

**Paritair Comité voor de
openbare kredietinstellingen**

**Commission paritaire pour les
institutions publiques de crédit**

**Collectieve arbeidsovereenkomst
van 20 december 2019 betreffende
het sectoraal akkoord 2019-2020**

**Convention collective de travail
du 20 décembre 2019 relative à
l'accord sectoriel 2019-2020**

Tussen:

enerzijds, de Beroepsvereniging van de openbare kredietinstellingen, met zetel te 1000 Brussel, de Berlaimontlaan 14,

En:

anderzijds, de representatieve werknemersorganisaties, met name:

- het Algemeen Christelijk Vakverbond Haachtsesteenweg 579, 1030 Brussel;
- het Algemeen Belgisch Vakverbond, Hoogstraat 42, 1000 Brussel;
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, Poincarélaan 72-74, 1070 Brussel.

Gelet op het ontwerp van interprofessioneel akkoord van 26 februari 2019, gesloten voor de periode 2019-2020;

Gelet op het Koninklijk besluit van 19 april 2019 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, (*B.S.* 24 april 2019);

en overeenkomstig de traditie in de sector, wordt de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Entre:

d'une part, l'Association professionnelle des institutions publiques de crédit, ayant son siège social à 1000 Bruxelles, boulevard de Berlaimont 14,

Et:

d'autre part, les organisations représentatives des travailleurs, c'est-à-dire:

- la Confédération des Syndicats Chrétiens, Chaussée de Haecht 579, 1030 Bruxelles ;
- la Fédération Générale du Travail de Belgique, rue Haute 42, 1000 Bruxelles ;
- la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique, boulevard Poincaré 72-74, 1070 Bruxelles.

Vu le projet d'accord interprofessionnel du 26 février 2019, conclu pour la période 2019-2020 ;

Vu l'Arrêté royal du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, § 1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, (*M.B.* 24 avril 2019) ;

et conformément à la tradition dans le secteur, la convention collective de travail suivante est conclue.

Inleiding en toepassingsgebied

Onverminderd de regelingen die in de ondernemingen bestaan en gunstiger kunnen uitvallen, geldt deze collectieve arbeidsovereenkomst voor de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de openbare kredietinstellingen (OKI), en voor hun personeel.

Introduction et champ d'application

Sans préjudice des régimes qui existent dans les entreprises et qui peuvent produire des effets plus favorables, la présente convention collective de travail est d'application aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les institutions publiques de crédit (IPC), et à leur personnel.

Bepalingen

Hoofdstuk I. Tewerkstellingspolitiek en werkzekerheid

Art. 1. Het behoud van de tewerkstelling blijft een vast gegeven in de sociale politiek van de ondernemingen van de sector. Deze zullen dan ook hun traditionele tewerkstellingspolitiek voortzetten, evenwel rekening houdend met de zich wijzigende omstandigheden, zoals bij herstructureringen en fusies, en met de verscherpte concurrentieomgeving, die nieuwe belemmeringen kunnen invoeren in het streven naar een maximale consolidatie van de tewerkstelling.

Binnen deze context, wordt er naar het optimaal behoud van de bestaande activiteiten in de sector en van de lokale werkgelegenheid gezocht.

Binnen de mogelijkheden van iedere onderneming, gaan de inspanningen naar de vorming en de training van het personeel alsook naar het behoud, de herziening en de uitbreiding van de arbeidsbevorderende en arbeids-herverdelende maatregelen.

Wanneer men in het bijzonder overweegt om op termijn een functie af te schaffen omwille van de evolutie van de activiteiten, geniet de betrokken werknemer van een actieve politiek van interne mobiliteit naar een functie die in principe tenminste van hetzelfde niveau is.

Er wordt ook een bijzondere aandacht besteed aan de aanwerving van jonge werknemers onder een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Dispositions

Chapitre Ier. Politique de l'emploi et sécurité d'emploi.

Art. 1. Le maintien de l'emploi reste une constante de la politique des entreprises du secteur en matière sociale. Celles-ci poursuivront dès lors leur politique traditionnelle d'emploi, tout en tenant compte des conditions changeantes, comme dans le cas de restructurations et de fusions, et de l'environnement concurrentiel accru, qui pourraient introduire des contraintes nouvelles dans la poursuite d'une consolidation maximale de l'emploi.

Dans ce contexte, le maintien optimal des activités existantes dans le secteur et de l'emploi local est recherché.

Dans les limites des possibilités de chaque entreprise, les efforts sont consacrés à la formation du personnel et à la mise en pratique de celle-ci ainsi qu'au maintien, à la révision et à l'élargissement des mesures de promotion et de redistribution de l'emploi.

En particulier, quand la disparition à terme d'une fonction est envisagée à cause de l'évolution des activités, le travailleur concerné bénéficie d'une politique active de mobilité interne vers une fonction en principe au moins de même niveau.

Une attention particulière est aussi portée au recrutement de jeunes travailleurs sous contrat de travail à durée indéterminée.

Art. 2. Een voluntaristisch beleid zal worden gevolgd om het behoud van de werkgelegenheid te kunnen verwezenlijken voor het personeel van de bedreigde ondernemingen van de sector.

In dit kader spreken de betrokken ondernemingen onderling af een maximale synergie na te streven. De resultaten ervan worden éénmaal per jaar besproken in de Vaste Commissie voor de Werkgelegenheid van de sector overeenkomstig de punten 1.3 en 1.4 van het addendum nr. 3 betreffende de toepassing van artikel 8 van de raam-CAO gesloten op 23 april 1987 in de OKI-sector. De werknemers van de betrokken ondernemingen blijven integraal hun oorspronkelijk personeelsstatuut behouden.

Indien overeenkomstig de procedure van de CAO nr. 9 van 9 maart 1972 gesloten in de N.A.R. wordt vastgesteld dat de realisatie van de doelstelling inzake het behoud van de tewerkstelling een ernstig probleem zou vormen voor de toekomst van de onderneming, verbinden de betrokken ondertekenaars zich ertoe samen te zoeken naar mogelijke oplossingen en modaliteiten van sociale begeleiding door middel van een sociaal overleg binnen de onderneming, dat wordt omgezet in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsniveau.

Dit zoeken naar oplossingen en begeleidingsmaatregelen zal o.m. kunnen gebeuren door:

- de stopzetting gedurende 6 maanden van de aanwerving van nieuw personeel in functies die door de restrictiemaatregelen zijn getroffen in de diensten waarin deze maatregelen van toepassing zijn;
- de beperking van de aanwervingen voor de diensten die niet zijn getroffen, door de natuurlijke uittredingen te compenseren door de overplaatsingen van een dienst naar een andere en mutaties van de ene onderneming naar de andere binnen de sector, in de mate dat de kwalificatie, de competenties of een eventuele omscholing van het betrokken personeel het toelaten;

Art. 2. Une politique volontariste sera menée pour réaliser le maintien de l'emploi du personnel d'entreprises menacées du secteur.

Dans ce cadre, les entreprises concernées conviennent entre elles de rechercher une synergie maximale. Les résultats de cette recherche sont discutés une fois par an au sein de la Commission permanente de l'emploi du secteur conformément aux points 1.3 et 1.4 repris dans l'addendum N° 3 concernant l'application de l'article 8 de la convention collective-cadre conclue le 23 avril 1987 du secteur des IPC. Les travailleurs des entreprises concernées conservent intégralement leur statut du personnel initial.

Si, conformément à la procédure prescrite par la CCT n° 9 du 9 mars 1972 conclue au sein du CNT, il était constaté que la réalisation de l'objectif de maintien de l'emploi pose un problème sérieux pour l'avenir de l'entreprise, les signataires concernés s'engagent à rechercher ensemble les solutions possibles et les modalités d'accompagnement social dans le cadre d'une concertation sociale au sein de l'entreprise, à traduire dans une convention collective de travail d'entreprise.

La recherche de solutions et mesures d'accompagnement pourra e.a. passer par :

- un arrêt de l'embauchage de personnel nouveau pendant 6 mois pour les fonctions touchées par les mesures de restriction dans les services auxquels ces mesures s'appliquent ;
- la limitation de l'embauchage pour les services non touchés en compensant les départs qui se produisent naturellement par des mutations d'un service à un autre et par des mutations d'une entreprise à une autre dans le secteur, dans la mesure où la qualification, la compétence ou un éventuel recyclage du personnel intéressé le permettent ;

- het opzetten van een tewerkstellingsbeleid dat op ondernemingsniveau ondersteund wordt door herklasseringsplannen, dat tijdens de looptijd van deze plannen voorziet in de organisatie van vormings- en omscholingsacties van het personeel. Deze acties zouden aan het personeel dat de nodige capaciteiten heeft, de mogelijkheid bieden om van een dienst naar een andere of van de ene onderneming naar de andere binnen de sector over te schakelen. De bedrijven van de sector waar functies vacant zijn delen deze vacatures mee aan de andere bedrijven van de sector op hetzelfde ogenblik als hun publicatie naar de buitenwereld.

Bij gebrek aan een overeenkomst over de oplossingen die respectievelijk door de betrokken partijen op dit niveau worden in het vooruitzicht gesteld, zal het probleem aan het Paritair Comité worden voorgelegd dat binnen een maximumtermijn van drie maanden alle middelen te zijner beschikking zal uitputten.

Het niet-naleven van de procedure zal de nietigheid tot gevolg hebben van de beslissingen die in dit kader werden genomen, en dit zal zich vertalen in het behoud van de persoon in de onderneming.

Art. 3. Indien uit de evaluatie van de maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling en de herverdeling van de arbeidstijd blijkt dat bijkomende initiatieven noodzakelijk zijn, komen de partijen overeen deze maatregelen te onderzoeken.

Art. 4. De bepalingen van de artikelen 2 en 3 zijn niet van toepassing op de gevallen van individuele afdanking die verband houden met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Art. 5. De OKI's bevestigen hun voornemen hun traditionele politiek inzake zekerheid van tewerkstelling voort te zetten.

Indien de werkgever overweegt om een werknemer die gedurende minstens twee jaar in dienst is geweest bij deze werkgever, te ontslaan omwille van redenen die verband houden met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, is de procedure zoals beschreven in onderstaande paragrafen van toepassing.

- la mise en place d'une politique de l'emploi, confortée au sein de l'entreprise par des plans de reclassement, prévoyant l'organisation pendant la durée de ces plans d'actions de formation et de recyclage du personnel. Ces actions devraient permettre au personnel ayant les aptitudes requises de passer d'un service à un autre ou d'une entreprise à une autre au sein du secteur. Les entreprises du secteur où des fonctions sont vacantes les diffusent aux autres entreprises du secteur en même temps que leur publication à l'extérieur.

A défaut d'accord sur les solutions envisagées respectivement par les parties concernées à ce niveau, le problème sera soumis à la Commission paritaire qui épuisera dans un délai maximal de trois mois tous les moyens à sa disposition.

Le non-respect de la procédure aura comme conséquence la nullité des décisions prises dans ce cadre et se traduira par le maintien de la personne dans l'entreprise.

Art. 3. S'il ressort de l'évaluation des mesures en vue de la promotion de l'emploi et de la redistribution du temps de travail, que des initiatives complémentaires sont nécessaires, les parties conviennent d'examiner ces mesures.

Art. 4. Les dispositions des articles 2 et 3 ci-avant ne s'appliquent pas aux cas de licenciement individuel en relation avec l'exécution du contrat de travail.

Art. 5. Les IPC affirment leur intention de poursuivre leur politique traditionnelle en matière de sécurité de l'emploi.

Au cas où l'employeur envisage de licencier un travailleur qui a été en service durant au moins deux ans auprès de cet employeur, pour des raisons en relation avec l'exécution du contrat de travail, la procédure décrite dans les paragraphes ci-dessous est d'application.

De werkgever licht de werknemer schriftelijk in over disciplinaire of professionele tekortkomingen die, hetzij eenmalig, hetzij bij herhaling of bij niet verbetering, of in combinatie met andere elementen, tot afdanking kunnen leiden. Deze kennisgevingen met de schriftelijk vastgestelde feiten en de directe bewijsstukken tot staving van die feiten, maken deel uit van het ontslagdossier.

Indien de werkgever, in het raam van deze procedure, overweegt een werknemer, zoals bedoeld in het tweede lid van dit artikel, te ontslaan om een andere dan een dringende reden, ontbiedt hij schriftelijk de werknemer op een onderhoud dat tussen drie tot vijf werkdagen, zaterdagen niet inbegrepen, moet plaatshebben. Hij bezorgt de werknemer tegelijk een kopie van de oproeping die bestemd is voor de vakbondsafgevaardigde van zijn keuze teneinde zich door deze laatste op het onderhoud te laten bijstaan.

De werknemer die het voorwerp uitmaakt van deze procedure, ontvangt het ontslagdossier samen met de ontbieding en oproeping.

De definitieve beslissing van de werkgever zal worden medegedeeld binnen drie werkdagen, zaterdagen niet inbegrepen, volgend op dit onderhoud of op de voor dat onderhoud voorziene datum indien de werknemer niet is opgedaagd.

Bij beslissing tot afdanking krijgt de ontslagen werknemer de schriftelijke motivering van de afdanking.

In elk geval stelt de werkgever, vóór betekening aan de betrokken werknemer, de vakbondsafvaardiging in kennis van de voorgenomen contractverbreking en van de redenen hiervoor en dit volgens de in iedere OKI bestaande of overeen te komen modaliteiten.

De bepalingen van deze procedure worden omgezet in de in de ondernemingen bestaande reglementen.

Conflicten aangaande de naleving van deze procedure worden voorgelegd aan het Paritair comité.

L'employeur informe par écrit le travailleur des manquements disciplinaires ou professionnels qui, soit une fois, soit par répétition ou en cas de non-amélioration ou d'une combinaison avec d'autres éléments, peuvent conduire à un licenciement. Ces notifications font partie du dossier de licenciement, avec les faits constatés par écrit et les pièces probantes directes étayant ces faits.

Lorsque, dans le cadre de cette procédure, l'employeur envisage de licencier un travailleur, visé au deuxième alinéa de cet article, pour des raisons autres qu'une faute grave, il convoque par écrit le travailleur à un entretien qui doit avoir lieu dans les trois à cinq jours ouvrables, samedis non inclus. Il remet au travailleur une copie de la convocation destinée au délégué syndical de son choix, en vue de se faire assister par celui-ci lors de l'entretien.

Le travailleur qui fait l'objet de cette procédure reçoit le dossier de licenciement en même temps que la convocation.

La décision définitive de l'employeur sera communiquée dans un délai de trois jours ouvrables, samedis non inclus, suivant cet entretien ou la date prévue pour cet entretien lorsque le travailleur ne s'est pas présenté.

En cas de décision de licenciement, le travailleur licencié reçoit la motivation écrite du licenciement.

Avant notification au travailleur intéressé, l'employeur donne en tout cas, connaissance à la délégation syndicale des résiliations de contrat envisagées et de leur motivation, selon les modalités existantes ou à convenir au sein de chaque IPC.

Les dispositions de la présente procédure seront transposées dans les règlements existant dans les entreprises.

Les conflits concernant le respect de cette procédure sont soumis à la Commission paritaire.

De niet-naleving van de procedure beschreven in dit artikel, leidt tot de betaling, bovenop de ontslagvergoeding berekend overeenkomstig de toepasselijke wettelijke bepalingen of de bepalingen die werden overeengekomen op het niveau van een onderneming van de sector, van een forfaitaire schadevergoeding gelijk aan 3 of 6 maanden loon, naargelang de anciënniteit van de werknemer begrepen is tussen 1 en 5 jaar of 5 jaar overschrijdt.

Art 6. De betrokken partijen komen overeen om binnen de Vaste Commissie voor de werkgelegenheid van de sector te onderzoeken of het opportuun is om een bemiddelingsprocedure in te voeren alvorens een individuele ontslagprocedure, in de zin van artikel 5 hierboven, eventueel wordt opgestart. De Vaste Commissie voor de werkgelegenheid beëindigt haar werkzaamheden en legt ze voor aan het Paritair Comité vóór 31 december 2020.

Hoofdstuk II. Maatregelen ter bevordering van de inzetbaarheid

Art. 7. Outplacement

Met betrekking tot ontslagen in de periode van 01.01.2019 tot en met 31.12.2020 gelden de volgende regels inzake outplacement:

a) Algemene regeling van outplacement

Overeenkomstig de outplacementprocedure en de voorwaarden zoals vastgelegd in afdeling 1 van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, geldt het recht op outplacement voor:

- een werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken;

Le non-respect de la procédure décrite à cet article mène au paiement, en supplément de l'indemnité de préavis calculée conformément aux dispositions légales applicables ou aux dispositions convenues au niveau d'une entreprise du secteur, d'une indemnité forfaitaire égale à 3 ou 6 mois de rémunération selon que l'ancienneté du travailleur est située entre 1 et 5 ans ou dépasse les 5 ans.

Art.6. Les parties concernées conviennent d'étudier au sein de la Commission permanente de l'emploi du secteur l'opportunité d'instaurer une procédure de remédiation avant le lancement éventuel d'une procédure de licenciement individuel au sens de l'article 5 ci-dessus. La Commission permanente de l'emploi conclut ses travaux et les soumet à la Commission paritaire avant le 31 décembre 2020.

Chapitre II. Mesures pour promouvoir l'employabilité

Art. 7. Reclassement professionnel

Les règles suivantes en matière de reclassement professionnel sont applicables aux licenciements durant la période du 01.01.2019 au 31.12.2020:

a) Régime général de reclassement professionnel

Conformément à la procédure de reclassement professionnel et aux modalités définies à la section 1 du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, le droit au reclassement professionnel s'applique à :

- un travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail moyennant un préavis d'au moins 30 semaines;

- een werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een opzeggingsvergoeding die berekend wordt op het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

Dit recht geldt echter niet als de werknemer om dringende reden werd ontslagen (tenzij de rechtbank later oordeelt dat het niet om een dringende reden ging), en evenmin vanaf het ogenblik waarop de werknemer zijn rustpensioen kan aanvragen.

De kostprijs van de outplacementbegeleiding is integraal voor rekening van de werkgever. In afwijking van de bepalingen van afdeling 1 van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, beïnvloeden de financiering en de andere modaliteiten van de outplacement op geen enkele wijze de duur van de opzeggingstermijn of het bedrag van de opzeggingsvergoeding van de betrokken werknemer.

b) Bijzondere regeling van outplacement

Bepaalde werknemers die niet kunnen genieten van de algemene regeling van outplacement zoals hierboven beschreven onder punt a) van dit artikel, hebben alsnog recht op outplacement overeenkomstig de outplacementprocedure en de voorwaarden zoals vastgelegd in afdeling 2 van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers en de cao nr. 82 gesloten op 10 juli 2002 in de N.A.R., gewijzigd bij cao nr. 82bis van 17 juli 2007. In afwijking van artikel 13, §1, tweede lid, 2° en 3° van voormelde wet van 5 september 2001 en artikel 3, §1, tweede lid, 2° en 3° van voormelde cao nr. 82, geldt dit recht op outplacement voor de werknemers die aan de volgende voorwaarden voldoen:

- op het ogenblik van het ontslag minstens 45 jaar zijn, zonder enige anciënniteitsvoorwaarde;

- un travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail moyennant une indemnité de préavis calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Ce droit ne s'applique toutefois pas si le travailleur a été licencié pour motif grave (sauf si le tribunal juge ultérieurement qu'il ne s'agissait pas d'un motif grave), et non plus à partir du moment où le travailleur peut demander le bénéfice de la pension de retraite.

Le coût du reclassement professionnel est entièrement à charge de l'employeur. En dérogation aux dispositions de la section 1 du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, le financement et les autres modalités du reclassement professionnel n'influencent aucunement la durée du délai de préavis ni le montant de l'indemnité de préavis du travailleur concerné.

b) Régime spécial de reclassement professionnel

Certains travailleurs ne pouvant pas bénéficier du régime général de reclassement professionnel comme décrit au point a) du présent article, ont néanmoins droit au reclassement professionnel conformément à la procédure de reclassement professionnel et aux modalités définies à la section 2 du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et à la CCT n°82 conclue le 10 juillet 2002 au sein du CNT, modifiée par la CCT n°82bis du 17 juillet 2007. En dérogation à l'article 13, §1, deuxième alinéa, 2° et 3° de la loi précitée du 5 septembre 2001 et l'article 3, §1, deuxième alinéa, 2° et 3° de la CCT n°82 précitée, ce droit au reclassement professionnel s'applique aux travailleurs répondant aux conditions suivantes :

- au moment du licenciement, avoir au moins 45 ans, sans aucune condition d'ancienneté ;

- op het ogenblik van het ontslag minstens 40 jaar zijn en minstens 3 jaar dienstanciënniteit bij de betrokken werkgever hebben.

Dit recht geldt echter niet als de werknemer om dringende reden werd ontslagen (tenzij de rechtbank later oordeelt dat het niet om een dringende reden ging), en evenmin vanaf het ogenblik waarop de werknemer zijn rustpensioen kan aanvragen.

Overeenkomstig artikel 9 van voormelde cao nr. 82 is de kostprijs van de outplacementbegeleiding integraal voor rekening van de werkgever. De financiering en de andere modaliteiten van de outplacement beïnvloeden op geen enkele wijze de duur van de opzeggingstermijn of het bedrag van de opzeggingsvergoeding van de betrokken werknemer.

Hoofdstuk III. Maatregelen ter vrijwaring van de werkgelegenheid

Art. 8. Algemeen beleid vorming en training

Teneinde voortdurend de competenties van het personeel te behouden, te verbeteren en te vernieuwen en de loopbaanperspectieven te behouden, verbinden de ondernemingen van de sector er zich toe alle nodige inspanningen inzake opleiding en het in de praktijk brengen hiervan voort te zetten en op te drijven om de competenties van al hun personeelsleden te ontwikkelen.

De sociale partners zetten zich ook in om de medewerker te sensibiliseren inzake het belang van de professionele opleiding. Zowel de werkgevers- als de werknemers-vertegenwoordiging letten erop dat de participatiegraad aan opleidingsinitiatieven zo hoog mogelijk is.

- au moment du licenciement, avoir au moins 40 ans et avoir au moins 3 ans d'ancienneté auprès de l'employeur concerné.

Ce droit ne s'applique cependant pas si le travailleur a été licencié pour motif grave (sauf si le tribunal juge ultérieurement qu'il ne s'agissait pas d'un motif grave), et non plus à partir du moment où le travailleur peut demander le bénéfice de la pension de retraite.

Conformément à l'article 9 de la CCT n°82 précitée, le coût du reclassement professionnel est entièrement à charge de l'employeur. Le financement et les autres modalités du reclassement professionnel n'influencent aucunement la durée du délai de préavis ni le montant de l'indemnité de préavis du travailleur concerné.

Chapitre III. Mesures pour préserver l'emploi

Art. 8. Politique générale formation et training

Afin de maintenir, d'améliorer, et de renouveler en permanence les compétences du personnel et de garder les perspectives de carrière, les entreprises du secteur s'engagent à poursuivre et à intensifier tous les efforts nécessaires en matière de formation et de mise en pratique de celle-ci pour développer la compétence de tout leur personnel.

Les partenaires sociaux s'efforcent aussi de sensibiliser le collaborateur quant à l'intérêt de la formation professionnelle. Tant la représentation des employeurs que celle des travailleurs veillent à ce que le taux de participation aux initiatives de formation soit le plus élevé possible.

De ondernemingen van de sector verbinden er zich toe een voluntaristisch beleid te voeren op gebied van professionele vorming. Ze zullen zich bijgevolg laten leiden door de CAO nr. 9 gesloten op 9 maart 1972 in de N.A.R. door de ondernemingsraad ten minste eenmaal per jaar in te lichten over de vormingsplannen, de doelstellingen en de in het vooruitzicht gestelde thema's.

Tenminste eenmaal per jaar wordt aan de sectorale Vaste Commissie voor de werkgelegenheid verslag uitgebracht over de verwezenlijkte vormingen.

Binnen iedere onderneming van de sector vindt er een paritaire gedachtenwisseling plaats betreffende de mogelijkheid om een loopbaanbegeleiding in te richten en de vorm die deze desgevallend kan aannemen.

Art. 9. Individueel recht op opleiding

De professionele vorming maakt een fundamenteel en onafwendbaar recht uit van iedere werknemer van de sector.

De opleiding draagt onder meer bij tot de functionele mobiliteit van het personeel die noodzakelijk is geworden door de evolutie van de activiteiten.

Zo nodig wordt, in overleg met de werkgever, de individuele arbeidsorganisatie aangepast gedurende de opleiding of worden aangepaste opleidingsformules voorgesteld zodat iedere werknemer daadwerkelijk van dit recht kan gebruikmaken.

Naar aanleiding van een functionerings- of evaluatieonderhoud wordt een ontwikkelingsplan opgesteld alsook de noodzakelijke vorming om dit te bereiken; dit om de werknemers toe te laten te bepalen wat de meest geschikte opleidingen zijn met het oog op een betere inzetbaarheid.

Indien dit plan in geen vijf dagen vorming per jaar of tien dagen over een periode van twee jaar voorziet en de werknemer die wenst te bekomen, dient de afwijking te worden gemotiveerd. Er wordt aan de vakbondsafvaardiging verslag uitgebracht over het aantal gemotiveerde afwijkingen en over de betrokken functies.

Les entreprises du secteur s'engagent à mener une politique volontariste en matière de formation professionnelle. Dès lors elles s'inspireront de la CCT n° 9 conclue le 9 mars 1972 au sein du C.N.T. en informant le Conseil d'entreprise au moins une fois par an des plans de formation, des objectifs et des thèmes envisagés.

Rapport sur les formations réalisées est fait au moins une fois par an à la Commission permanente de l'emploi du secteur.

Une réflexion est menée paritaire au sein de chaque entreprise du secteur concernant la possibilité d'organiser un accompagnement de carrière et la forme qu'il pourra le cas échéant prendre.

Art. 9. Droit individuel à la formation

La formation professionnelle constitue un droit fondamental incontournable de chaque travailleur du secteur.

La formation contribue notamment à la mobilité fonctionnelle du personnel rendue nécessaire par l'évolution des activités.

Si nécessaire, en concertation avec l'employeur, l'organisation individuelle du travail est adaptée pour le temps de la formation ou des formules adaptées de formation sont proposées pour permettre à chaque travailleur de bénéficier effectivement de ce droit.

A l'occasion d'un entretien de fonctionnement ou d'évaluation, un plan de développement et la formation nécessaire pour l'atteindre sont établis; ceci afin de permettre aux travailleurs de déterminer quelles formations sont les plus appropriées en vue d'augmenter l'employabilité.

Au cas où ce plan ne prévoit pas cinq jours de formation par an ou dix jours sur une période de deux ans et que le travailleur désire les obtenir, la dérogation doit être motivée. Il est fait rapport à la délégation syndicale sur le nombre de dérogations motivées et sur les fonctions concernées.

Iedere onderneming van de sector zal er over waken dat elke werknemer wiens uitgeoefende functie bedreigd wordt, inzake opleiding begeleid wordt.

Een werknemer die geen functionerings- of evaluatieonderhoud heeft gehad, beschikt over dezelfde rechten inzake vorming overeenkomstig dezelfde modaliteiten.

Iedere werknemer heeft het recht om ten aanzien van de werkgever zijn opleidingsbehoeften te formuleren conform de in de onderneming bestaande of in te voeren procedure waarop door de vakbondsafvaardiging kan worden toegezien.

Indien een werknemer, ondanks het feit dat hij opleiding heeft gevraagd, gedurende 12 maanden geen passende vorming of opleiding kan volgen, heeft hij op eenvoudig verzoek het recht om zijn opleidingsbehoeften in een gesprek te formuleren.

Werkgever en werknemer zullen schriftelijk in onderling overleg een aangepast ontwikkelingsplan afspreken. Elke vormingsweigering zal door de werkgever worden gemotiveerd.

De werknemer mag beroepshalve geen nadeel ondervinden van het feit dat hij dit individueel recht tot opleiding ten aanzien van zijn werkgever uitoefent.

Er wordt uitdrukkelijk bepaald dat de interne vormingen tijdens de normale werkuren worden gegeven.

De vorming kan bestaan in een opleidingscursus binnen of buiten de onderneming, een opleiding op de werkplek of nog een opleiding die gebruik maakt van de nieuwe informatie-technologieën.

In onderling overleg met de werkgever kan de vorming betrekking hebben op de huidige functie of op andere functies binnen de onderneming.

In overleg met de werkgever kunnen de werknemers in dit kader opleidingen volgen die niet rechtstreeks zijn verbonden aan de functie die ze uitoefenen, maar die nuttig (zullen) zijn voor de onderneming. Voor de werknemers die betrokken zijn bij evoluerende activiteiten, worden dergelijke opleidingen aangeboden.

Chaque entreprise du secteur veillera à ce que chaque travailleur, dont la fonction exercée est menacée, soit accompagné en matière de formation.

Un travailleur pour lequel un entretien de fonctionnement ou d'évaluation n'a pas eu lieu, dispose des mêmes droits de formation selon les mêmes modalités.

Chaque travailleur a le droit de formuler ses besoins de formation à l'employeur, conformément à la procédure existante ou à instaurer au sein de l'entreprise, que la délégation syndicale peut contrôler.

Si un travailleur ne peut pas suivre de formation adéquate durant 12 mois, malgré le fait qu'il ait demandé une formation, il a le droit, sur simple demande, de formuler ses besoins de formation au cours d'un entretien.

Employeur et travailleur se mettront d'accord par écrit sur un plan de développement adapté. Tout refus de formation devra être motivé par l'employeur.

Le travailleur ne peut pas être lésé dans son activité professionnelle par le fait qu'il exerce ce droit individuel de formation vis-à-vis de son employeur.

Il est expressément stipulé que les formations internes sont dispensées pendant les heures normales de travail.

La formation peut prendre la forme d'un cours dispensé à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, d'une formation sur le lieu de travail ou encore d'une formation faisant usage des nouvelles technologies de l'information.

En concertation avec l'employeur, la formation peut être en lien avec la fonction actuelle ou avec d'autres fonctions au sein de l'entreprise.

En concertation avec l'employeur, les travailleurs peuvent dans ce cadre suivre des formations non directement liées à la fonction qu'ils exercent mais qui sont ou seront utiles à l'entreprise. Pour ceux des travailleurs qui sont affectés par l'évolution des activités, de telles formations sont proposées.

Iedere werknemer heeft recht op een opleiding in ICT-tools en/of talen.

Chaque employé a droit à une formation en outils informatiques et/ou langues.

Iedere onderneming van de sector deelt jaarlijks aan de ondernemingsraad het aantal aan vorming bestede werkdagen mee.

Chaque entreprise du secteur communique annuellement au conseil d'entreprise le nombre de jours de travail consacrés à la formation.

De ondernemingen van de sector waken tevens over de noodzakelijke, belangrijke overdracht van competenties tussen de oudere personeelsleden en de jonge en/of pas aangeworven personeelsleden.

Les entreprises du secteur veillent également au transfert, important et nécessaire, de compétences entre les membres du personnel âgés et les collaborateurs jeunes et/ ou récemment engagés.

Een specifieke opleiding wordt voorzien voor personeelsleden die binnen het jaar met pensioen kunnen gaan.

Une formation spécifique est prévue pour les membres du personnel qui peuvent partir à la retraite dans l'année.

Art. 10. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage

Art. 10. Régime de chômage avec complément d'entreprise

Op het niveau van de ondernemingen van de sector kan een collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten tot uitvoering en bepaling van de voorwaarden voor het gebruik van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage omschreven in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Une convention collective de travail mettant en oeuvre et déterminant les modalités du recours au régime de chômage avec complément d'entreprise prévu par l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise peut être conclue au niveau des entreprises du secteur.

Art. 11. Deeltijdarbeid

Art.11. Travail à temps partiel

In de ondernemingen van de sector worden de bestaande formules van deeltijdarbeid behouden of verbeterd.

Dans les entreprises du secteur, les formules existantes de travail à temps partiel sont maintenues ou améliorées.

In de ondernemingen van de sector waarin deze regimes nog niet bestaan, worden werkregimes van 95 % en 90 % met vrije verlofdagen, dat gunstig is zowel voor de werkorganisatie, als voor het evenwicht werk-privéleven, ingevoerd. Een werkregime van 90 % met vrije verlofdagen kan echter slechts worden ingevoerd op voorwaarde dat het voorziet in de verplichting voor de werknemer om minstens één verlofdag per maand op te nemen.

Dans les entreprises du secteur où ces régimes n'existent pas encore, des régimes de travail à 95 % et à 90 % avec jours de congé libres, positifs à la fois pour l'organisation du travail et l'équilibre travail-vie privée, sont introduits. Un régime de travail à 90 % avec jours de congé libres ne peut être introduit que s'il prévoit l'obligation pour le travailleur de prendre minimum un jour de congé par mois.

Voorzover de organisatie van de dienst het kan rechtvaardigen, wordt het stelsel van deeltijdarbeid opengesteld voor ten minste 15 % van het gemiddeld aantal werknemers, berekend zoals voor het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Zolang binnen de onderneming geen deeltijdarbeidsregelingen zijn opengesteld waarvan 15 % van het gemiddeld aantal werknemers gebruikmaken, wordt iedere weigering van deeltijdarbeid aan de vakbondsafvaardiging gemeld en gemotiveerd. Het aantal weigeringen en de erbij betrokken functies worden medegedeeld zonder vermelding van de naam van de betrokken personeelsleden.

De instellingen zullen zich inspannen om voor de oudere medewerkers werkbaar werk mogelijk te maken en flexibel om te gaan met aanvragen voor deeltijds werk.

Art. 12. Overuren

De ondernemingen van de sector verbinden er zich toe de strijd tegen de overuren voort te zetten en hierover verslag uit te brengen bij de sectorale Vaste Commissie voor de werkgelegenheid.

De aanwezigheidsuren zullen worden geregistreerd overeenkomstig de modaliteiten vastgesteld op ondernemingsniveau door een registratiesysteem dat toelaat aan de paritaire organen binnen de onderneming om een passende controle over het geheel der prestaties uit te voeren.

Jaarlijks wordt het aantal werknemers die een leidende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden meegedeeld aan de sectorale Vaste Commissie voor de werkgelegenheid.

Het begrip van werknemer die een vertrouwenspost bekleedt, wordt binnen elke onderneming van de sector gedefinieerd door een paritair samengestelde werkgroep.

Pour autant que l'organisation du service puisse le justifier, le régime de travail à temps partiel est ouvert à minimum 15 % du nombre moyen de travailleurs, calculé comme pour le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps.

Aussi longtemps qu'au sein d'une entreprise des régimes de travail à temps partiel ne sont pas ouverts dont 15 % du nombre moyen de travailleurs profitent, chaque refus d'octroi de travail à temps partiel est communiqué à la délégation syndicale et motivé. Le nombre de refus et les fonctions concernées sont communiqués sans mention du nom des membres du personnel concernés.

Les institutions s'efforceront de permettre le travail faisable pour les travailleurs âgés et de traiter leurs demandes de travail partiel de manière flexible.

Art.12. Heures supplémentaires

Les entreprises du secteur s'engagent à continuer la lutte contre les heures supplémentaires et à faire rapport à ce sujet à la Commission permanente de l'emploi du secteur.

Les heures de présence seront enregistrées selon les modalités fixées au niveau de l'entreprise, par un système d'enregistrement permettant un contrôle approprié de l'ensemble des prestations par les organes paritaires dans l'entreprise.

Le nombre de travailleurs exerçant une fonction dirigeante ou occupant un poste de confiance est communiqué annuellement à la Commission permanente de l'emploi du secteur.

La notion de travailleur occupant un poste de confiance est définie au sein de chaque entreprise du secteur par un groupe de travail paritaire.

Hoofdstuk IV. Arbeidsvoorwaarden

Art. 13. Duurzaam, leefbaar en kwaliteitsvol werk

Overeenkomstig de collectieve arbeids-overeenkomst nr. 72 betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk, gesloten op 30 maart 1999 in de N.A.R. en het koninklijk besluit van 28 april 2017 tot vaststelling van boek I, Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk, worden op ondernemingsniveau de nodige maatregelen genomen om het welzijnsbeleid concreet uit te werken, in paritair overleg en via de geëigende kanalen.

Iedere onderneming van de sector maakt een plan op waarin ze paritair afspraken maakt over de bevordering van het welzijn op het werk en over de preventie van psychosociale risico's op het werk. Deze plannen dienen jaarlijks geëvalueerd te worden.

In dat verband wordt een bijzondere aandacht besteed aan de overeenstemming tussen het effectief personeelsbestand en de werklast, teneinde situaties van overwerk in de verschillende diensten van de onderneming te voorkomen en de werklast tussen de verschillende diensten van de ondernemingen optimaal te verdelen.

De ondernemingen van de sector verbinden er zich toe in het kader van managementopleidingen bijzondere aandacht te besteden aan de preventie van psychosociale risico's en in het bijzonder van stress en burn-out.

De partijen komen overeen om op regelmatige basis binnen de Vaste Commissie voor de werkgelegenheid van de sector van gedachten te wisselen over de bevordering van welzijn op het werk. In het bijzonder zal er aandacht worden besteed aan het 'recht op deconnectie' (het recht om buiten de werktijd geen professionele e-mails of berichten te beantwoorden) conform de wettelijke bepalingen terzake binnen iedere onderneming in het comité voor preventie en bescherming op het werk te bespreken. .

Chapitre IV. Conditions de travail

Art. 13. Travail durable, vivable et de qualité

Conformément à la convention collective de travail n° 72 concernant la politique de prévention du stress causé par le travail, conclue le 30 mars 1999 au sein du C.N.T. et à l'arrêté royal du 28 avril 2017 établissant le livre I, Principes généraux du code du bien-être au travail, les mesures nécessaires sont prises au niveau de l'entreprise en vue d'élaborer concrètement la politique du bien-être au travail, en concertation paritaire et via les canaux appropriés.

Chaque entreprise du secteur établit un plan visant à convenir paritairement de la promotion du bien-être au travail et de la prévention des risques psychosociaux au travail. Ces plans devront être évalués annuellement.

Dans ce cadre, une attention particulière est portée à l'adéquation entre effectif et charge de travail, afin de prévenir des situations de surcharge de travail dans les différents services de l'entreprise et de répartir au mieux la charge de travail entre les différents services de l'entreprise.

Les entreprises du secteur s'engagent, dans le cadre des formations de management, à consacrer une attention particulière à la prévention des risques psychosociaux et en particulier du stress et burn-out.

Les parties conviennent d'échanger régulièrement sur la promotion du bien-être au travail au sein de la Commission permanente de l'emploi du secteur. Une attention particulière sera consacrée au 'droit à la déconnexion' (droit de ne pas répondre à ses courriels ou messages professionnels hors du temps de travail) conformément aux dispositions légales en la matière au sein de chaque entreprise au comité pour la prévention et la protection au travail.

Art. 14. Aanmoediging van het gebruik van informaticamiddelen

Elke onderneming van de sector voert maatregelen in om het gebruik door al haar personeel van informaticatools te ondersteunen.

Art. 15. Mobiliteitsproblematiek

Overeenkomstig de vigerende regelgeving wordt de mobiliteitsproblematiek op ondernemingsniveau onderzocht in een paritair samengestelde werkgroep en gerapporteerd aan de Ondernemingsraad.

Als onderdeel van de aanpak van de mobiliteitsproblematiek, verbinden de ondernemingen van de sector er zich toe om het telewerk te bevorderen.

Art. 16. Kosten voor woon-werkverplaatsingen

16.1. Fiets

In het kader van het duurzaam ondernemen wordt een fietsvergoeding toegekend aan de personeelsleden die het hoofdtraject, heen en terug, van de woon-werkverplaatsing voor minimaal 50 werkdagen per jaar met de fiets, met inbegrip van de elektrische fiets en de speed pedelec, afleggen. Deze voorwaarde kan worden versoepeld binnen de onderneming.

De fietsvergoeding kan voor eenzelfde periode niet worden gecumuleerd met andere vergoedingen voor de woon-werkverplaatsingen.

Het bedrag van de fietsvergoeding bedraagt op 1 januari 2019 0,24 €/km; dit bedrag wordt automatisch aangepast aan het fiscaal vrijgesteld bedrag.

De overige praktische modaliteiten worden op ondernemingsniveau geregeld. De ondernemingen van de sector behouden zich het recht voor na te gaan of hun personeelsleden recht hebben op een fietsvergoeding.

Art. 14. Encouragement à l'utilisation de moyens informatiques

Chaque entreprise du secteur met en place des mesures de soutien à l'utilisation de l'outil informatique par l'ensemble de son personnel.

Art. 15. Problématique de la mobilité

Conformément à la réglementation en vigueur, la problématique de la mobilité est étudiée au niveau de l'entreprise par un groupe de travail paritaire et fait l'objet d'un rapport au Conseil d'entreprise.

Comme élément de la gestion de la problématique de la mobilité, les entreprises du secteur s'engagent à encourager le télétravail.

Art. 16. Frais de déplacement domicile – lieu de travail

16.1. Vélo

Dans le cadre de l'entreprise durable, une indemnité de vélo est octroyée aux membres du personnel utilisant le vélo, y compris le vélo électrique et le speed pedelec, pour faire le trajet principal, aller et retour, entre le domicile et le lieu de travail pendant au moins 50 jours ouvrables par an. Cette condition peut être assouplie en entreprise.

L'indemnité de vélo ne peut être cumulée, pour une même période, avec d'autres indemnités pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

Le montant de l'indemnité de vélo s'élève à 0,24 €/km au 1er janvier 2019 ; ce montant est automatiquement adapté au montant maximum fiscalement exonéré.

Les autres modalités pratiques devront être réglées au niveau de l'entreprise. Les entreprises du secteur se réservent le droit de vérifier si les membres de leur personnel ont droit à une indemnité de vélo.

16.2. Auto

De tussenkomst in de kosten verbonden aan de verplaatsingen met de auto wordt opnieuw onderzocht in iedere onderneming om rekening te houden met de bijzondere moeilijkheden die worden ondervonden door:

- het personeel met een erkende handicap;
- het personeel waarvan de arbeidsuren afwijken van de standaard uurroosters.

Hoofdstuk V. Koopkracht

Art. 17. Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

De partijen komen overeen dat de mogelijkheid om een stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (cfr. CAO nr. 90 van de N.A.R.) in te voeren, op ondernemingsvlak zal worden besproken.

Art. 18. Toepassing van de loonnorm

De partijen komen overeen om de besprekingen inzake de toekenning en de modaliteiten van een loonsverhoging, binnen de grenzen van de loonmarges zoals vastgelegd door het Koninklijk besluit van 19 april 2019 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, zo snel als mogelijk op het niveau van de ondernemingen van de sector aan te vatten. Over het resultaat van deze besprekingen zal er ten laatste op 1 juli 2020 verslag worden uitgebracht aan de Vaste Commissie voor de Werkgelegenheid.

16.2. Voiture

L'intervention dans les frais de déplacement en voiture est réexaminée dans chaque entreprise pour tenir compte des difficultés particulières rencontrées par :

- le personnel souffrant d'un handicap reconnu;
- le personnel dont les heures de travail divergent des horaires standard.

Chapitre V. Pouvoir d'achat

Art. 17. Avantages non récurrents liés aux résultats

Les parties conviennent que la possibilité d'introduire un système d'avantages non récurrents liés aux résultats (cf. CCT n° 90 du C.N.T.) sera discutée au niveau des entreprises.

Art. 18. Application de la norme salariale

Les parties s'accordent pour entamer le plus vite possible au niveau des entreprises du secteur les discussions quant à l'octroi et aux modalités d'une augmentation de rémunération, dans la limite des marges salariales fixées par l'Arrêté royal portant exécution de l'article 7, § 1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Rapport sur les résultats de ces discussions sera fait à la Commission Permanente de l'Emploi le 1er juillet 2020 au plus tard.

Hoofdstuk VI. Diverse bepalingen

Art. 19. Maatregelen voor oudere werknemers

19.1. De toepassing van de bepalingen van onbepaalde duur van artikel 13 van de collectieve kader-arbeidsovereenkomst gesloten op 23 april 1987 binnen het Paritair comité voor de openbare kredietinstellingen inzake de coördinatie van sommige bepalingen inzake loon-, arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden, geregistreerd op 20 juli 1987 onder nummer 18126/CO/325 met betrekking tot de wekelijkse arbeidsduurvermindering of het bijkomend jaarlijks verlof, kan worden aangepast op ondernemingsniveau door middel van een paritair akkoord. Deze bepaling is van toepassing tijdens de geldigheidsduur van voormelde cao van 23 april 1987.

19.2. Artikel 1 (maatregelen voor de oudere werknemers, zoals tot hiertoe toegepast binnen de onderneming of eventueel later aangepast op basis van een paritair akkoord op bedrijfsniveau) van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 22 juni 1995 in de sector van de openbare kredietinstellingen, geregistreerd op 25 september 1995 onder nummer 39124/CO/325, wordt verlengd tot 31 december 2021.

19.3. Artikel 14 (bijkomend verlof voor oudere werknemers) van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 30 maart 2006 in de sector van de openbare kredietinstellingen, geregistreerd op 16 mei 2006 onder nummer 79779/CO/325, is van toepassing tot 31 december 2023.

Voor de werknemers die tussen 1 januari 2018 en 31 december 2019 55 jaar worden, wordt de toekenning van deze verlofdagen als volgt aangepast:

- een eerste bijkomende verlofdag in het jaar waarin de werknemer 55 jaar wordt
- een tweede bijkomende verlofdag in het jaar waarin de werknemer 57 jaar wordt
- een derde bijkomende verlofdag in het jaar waarin de werknemer 59 jaar wordt
- een vierde bijkomende verlofdag in het jaar waarin de werknemer 60 jaar wordt
- een vijfde bijkomende verlofdag in het jaar waarin de werknemer 61 jaar wordt.

Chapitre VI. Dispositions diverses

Art. 19. Mesures en faveur des travailleurs âgés

19.1. L'application des dispositions à durée indéterminée de l'article 13 de la convention collective de travail-cadre conclue le 23 avril 1987 au sein de la Commission paritaire pour les institutions publiques de crédit coordonnant certaines dispositions relatives aux conditions de rémunération, de travail et d'emploi, enregistrée le 20 juillet 1987 sous le n° 18126/CO/325, relatives à la réduction hebdomadaire du temps de travail ou congé annuel supplémentaire peut être adaptée en entreprise par un accord paritaire. La présente disposition est applicable pendant la durée de validité de la CCT précitée du 23 avril 1987.

19.2. L'article 1er (mesures en faveur des travailleurs âgés, telles que modalisées jusqu'à présent en entreprise ou éventuellement ultérieurement modifiées en accord paritaire d'entreprise) de la convention collective de travail conclue le 22 juin 1995 au sein du secteur des IPC, enregistrée le 25 septembre 1995 sous le n° 39124/CO/325, est prolongé jusqu'au 31 décembre 2021.

19.3. L'article 14 (congé supplémentaire pour travailleurs âgés) de la convention collective de travail conclue le 30 mars 2006 au sein du secteur des IPC, enregistrée le 16 mai 2006 sous le n° 79779/CO/325, est applicable jusqu'au 31 décembre 2023.

Pour les travailleurs qui atteignent l'âge de 55 ans entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2019, l'octroi de ces jours de congé est modifié comme suit :

- un premier jour de congé supplémentaire l'année où le travailleur atteint l'âge de 55 ans
- un deuxième jour de congé supplémentaire l'année où le travailleur atteint l'âge de 57 ans
- un troisième jour de congé supplémentaire l'année où le travailleur atteint l'âge de 59 ans
- un quatrième jour de congé supplémentaire l'année où le travailleur atteint l'âge de 60 ans
- un cinquième jour de congé supplémentaire l'année où le travailleur atteint l'âge de 61 ans.

Voor de werknemers die tussen 1 januari 2020 en 31 december 2023 55 jaar worden, wordt de toekenning van deze verlofdagen als volgt aangepast:

- een eerste bijkomende verlofdag in het jaar waarin de werknemer 56 jaar wordt
- een tweede bijkomende verlofdag in het jaar waarin de werknemer 57 jaar wordt
- een derde bijkomende verlofdag in het jaar waarin de werknemer 59 jaar wordt
- een vierde bijkomende verlofdag in het jaar waarin de werknemer 60 jaar wordt
- een vijfde bijkomende verlofdag in het jaar waarin de werknemer 61 jaar wordt.

Art. 20. Diversiteitsbeleid

De partijen verbinden er zich toe om te ijveren voor diversiteit in al haar vormen, en, in het algemeen, voor de inachtneming van elke Europese of nationale regel op het gebied van niet-discriminatie.

De partijen vragen dat de ondernemingen van de sector zich houden aan en ijveren voor de toepassing van het principe van niet-discriminatie en gelijke kansen in al zijn vormen en in alle fasen van het personeelsbeleid, meer bepaald bij de aanwerving, de opleiding, de evaluatie van de competenties en prestaties en het verloop van de beroepsloopbaan van de medewerkers.

De sociale partners vragen dat de ondernemingen van de sector, in het kader van een dialoog met de personeelsvertegenwoordigers op ondernemingsniveau, een beleid uitwerken ter bevordering van meer diversiteit en wederzijds respect op de werkvloer. Dat diversiteitsbeleid moet onder meer ertoe bijdragen dat:

1. een beleid van niet-discriminatie wordt gevoerd overeenkomstig de Europese en nationale rechtsregels;
2. werk wordt gemaakt van een bewustmaking en opleiding inzake de aspecten van niet-discriminatie, wederzijds respect en diversiteit voor alle betrokken partijen, meer bepaald de verantwoordelijken en de medewerkers die bij de aanwerving, de opleiding en het loopbaanverloop zijn betrokken;

Pour les travailleurs qui atteignent l'âge de 55 ans entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2023, l'octroi de ces jours de congé est modifié comme suit :

- un premier jour de congé supplémentaire l'année où le travailleur atteint l'âge de 56 ans
- un deuxième jour de congé supplémentaire l'année où le travailleur atteint l'âge de 57 ans
- un troisième jour de congé supplémentaire l'année où le travailleur atteint l'âge de 59 ans
- un quatrième jour de congé supplémentaire l'année où le travailleur atteint l'âge de 60 ans
- un cinquième jour de congé supplémentaire l'année où le travailleur atteint l'âge de 61 ans.

Art. 20. Politique de diversité

Les parties s'engagent à oeuvrer pour la diversité sous toutes ses formes et, de façon générale, pour le respect de toute règle nationale ou européenne dans le domaine de la non discrimination.

Les parties demandent que les entreprises du secteur se tiennent à et oeuvrent pour l'application du principe de non discrimination et d'égalité des chances sous toutes ses formes et dans toutes les phases de la gestion du personnel, en particulier au niveau du recrutement, de la formation, de l'évaluation des compétences et des prestations et du déroulement de la carrière professionnelle des collaborateurs.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises du secteur d'élaborer, dans le cadre d'un dialogue avec les représentants du personnel au niveau de l'entreprise, une politique en faveur de davantage de diversité et de respect mutuel sur le lieu de travail. Cette politique de diversité doit entre autres contribuer à:

1. la mise en oeuvre d'une politique de non-discrimination conforme aux règles de droit européennes et nationales ;
2. une sensibilisation et une formation aux enjeux de la non-discrimination, du respect mutuel et de la diversité, de l'ensemble des intervenants, en particulier les responsables et les collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières ;

3. tijdens de verschillende fasen in het personeelsbeleid en volgens de functievereisten, uitsluitend de competenties, geschiktheid, kennis en beroepsbekwaamheid van de kandidaten als criteria worden gehanteerd;
 4. inzake de HR-beleidsmaatregelen rekening wordt gehouden met het thema van de arbeidskansen voor gehandicapten, laaggeschoolden en allochtonen en gelijke kansen voor mannen en vrouwen, alsook gelijke kansen voor de LGBTIQA+-personen, alsook met de mogelijkheden om oudere werknemers gemakkelijker aan het werk te laten blijven door stimulering van permanente ontwikkeling en, indien nodig, functionele mobiliteit;
 5. wordt gezorgd voor een open communicatie in de onderneming omtrent de verbintenis inzake niet-discriminatie, wederzijds respect en diversiteit alsmede over de acties die worden ondernomen, de praktijken en de resultaten die zijn behaald.
3. la prise en considération, aux différentes étapes de la gestion des ressources humaines et suivant les exigences de la fonction, des seuls critères de compétence, d'aptitude, de connaissance et de capacité professionnelle des candidats ;
 4. la prise en compte, en ce qui concerne les mesures prises en matière de gestion des ressources humaines, de la problématique des possibilités d'accès au monde du travail des handicapés, des personnes peu scolarisées et des allochtones et de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et de l'égalité des chances pour les personnes LGBTIQA+, ainsi que du maintien au travail des travailleurs âgés par l'encouragement au développement permanent et si nécessaire, la mobilité fonctionnelle ;
 5. la mise en oeuvre d'une communication ouverte au sein de l'entreprise en ce qui concerne l'engagement de non-discrimination, de respect mutuel et de diversité ainsi que sur les actions entreprises, les pratiques et les résultats atteints.

De maatregelen in verband met diversiteitsbeleid worden jaarlijks geëvalueerd door de Vaste Commissie voor de werkgelegenheid van de sector.

Les mesures relatives à la politique de diversité, sont évaluées annuellement par la Commission permanente de l'emploi du secteur.

Art. 21. Verantwoordelijkheid op sociaal- en milieuvlak

Een permanente paritaire groep wordt op ondernemingsniveau opgericht om de maatregelen te onderzoeken die moeten worden genomen inzake de sociale- en milieuverantwoordelijkheid van iedere onderneming van de sector, zodat het personeel bij die maatregelen zou worden betrokken.

Art. 21. Responsabilité sociale et environnementale

Un groupe paritaire permanent est créé au niveau de l'entreprise pour examiner les mesures à prendre dans le cadre de la responsabilité sociale et environnementale de chaque entreprise du secteur, de manière à y associer le personnel.

Art. 22. Fonds voor vakbondsvorming

De partijen komen overeen om de werkgeversdotatie ten behoeve van het Fonds voor vakbondsvorming zoals voorzien in artikel 2 van het addendum nr. 2 tot precisering van artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 23 april 1987 in de sector van de openbare kredietinstellingen, geregistreerd op 20 juli 1987 onder nummer 18126/CO/325, vanaf het jaar 2019 te verhogen tot 40 € per personeelslid.

Art. 23. Functieclassificaties

De ondernemingen uit de sector verbinden zich ertoe de functieclassificaties te baseren op een duidelijk en transparant systeem waarover de werknemersvertegenwoordigers om advies is gevraagd.

Art. 24. Vaste Commissie voor de Werkgelegenheid

De ondernemingen uit de sector verbinden zich ertoe om:

- de opdrachten van de Vaste Commissie voor de Werkgelegenheid, zoals bepaald in artikel 1 van Addendum nr. 3 betreffende de toepassing van artikel 8 van de collectieve kaderarbeidsovereenkomst gesloten op 23 april 1987 in het Paritair Comité voor de openbare kredietinstellingen houdende coördinatie van sommige bepalingen inzake loon-, arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden;
- de rapporterings- en/of andere verplichtingen in hoofde van de ondernemingen uit de sector ten aanzien van de Vaste Commissie voor de Werkgelegenheid, zoals voorzien in verscheidene collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de openbare kredietinstellingen.

te onderzoeken en indien nodig te herzien.

Art. 22. Fonds de formation syndicale

Les parties conviennent d'augmenter la dotation des employeurs au Fonds de formation syndicale prévue à l'article 2 de l'addendum n° 2 détaillant l'article 7 de la convention collective de travail conclue le 23 avril 1987 au sein du secteur des institutions publiques de crédit, enregistrée le 20 juillet 1987 sous le n° 18126/CO/325, à 40 € par membre du personnel à partir de l'année 2019.

Art. 23. Classifications de fonctions

Les entreprises du secteur s'engagent à ce que les classifications de fonctions soient basées sur un système clair et transparent sur lequel l'avis des représentants des travailleurs est demandé.

Art. 24. Commission Permanente de l'Emploi

Les entreprises du secteur s'engagent à examiner et, le cas échéant, à revoir :

- les missions de la Commission permanente de l'Emploi, comme déterminées dans l'article 1^{er} de l'Addendum n° 3 relatif à l'application de l'article 8 de la convention collective de travail-cadre conclue le 23 avril 1987 au sein de la Commission Paritaire pour les institutions publiques de crédit coordonnant certaines dispositions relatives aux conditions de rémunération, de travail et d'emploi;
- les obligations de rapportage et/ou autres dans le chef des entreprises du secteur vis-à-vis de la Commission permanente de l'emploi, comme prévues dans plusieurs conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission Paritaire pour les institutions publiques de crédit.

Hoofdstuk VII. Uitwerking en geldigheidsduur

Art.25. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 voor een onbepaalde duur met uitzondering van de volgende artikelen, die slechts geldig zijn voor een duur van twee jaar, en die, behoudens anders bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, dus van rechtswege ophouden van kracht te zijn op 31 december 2020, zonder dat de stilzwijgende verlenging ervan door één van de partijen kan worden ingeroepen:

- artikel 2;
- artikel 3;
- artikel 4;
- artikel 6;
- artikel 7;
- artikel 12;
- artikel 16.1., derde lid;
- artikel 18;
- artikel 19.2.;
- artikel 19.3.;
- artikel 22;
- artikel 24.

Elk van de ondertekenende partijen kan deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen, mits inachtneming van een opzegtermijn van zes maanden. De opzegging moet per aangetekende brief worden betekend aan elke ondertekenende partij en aan de voorzitter van het paritair comité, waarbij de termijn van zes maanden begint te lopen vanaf de datum van het laatste aangetekende schrijven.

Chapitre VII. Effet et durée de validité

Art. 25. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 pour une durée indéterminée, à l'exception des articles suivants, qui ne sont valables que pour une durée de deux ans et qui, sauf stipulation contraire dans la présente convention collective de travail, cessent donc de plein droit de produire leurs effets le 31 décembre 2020, sans que leur reconduction tacite puisse être invoquée par une des parties :

- article 2;
- article 3;
- article 4;
- article 6;
- article 7;
- article 12;
- article 16.1., alinéa 3;
- article 18;
- article 19.2.;
- article 19.3.;
- artikel 22;
- article 24.

Chacune des parties signataires peut dénoncer la présente convention collective de travail, moyennant le respect d'un délai de préavis de six mois. Cette dénonciation doit être signifiée par lettre recommandée à chacune des parties signataires, ainsi qu'au président de la commission paritaire, le délai de six mois commençant à courir à partir de la date du dernier pli recommandé.