

Paritair Comité voor de openbare kredietinstellingen

325

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 november
2023*

Collectieve kaderarbeidsovereenkomst

Gelet op de wet van 24 mei 2023 houdende maatregelen inzake het loonoverleg voor de periode 2023-2024 (*B.S.* 31.05.2023)

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

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.

Commission paritaire pour les institutions publiques de crédit

325

*Convention collective de travail du 20 novembre
2023*

Convention collective de travail cadre

Vu la loi du 24 mai 2023 portant des mesures en matière de négociation salariale pour la période 2023-2024 (*M.B.* 31.05.2023)

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

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

Dispositions

HOOFDSTUK I.

Tewerkstellingspolitiek en werkzekerheid

CHAPITRE Ier.

Politique de l'emploi et sécurité d'emploi

Artikel 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.

Article 1er. 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.

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

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

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 arbeidsherverdelende maatregelen.

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

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 ten minste van hetzelfde niveau is.

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.

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

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 de werkgelegenheid te behouden 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. Indien nodig, worden de resultaten ervan 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-collectieve arbeidsovereenkomst 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 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 gesloten in de Nationale Arbeidsraad 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 onder meer kunnen gebeuren door:

- een opschorting 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;

Art. 2. Une politique volontariste sera menée pour maintenir l'emploi du personnel des entreprises menacées du secteur.

Dans ce cadre, les entreprises concernées conviennent entre elles de rechercher une synergie maximale. Si nécessaire, les résultats de cette recherche sont discutés 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 de travail-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 convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 conclue au sein du Conseil national du Travail, 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 entre autres passer par :

- une suspension pendant 6 mois du recrutement de personnel nouveau pour les fonctions touchées par les mesures de restriction dans les services auxquels ces mesures s'appliquent ;

- een beperking van de aanwervingen voor de diensten die niet zijn getroffen, door de natuurlijke uitredingen 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;

- 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.

- une limitation de recrutement 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 ;

- la mise en place d'une politique de l'emploi, soutenue au niveau 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 externe.

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. De bepalingen van de artikelen 2 en 3 zijn niet van toepassing op de gevallen van individueel ontslag 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 zijn dienst is geweest, te ontslaan omwille van redenen die verband houden met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, is de procedure zoals beschreven in onderstaande paragrafen van toepassing.

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 ontslag 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.

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.

Si l'employeur envisage de licencier un travailleur qui a été à son service durant au moins deux ans pour des raisons liées à l'exécution du contrat de travail, la procédure décrite dans les paragraphes ci-dessous est d'application.

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 en 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.

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.

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.

Bij beslissing tot ontslag krijgt de ontslagen werknemer de schriftelijke motivering van het ontslag.

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

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.

Dans tous les cas, avant notification au travailleur concerné, l'employeur informe la délégation syndicale de la résiliation de contrat envisagée et des motifs, selon les modalités existantes ou à convenir au sein de chaque IPC.

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

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

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

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 2 en 5 jaar of 5 jaar overschrijdt.

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 2 et 5 ans ou dépasse les 5 ans.

Art. 6.

6.1. Voorafgaandelijk aan de eventuele opstart van de individuele ontslagprocedure zoals bedoeld in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal/zullen de HR-verantwoordelijke(n) binnen de onderneming verifiëren of :

- de betrokken werknemer voldoende geïnformeerd werd over de disciplinaire of professionele tekortkomingen die er in zijn/haar hoofd werden vastgesteld en;
- er voldoende kansen werden geboden aan de betrokken werknemer om aan deze disciplinaire of professionele tekortkomingen te remediëren.

Indien blijkt dat dit niet het geval is, dan zal het nodige worden gedaan om de betrokken werknemer schriftelijk te informeren over de disciplinaire of professionele tekortkomingen die er in zijn/haar hoofd werden vastgesteld en/of om aan de betrokken werknemer voldoende kansen te bieden om aan de vastgestelde disciplinaire of professionele tekortkomingen te remediëren (bijvoorbeeld via gesprekken of opleidingsmogelijkheden).

Er worden met de betrokken werknemer schriftelijke afspraken gemaakt, zoals over de te verbeteren punten, de redelijke termijn waarbinnen aan de tekortkomingen dient geredigeerd te zijn of de planning van de eventuele tussentijdse opvolgmomenten. Het is daarbij voor de werknemer voldoende duidelijk dat de remediëring plaatsvindt met toepassing van onderhavig artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, dit is met het oog op het vermijden van de ontslagprocedure in het kader van artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 6.

6.1. Préalablement au lancement éventuel d'une procédure de licenciement individuel au sens de l'article 5 de la présente convention collective de travail, le(s) responsable(s) d'HR au sein de l'entreprise s'assurera(ont) que :

- le travailleur concerné a été dûment informé des manquements disciplinaires ou professionnels qui lui sont reprochés et;
- le travailleur concerné s'est vu offrir suffisamment de chances de remédier auxdits manquements disciplinaires ou professionnels.

S'il s'avère que tel n'est pas le cas, le nécessaire sera fait afin d'informer par écrit le travailleur concerné des manquements disciplinaires ou professionnels qui lui sont reprochés et/ou pour lui offrir suffisamment de chances de remédier auxdits manquements disciplinaires ou professionnels (par exemple par le biais d'entretiens ou de possibilités de formation).

Des accords écrits seront conclus avec le travailleur concerné, notamment sur les points à améliorer, le délai raisonnable dans lequel il faut remédier aux manquements ou la planification d'éventuels moments de suivi intermédiaire. Il sera ainsi suffisamment clair pour le travailleur que la médiation a lieu conformément à l'article 6 de la présente convention collective de travail, dans le but d'éviter la procédure de licenciement dans le cadre de l'article 5 de la présente convention collective de travail.

Indien uit schriftelijke documenten blijkt dat dit wel het geval is, dan kan de werkgever de individuele ontslagprocedure zoals bedoeld in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst onmiddellijk opstarten.

6.2. Artikel 6.1. vindt geen toepassing in geval van een voorgenomen ontslag wegens:

- a) dringende reden; of
- b) disciplinaire of professionele tekortkomingen die een ernstige vertrouwensbreuk teweegbrengen.

6.3. Bij de opstart van een ontslagprocedure zoals bedoeld in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal, in de kennisgeving waarbij de werkgever de werknemer inlicht over de vastgestelde disciplinaire of professionele tekortkomingen, feitelijk worden aangegeven dat de werknemer voldoende werd geïnformeerd en voldoende remediëringkansen heeft gekregen, dan wel waarom artikel 6.2., b) toepassing vindt.

6.4. De geschillen die zouden rijzen met betrekking tot de toepassing van artikel 6, kunnen aan de werkgever worden voorgelegd door de vakbondsafvaardiging. Indien geen akkoord kan worden bereikt over een geschil, kan de vakbondsafvaardiging het geschil voorleggen aan het paritair verzoeningscomité.

S'il ressort des documents écrits que tel est bien le cas, l'employeur pourra alors lancer sans délai la procédure de licenciement individuel visée à l'article 5 de la présente convention collective de travail.

6.2. L'article 6.1. ne s'applique pas aux cas de licenciement envisagé pour :

- a) motif grave ; ou
- b) manquements disciplinaires ou professionnels entraînant une grave rupture de confiance.

6.3. Lors du lancement de la procédure de licenciement visée à l'article 5 de la présente convention collective de travail, la notification par laquelle l'employeur informe le travailleur des manquements disciplinaires ou professionnels constatés mentionnera factuellement que le travailleur a été dûment informé et qu'il a reçu suffisamment de chances de remédiation, sinon pourquoi l'article 6.2., b) s'applique.

6.4. Les litiges qui pourraient survenir au sujet de l'application de l'article 6 peuvent être soumis à l'employeur par la délégation syndicale. Si aucun accord ne peut être trouvé sur un litige, la délégation syndicale peut soumettre le litige à la commission paritaire de conciliation.

HOOFDSTUK II.

Maatregelen ter bevordering van de inzetbaarheid

Art. 7. Outplacement

Met betrekking tot ontslagen gelden de volgende regels inzake outplacement:

a) Algemene regeling van outplacement

Overeenkomstig de outplacementprocedure en de voorwaarden zoals vastgelegd in afdeling I 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;
- 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.

CHAPITRE II.

Mesures pour promouvoir l'employabilité

Art. 7. Reclassement professionnel

Les règles suivantes en matière de reclassement professionnel sont applicables aux licenciements :

a) Régime général de reclassement professionnel

Conformément à la procédure de reclassement professionnel et aux modalités définies à la section 1^{ère} 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 ;
- 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 sa pension de retraite.

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 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 gesloten op 10 juli 2002 in de Nationale Arbeidsraad, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst 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 collectieve arbeidsovereenkomst 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;
- op het ogenblik van het ontslag minstens 40 jaar zijn en minstens 3 jaar dienstanciënniteit bij de betrokken werkgever hebben.

Le coût du reclassement professionnel est entièrement à charge de l'employeur. En dérogation aux dispositions de la section 1ère 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 convention collective de travail n° 82 conclue le 10 juillet 2002 au sein du Conseil national du Travail, modifiée par la convention collective de travail n° 82bis du 17 juillet 2007. En dérogation à l'article 13, § 1er, deuxième alinéa, 2° et 3° de la loi précitée du 5 septembre 2001 et à l'article 3, § 1er, deuxième alinéa, 2° et 3° de la convention collective de travail 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 ;
- au moment du licenciement, avoir au moins 40 ans et avoir au moins 3 ans d'ancienneté auprès de l'employeur concerné.

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 collectieve arbeidsovereenkomst 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.

Indien de outplacementprocedure en de voorwaarden zoals vastgelegd in afdelingen 1 en 2 van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers en in de cao nr. 82 gesloten in de NAR worden opgeheven of gewijzigd, dan verbinden de partijen er zich toe om de inhoud van dit artikel te herzien.

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.

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 sa pension de retraite.

Conformément à l'article 9 de la convention collective de travail 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.

Si la procédure de reclassement professionnel et les modalités définies aux sections 1 et 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 au sein du CNT étaient amenées à être supprimées ou modifiées, les parties s'engagent à revoir le contenu du présent article.

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.

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

De ondernemingen van de sector respecteren de wettelijke verplichtingen inzake opleidingsplannen. Ze verbinden er zich bovendien toe om een voluntaristisch beleid verder te zetten op gebied van professionele vorming.

Ten minste eenmaal per jaar wordt aan de sectorale Vaste Commissie voor de werkgelegenheid verslag uitgebracht over de verwezenlijkte vormingen, die kaderen binnen het voluntaristische beleid aanbevolen door de partijen.

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. Zo ook vindt er binnen iedere onderneming van de sector een paritaire gedachtenwisseling plaats betreffende de digitale opleidingen voor het personeel.

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.

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.

Les entreprises du secteur respectent les obligations légales en matière de plans de formation. Elles s'engagent en outre à poursuivre une politique volontariste en matière de formation professionnelle.

Au moins une fois par an, un rapport sur les formations réalisées et prévues dans le cadre de la politique volontariste prônée par les parties est fait 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. De même, une réflexion est menée paritaire au sein de chaque entreprise du secteur concernant les formations numériques pour le personnel.

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.

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.

Elke werknemer beschikt over een individueel recht van minstens 5 opleidingsdagen per jaar.

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 voorziet voor een werknemer die niet voltijds tewerkgesteld is of voor een werknemer die niet door een arbeidsovereenkomst is verbonden gedurende het ganse kalenderjaar 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.

Iedere onderneming van de sector zal erover 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.

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.

Chaque travailleur dispose d'un droit individuel à au moins 5 jours de formation par an.

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

Si ce plan ne prévoit pas cinq jours de formation par an pour un travailleur qui n'est pas occupé à temps plein ou pour un travailleur qui n'est pas couvert par un contrat de travail toute l'année calendrier et que le travailleur désire les obtenir, la dérogation doit être motivée. Un rapport sera soumis à la délégation syndicale sur le nombre de dérogations motivées et sur les fonctions concernées.

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.

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.

Indien bepaalde opleidingen plaatsvinden tijdens de lunchpauze, dan zal de werkgever toestaan dat de werknemer deze pauze op een ander moment opneemt.

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.

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.

Si certaines formations ont lieu pendant la pause de midi, l'employeur autorisera le travailleur à prendre cette pause à un autre moment.

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.

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

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.

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.

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 travailleur 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 over de noodzakelijke, belangrijke overdracht van competenties tussen de personeelsleden met meer beroepsanciënniteit en/of -ervaring en de personeelsleden met minder beroepsanciënniteit en/of -ervaring.

Les entreprises du secteur veillent au transfert, important et nécessaire, de compétences entre les membres du personnel ayant plus d'ancienneté professionnelle et/ou d'expérience professionnelle et les membres du personnel ayant moins d'ancienneté professionnelle et/ou d'expérience professionnelle.

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.

De ondernemingen van de sector zullen tevens voldoende aandacht besteden aan de opleidingen en trainingen voor de leidinggevenden in het kader van het coachen en begeleiden van werknemers op afstand.

Les entreprises du secteur accorderont également une attention suffisante aux formations pour les responsables en ligne et à la mise en pratique de celles-ci dans le cadre du coaching et de l'accompagnement des travailleurs à distance.

Art. 10. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

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 bedrijfstoeslag zoals omschreven in de vigerende regelgeving.

Art. 11. Deeltijdarbeid

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

Werkregimes van 95 pct. en 90 pct. met vrije dagen, die gunstig zijn zowel voor de werkorganisatie, als voor het evenwicht werk-privéleven, zijn toegankelijk voor alle werknemers van de sector. Een werkregime van 90 pct. met vrije dagen moet voorzien in de verplichting voor de werknemer om minstens één dag per maand op te nemen.

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

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

Une convention collective de travail mettant en œuvre et déterminant les modalités du recours au régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que prévu par la réglementation en vigueur, peut être conclue au niveau des entreprises du secteur.

Art. 11. Travail à temps partiel

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

Des régimes de travail à 95 p.c. et à 90 p.c. avec jours libres, positifs à la fois pour l'organisation du travail et l'équilibre travail-vie privée, sont accessibles à tous les travailleurs du secteur. Un régime de travail à 90 p.c. avec jours libres prévoit l'obligation pour le travailleur de prendre minimum un jour libre par mois.

Pour autant que l'organisation du service puisse le justifier, le régime de travail à temps partiel est ouvert à minimum 15 p.c. 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.

Zolang binnen de onderneming geen deeltijdarbeidsregelingen zijn opengesteld waarvan 15 pct. 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 het aantal overuren te verminderen 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 bekleeden 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.

Aussi longtemps qu'au sein d'une entreprise des régimes de travail à temps partiel ne sont pas ouverts dont 15 p.c. 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 réduire le nombre d'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.

Art. 13. Ouderschapsverlof

De ondernemingen van de sector verbinden zich ertoe om aan de werknemers de mogelijkheid te bieden om ouderschapsverlof op te nemen in de vorm van een 1/10de onderbreking.

Dat betekent dat de werknemer in alle gevallen de mogelijkheid heeft om te kiezen voor deze ouderschapsverlofregeling (met inachtneming van de vigerende regelgeving).

HOOFDSTUK IV. *Arbeidsvoorwaarden*

Art. 14. Duurzaam, leefbaar en kwaliteitsvol werk

Overeenkomstig de vigerende regelgeving 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 worden jaarlijks geëvalueerd.

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.

Art. 13. Congé parental

Les entreprises du secteur s'engagent à donner aux travailleurs la possibilité de prendre un congé parental sous la forme d'une interruption de 1/10ème.

Cela signifie que le travailleur a, dans tous les cas, la possibilité d'opter pour ce régime de congé parental (dans le respect de la réglementation en vigueur).

CHAPITRE IV. *Conditions de travail*

Art. 14. Travail durable, vivable et de qualité

Conformément à la réglementation en vigueur, 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 sont 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.

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.

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.

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.

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.

In het bijzonder erkennen de ondernemingen van de sector dat ze van hun werknemers niet kunnen eisen dat ze voortdurend bereikbaar zijn voor redenen die verbonden zijn aan de uitvoering van het werk.

Les entreprises du secteur reconnaissent en particulier qu'elles ne peuvent pas exiger de leurs travailleurs qu'ils soient joignables en permanence pour des motifs liés à l'exécution de leur travail.

Elke werknemer heeft, ongeacht zijn graad of functie, recht op disconnectie. Dit is het recht om niet verbonden te zijn met de professionele digitale tools buiten de overeengekomen werkdagen of werkuren. Het gaat om een recht en niet om een plicht.

Chaque travailleur, quel que soit son grade ou sa fonction, dispose d'un droit à la déconnexion. Il s'agit du droit à ne pas être connecté aux outils numériques professionnels en dehors des jours et des heures de travail convenus. Il s'agit d'un droit et non d'une obligation.

Voor dringende gevallen of crisismomenten buiten de overeengekomen werkdagen of werkuren wordt de telefoon als communicatiemiddel gebruikt.

En cas d'urgence ou de situation de crise en dehors des jours et des heures de travail convenus, le moyen de communication utilisé est le téléphone.

De ondernemingen van de sector passen duidelijke en transparante richtsnoeren toe en sensibiliseren de leidinggevenden over de risico's inzake overdreven connectiviteit, zodat de werknemers een gezond evenwicht tussen het werk en het privéleven kunnen bewaren.

Les entreprises du secteur appliquent des lignes de conduite claires et transparentes et sensibilisent les responsables hiérarchiques aux risques de l'hyperconnectivité, afin que les travailleurs puissent maintenir un équilibre sain entre leur travail et leur vie privée.

Art. 15. Werkorganisatie

Iedere onderneming van de sector organiseert structureel telewerk gedurende minstens twee dagen per week (rekening houdend met het werkregime en de specifieke toekenningmodaliteiten binnen elke onderneming). Deze regeling geldt voor alle werknemers, voor zover hun functie dat toelaat en voor zover de continuïteit van de dienstverlening niet in het gedrang komt.

Onder "structureel telewerk" wordt verstaan: de vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk, zoals gedefinieerd in de vigerende regelgeving.

De partijen bevestigen tegelijk dat een voldoende aanwezigheid op kantoor aangewezen is om de samenwerking en teamgeest te bevorderen.

Art. 16. 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. 17. Mobiliteitsproblematiek

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

Art. 15. Organisation du travail

Chaque entreprise du secteur organise le télétravail structurel, à raison de deux jours par semaine au minimum (en tenant compte du régime de travail et des modalités d'attribution spécifiques au sein de chaque entreprise). Ce dispositif s'applique à tous les travailleurs, dans la mesure où leur fonction le permet et pour autant que la continuité du service n'est pas compromise.

Par "télétravail structurel", on entend : la forme d'organisation et/ou d'exécution du travail, définie comme telle dans la réglementation en vigueur.

Les parties confirment également qu'une présence suffisante au bureau est préconisée pour favoriser la coopération et l'esprit d'équipe.

Art. 16. 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. 17. 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.

Art. 18. Kosten voor woon-werkverplaatsingen

18.1. 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. Dit minimum wordt verhoudingsgewijs gereduceerd in functie van het aantal telewerkdagen. Deze voorwaarde kan worden versoepeld binnen de onderneming.

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

Zolang de regelgeving een fiscale vrijstelling voorziet voor de fietsvergoeding die betaald wordt door een werkgever aan zijn werknemers, wordt het bedrag van de fietsvergoeding dat door de ondernemingen van de sector wordt betaald aan hun personeelsleden automatisch aangepast aan het maximumbedrag dat fiscaal vrijgesteld is. Als de fiscale vrijstelling zou worden afgeschaft, dan zullen er nieuwe bepalingen onderhandeld worden door de partijen.

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. 18. Frais de déplacement domicile-lieu de travail

18.1. 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. Ce minimum est réduit proportionnellement en fonction du nombre de jours de télétravail. 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.

Tant que la réglementation prévoit une exonération fiscale pour l'indemnité de vélo versée par un employeur à ses employés, le montant de l'indemnité de vélo versée par les entreprises du secteur à leurs membres du personnel est automatiquement adapté au montant maximum fiscalement exonéré. En cas de suppression de l'exonération fiscale, de nouvelles dispositions seront négociées par les parties.

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.

18.2. Auto

De tussenkomst in de kosten verbonden aan de verplaatsingen met de auto wordt onderzocht in iedere onderneming om rekening te houden met specifieke situaties, waaronder 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. 19. Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

De partijen komen overeen dat de mogelijkheid om een stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (cfr. collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van de Nationale Arbeidsraad) in te voeren, op ondernemingsvlak zal worden besproken.

Art. 20. Koopkrachtpremie

De ondernemingen van de sector verbinden zich ertoe om vóór 31 december 2023 de mogelijkheid tot toekenning van een koopkrachtpremie, zoals bedoeld in voormelde wet van 24 mei 2023, op ondernemingsvlak te onderzoeken.

18.2. Voiture

L'intervention dans les frais de déplacement en voiture est examinée dans chaque entreprise pour tenir compte des situations spécifiques, y compris des difficultés particulières rencontrées par :

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

CHAPITRE V. *Pouvoir d'achat*

Art. 19. Avantages non récurrents liés aux résultats

Les parties conviennent que la possibilité d'introduire un système d'avantages non récurrents liés aux résultats (cf. convention collective de travail n° 90 du Conseil national du Travail) sera discutée au niveau des entreprises.

Art. 20. Prime pouvoir d'achat

Les entreprises du secteur s'engagent à examiner avant le 31 décembre 2023 au niveau de l'entreprise la possibilité d'octroyer une prime pouvoir d'achat, telle que visée par la loi du 24 mai 2023 précitée.

HOOFDSTUK VI. *Diverse bepalingen*CHAPITRE VI. *Dispositions diverses*

Art. 21. Maatregelen voor oudere werknemers

21.1. De toepassing van de bepalingen van onbepaalde duur van artikel 13 van de kader-collectieve 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.

21.2. De werknemers van de ondernemingen van de sector genieten van de maatregelen voor de oudere werknemers, zoals voorzien in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 22 *جنوري* 1995 in de sector van de openbare kredietinstellingen, geregistreerd op 25 september 1995 onder nummer 39124/CO/325, of zoals deze tot hertoe toegepast werden binnen de onderneming of eventueel later aangepast werden op basis van een paritair akkoord op bedrijfsniveau .

21.3. 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, wordt als volgt toegepast:

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

- een eerste bijkomende verlofdag in het jaar waarin de werknemer 55 jaar wordt;

Art. 21. Mesures en faveur des travailleurs âgés

21.1. 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 numéro 18126/CO/325, relatives à la réduction hebdomadaire du temps de travail ou au congé annuel supplémentaire peut être adaptée en entreprise par un accord paritaire.

21.2. Les travailleurs des entreprises du secteur bénéficient des mesures en faveur des travailleurs âgés, telles que prévues à l'article 1^{er} de la convention collective de travail conclue le 22 *جنوري* 1995 au sein du secteur des institutions publiques de crédit, enregistrée le 25 septembre 1995 sous le numéro 39124/CO/325, ou telles qu'appliquées jusqu'à présent en entreprise ou éventuellement modifiées par la suite sur la base d'un accord paritaire d'entreprise.

21.3. L'article 14 (congé supplémentaire pour travailleurs âgés) de la convention collective de travail conclue le 30 mars 2006 au sein du secteur des institutions publiques de crédit, enregistrée le 16 mai 2006 sous le numéro 79779/CO/325, est appliqué comme suit :

Pour les travailleurs qui ont atteint 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 ;

- 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.

Voor de werknemers die tussen 1 januari 2020 en 31 december 2025 55 jaar zijn geworden / 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.

De partijen verbinden er zich toe om te onderhandelen over de verdere toepassing van de maatregel voorzien in artikel 14 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2006 na 31 december 2025.

- 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.

Pour les travailleurs qui ont atteint / atteignent l'âge de 55 ans entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2025, 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.

Les parties s'engagent à négocier la poursuite de l'application de la mesure prévue à l'article 14 de la convention collective de travail du 30 mars 2006 précitée au-delà du 31 décembre 2025.

Art. 22. 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;
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;

Art. 22. Politique de diversité

Les parties s'engagent à œuvrer 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 œuvrent 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 œuvre 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. 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. inzake de HR-beleidsmaatregelen rekening wordt gehouden met het thema van de arbeidskansen voor personen met een handicap, laaggeschoolden en migranten en gelijke kansen voor mannen en vrouwen, alsook gelijke kansen voor de LGBTIQ+- 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.

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

Art. 23. Verantwoordelijkheid op maatschappelijk en milieuvlak

Binnen iedere onderneming van de sector onderzoekt een permanente paritaire groep de maatregelen die moeten worden genomen inzake de maatschappelijke en milieuverantwoordelijkheid van de onderneming, zodat het personeel bij die maatregelen zou worden betrokken.

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 personnes ayant un handicap, des personnes peu scolarisées et des migrants et de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et de l'égalité des chances pour les personnes LGBTIQ+, 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 œuvre 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.

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

Art. 23. Responsabilité sociétale et environnementale

Au sein de chaque entreprise du secteur, un groupe paritaire permanent examine les mesures à prendre dans le cadre de la responsabilité sociétale et environnementale de l'entreprise du secteur, de manière à y associer le personnel.

Art. 24. Fonds voor vakbondsvorming

De partijen komen overeen dat 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, 45 EUR per personeelslid bedraagt.

Art. 25. Communicatiekanalen vakbonden

De elektronische communicatiekanalen die de vakbonden kunnen gebruiken, worden in overleg en volgens het interne communicatiebeleid binnen elke onderneming van de sector overeengekomen.

Hierbij mag in geen geval afbreuk worden gedaan aan de bepalingen inzake GDPR en de binnen elke onderneming geldende bepalingen inzake IT-beveiliging, ethiek en rationeel gebruik van de ter beschikking gestelde communicatiemiddelen.

Art. 26. Functieclassificaties

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

Art. 27. Vaste Commissie voor de werkgelegenheid

De ondernemingen uit de sector verbinden zich ertoe om op vraag van één van de partijen:

Art. 24. Fonds de formation syndicale

Les parties conviennent que 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 numéro 18126/CO/325, s'élève à 45 EUR par membre du personnel.

Art. 25. Les canaux de communication des syndicats

Les canaux de communication électroniques que les syndicats peuvent utiliser sont convenus en concertation et selon la politique de communication interne au sein de chaque entreprise du secteur.

A cet égard, il ne peut en aucun cas être dérogé aux dispositions relatives au RGPD, ni aux dispositions applicables au sein de chaque entreprise en matière de sécurité informatique, d'éthique et d'utilisation rationnelle des moyens de communication mis à disposition.

Art. 26. Classifications de fonctions

Les entreprises du secteur basent les classifications de fonctions sur un système clair et transparent sur lequel l'avis des représentants des travailleurs est demandé.

Art. 27. Commission permanente de l'emploi

A la demande d'une des parties, les entreprises du secteur s'engagent à examiner et, le cas échéant, à revoir :

- 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 kader-collectieve arbeidsovereenkomst 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.

HOOFDSTUK VII. *Uitwerking en geldigheidsduur*

Art. 28. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en wordt gesloten voor een onbepaalde duur met uitzondering van:

- artikel 20 dat ophoudt van kracht te zijn op 31 december 2023 en
- artikel 21.3. dat ophoudt van kracht te zijn op 31 december 2025 voor de werknemers die op die datum nog geen 55 jaar zijn geworden, maar dat geldig blijft voor de werknemers die uiterlijk op die datum 55 jaar zijn geworden,

zonder dat de stilzwijgende verlenging van deze twee artikels door één van de partijen kan worden ingeroepen.

- les missions de la Commission permanente de l'emploi, comme déterminées dans l'article 1er 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.

CHAPITRE VII. *Effet et durée de validité*

Art. 28. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2023 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de :

- l'article 20 qui cesse de produire ses effets le 31 décembre 2023 et
- l'article 21. 3. qui cesse de produire ses effets le 31 décembre 2025 pour les travailleurs qui n'ont pas atteint l'âge de 55 ans à cette date, mais qui reste valable pour les travailleurs qui ont atteint l'âge de 55 ans au plus tard à cette date,

sans que la reconduction tacite de ces deux articles puisse être invoquée par une des parties.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2021 betreffende het sectoraal akkoord 2021-2022, geregistreerd op 21 maart 2022 onder nummer 171251/CO/325 bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

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.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 21 décembre 2021 relative à l'accord sectoriel 2021-2022, enregistrée le 21 mars 2022 sous le numéro 171251/CO/325 au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

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.