

**CAO van ... 2011
inzake werkgelegenheid,
vorming en loonbeleid
voor 2011 en 2012**

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de banken vallen.

1. Werkgelegenheidsbeleid

1.1. Arbeidsorganisatie

Art. 2 – De partijen die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen, wensen dat de werknemers in de banksector kunnen blijven beschikken over mogelijkheden om een evenwicht tussen hun beroeps- en privéleven te vinden (deeltijds werken, glijdende werkuren, voldoende mogelijkheden op het vlak van het tijdskrediet ...).

Er zal in de banken waar dit nog niet gebeurd is een debat gevoerd worden met het oog op de toepassing van het principe van tijds-, plaats- en functiemobiliteit.

De partijen die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen, bevelen de banken aan bijzondere aandacht te besteden aan het probleem van de geografische mobiliteit in geval van een ingrijpende verplaatsing van de activiteiten, en daarbij rekening te houden met factoren zoals de mogelijkheden inzake thuiswerk, telewerk of satellietwerk, de lokale problemen op de arbeidsmarkt, de prijs van kantooruimte of de vervoerkosten...

Die aangelegenheid moet eventueel in de ondernemingsraden, in het kader van diens bevoegdheden en/of missies, worden besproken.

Art. 3 – De partijen die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen, komen overeen om zich, in de looptijd van deze CAO, in de werkgroep tewerkstelling te beraden over de thema's mobiliteit, regionale werkgelegenheid of nieuwe vormen van arbeidsorganisatie.

Daarbij zal bijzondere aandacht worden besteed aan de mogelijkheden die bij de banken bestaan inzake thuiswerk of telewerk, dit met het oog op het vastleggen van sectorale richtlijnen.

1.2. Leeftijdsbewust personeelsbeleid

**CCT du ... 2011
en matière d'emploi, de
formation et de politique
salariale
pour 2011 et 2012**

Article 1^{er} - La présente convention collective de travail est d'application pour les employeurs et les travailleurs des entreprises qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire pour les banques.

1. Politique de l'emploi

1.1. Organisation du travail

Art. 2 – Les parties signataires de la présente convention collective de travail souhaitent prolonger les possibilités qui sont offertes aux travailleurs du secteur bancaire afin de permettre la réalisation d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée (travail à temps partiel, horaires flexibles, des possibilités suffisantes de crédit-temps ...).

Un débat sera mené au sein des banques qui ne l'ont pas encore réalisé afin de mettre en œuvre les principes de mobilité temporelle, géographique et fonctionnelle des collaborateurs.

Les parties signataires de la présente convention collective de travail recommandent aux banques d'avoir une attention spécifique sur la question de la mobilité géographique en cas de déplacement important des activités, en tenant notamment compte de facteurs tels que les possibilités de travail à domicile, télétravail ou travail satellite, les problèmes locaux du marché du travail, le coût des espaces de bureaux ou des frais de transport...

Le cas échéant, cette question est à examiner au sein des conseils d'entreprise dans le cadre de leurs compétences et/ou missions.

Art. 3 – Les parties signataires de la présente convention collective de travail conviennent par ailleurs de mener au sein du groupe de travail emploi, durant la période de validité de la présente CCT, une réflexion générale sur les thèmes de la mobilité, de l'emploi régional ou des nouvelles formes d'organisation du travail.

Dans ce cadre, une attention particulière sera portée aux pratiques en matière de télétravail ou de travail à distance développées au niveau des banques, ceci avec l'objectif d'établir des lignes directrices sectorielles.

1.2. Politique du personnel axée sur l'âge

Art. 4 - § 1 – In het Generatiepact wordt gewezen op het probleem van de stijging van de gemiddelde levensduur en van de vergrijzing van de bevolking.

In het kader van de verlenging van de beroepsloopbaan moeten een ruime inzetbaarheid en functiemobiliteit worden onderzocht.

§ 2 – Dit laat toe dat de werknemer beroepsmatig actief kan blijven gedurende zijn loopbaan met een voldoende niveau aan professionele competenties, en zijn kennis en onderlegdheid voortdurend verbetert en bijwerkt.

De banken moeten dus ervoor zorgen dat dit streefdoel wordt bereikt door aan elke werknemer, zonder enig onderscheid (kenmerken, beroeps categorieën...), ontwikkelingskansen te bieden alsook de mogelijkheid om hun kennis en vaardigheden uit te breiden.

§ 3 – In dat verband verbinden de banken zich ertoe om te voorzien in duurzame beroepsbekwaamheid dankzij de ontwikkeling van een begeleiding in geval van functieverandering. Het kan daarbij gaan om verscheidene maatregelen zoals een beroepsbalans na een aantal jaren in functie, de ontwikkeling van de interne arbeidsmarkt of eventueel herscholing,

1.3. Arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde duur

Art. 5 – De banken houden zich aan het principe van niet-discriminatie ten opzichte van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur, met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en de wettelijke of bovenwettelijke voordelen die in de onderneming worden toegekend, tenzij een andere behandeling om objectieve redenen verantwoord is. De rechten van die werknemers kunnen al naargelang de duur van hun arbeidsprestaties worden vastgelegd.

Voor de toetreding tot de aanvullende pensioenplannen in de ondernemingen, wordt overeengekomen dat de werknemers aangeworven vanaf de datum van inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur moeten toetreden tot het plan uiterlijk na één jaar ononderbroken activiteit.

Aan de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur voor een periode van minimum één jaar en met een structurele functie, verstrekken de banken concrete informatie over de mogelijkheden tot verlenging van hun overeenkomst in de onderneming. Die informatie wordt gegeven uiterlijk op twee maanden vóór het verstrijken van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur.

1.4. Outplacement

Art. 4 - § 1 - Le Pacte de solidarité entre les générations a mis en évidence les questions posées par l'augmentation de l'espérance de vie et par le vieillissement de la population.

Dans le cadre d'un allongement des carrières professionnelles, une large employabilité et une mobilité fonctionnelle doivent être examinées.

§ 2 – Ceci permet au travailleur de rester professionnellement actif durant sa carrière en maintenant un niveau suffisant de compétences professionnelles, en améliorant et en mettant continuellement à jour ses compétences et connaissances.

Les banques doivent donc veiller à ce que cet objectif soit atteint en offrant à chaque travailleur, sans distinction aucune (profils, catégories professionnelles...), les possibilités de développement et de mises à jour de leurs connaissances et compétences.

§ 3 – Dans ce contexte, les banques s'engagent à mettre en œuvre le professionnalisme durable en développant un processus d'accompagnement du changement de fonction. Ce processus peut comporter différentes mesures telles qu'un bilan professionnel après quelques années d'exercice de la fonction, un développement du marché du travail interne ou, le cas échéant, l'organisation d'un recyclage,

1.3. Contrats de travail à durée déterminée

Art. 5 - Les banques respectent le principe de non-discrimination à l'égard des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée, en ce qui concerne les conditions de travail et les avantages légaux ou extra-légaux octroyés dans l'entreprise, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives. Les droits de ces travailleurs peuvent être déterminés en proportion de la durée de leur travail.

En ce qui concerne l'affiliation aux plans de pensions complémentaires mis en place au niveau des entreprises, il est convenu que l'affiliation au plan doit, pour les travailleurs engagés à partir de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail sous contrat de travail à durée déterminée, intervenir, au plus tard après une année d'activité ininterrompue.

Les banques donnent aux travailleurs engagés sous les liens d'un contrat de travail à durée déterminée pour une période de minimum une année et qui occupent une fonction structurelle, une information concrète sur les possibilités de prolongation de leur contrat au sein de l'entreprise. Cette information est donnée au plus tard deux mois avant l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

1.4. Reclassement professionnel

Art. 6 – De partijen die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen, komen overeen om een collectieve arbeidsovereenkomst inzake outplacement te ondertekenen in het kader van CAO nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende het recht op outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen, gewijzigd bij CAO nr. 82bis van 17 juli 2007.

1.5. Stress

Art. 7 – In aansluiting op de sectorenquête inzake stress en de verschillende initiatieven en maatregelen bij de banken zal de werkgroep tewerkstelling een algemene inschatting maken van de huidige toestand op het gebied van het voorkomen en beheersen van arbeidsstress.

De werkgroep tewerkstelling zal aanbevelingen kunnen doen en daarna een nieuwe evaluatie maken van de mate waarin aan die aanbevelingen gevolg wordt gegeven bij de banken.

1.6. Diversiteit en strijd tegen discriminatie

Art. 8 – De partijen die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen, verbinden zich ertoe voort te werken aan de uitvoering van het Charter van 2 juli 2007 inzake de diversiteit in de banksector.

De werkgroep tewerkstelling zal regelmatig een evaluatie maken van de praktijken en maatregelen bij de banken en deze kenbaar maken. Meer bepaald zal de werkgroep zich inspannen om een lijst op te maken van de 'deugdelijke praktijken' in de ondernemingen en die lijst vervolgens bezorgen aan de sociale partners bij de ondernemingen.

De partijen die deze overeenkomst ondertekenen, verbinden zich ook ertoe om vóór eind 2011 een definitieve evaluatie te maken van het beperkte project inzake beroepservaring voor hooggeschoolde migrantenwerknemers in het kader van de sector-CAO van 9 oktober 2009. De partijen die deze overeenkomst ondertekenen, verbinden zich ook ertoe om een nieuw initiatief te nemen ten gunste van de diversiteit en ter bestrijding van discriminatie.

1.7. Brugpensioen

Art. 9 – De partijen die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen, komen overeen om een collectieve arbeidsovereenkomst inzake conventioneel brugpensioen op 58 jaar met een aanvullende vergoeding van 95% van het verschil tussen het nettoferteloon en de werkloosheidsuitkering af te sluiten vanaf 1 juli 2011 tot 30 juni 2013.

1.8. Tijdskrediet

Art. 6 – Les parties signataires de la présente convention collective de travail conviennent de conclure une convention collective de travail relative au reclassement professionnel, et ce dans le cadre de la CCT n°82 du 10 juillet 2002 relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés, modifiée par la CCT n°82bis du 17 juillet 2007.

1.5. Stress

Art. 7 – A la suite de l'enquête sectorielle sur le stress et des différentes initiatives et mesures prises au niveau des banques, le groupe de travail emploi procédera à une évaluation globale de la situation actuelle en matière de prévention et de gestion du stress au travail.

Le groupe de travail emploi pourra formuler des recommandations et procéder par la suite à une nouvelle évaluation du suivi de celles-ci au sein des banques.

1.6. Diversité et lutte contre la discrimination

Art. 8 – Les parties signataires de la présente convention collective de travail s'engagent à poursuivre la mise en œuvre de la Charte de la diversité dans le secteur bancaire du 2 juillet 2007.

Le groupe de travail emploi procédera à une évaluation régulière des pratiques et politiques mises en œuvre au niveau des banques et les fera connaître. Il s'attachera en particulier à l'élaboration d'un inventaire des « bonnes pratiques » mises en place au niveau des entreprises puis mettra cet inventaire à la disposition des partenaires sociaux au niveau des entreprises.

Les parties signataires s'engagent également à procéder avant fin 2011 à une évaluation définitive du projet limité d'expérience professionnelle destiné à des travailleurs migrants avec un haut niveau de formation, mis en œuvre en application de la CCT sectorielle du 9 octobre 2009. Les parties signataires s'engagent également à prendre une nouvelle initiative en faveur de la diversité et la lutte contre les discriminations.

1.7. Prépension

Art. 9 – Les parties signataires de la présente convention collective de travail conviennent de conclure une convention collective de travail relative à la prépension conventionnelle à 58 ans avec une indemnité complémentaire équivalente à 95 % de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage à partir du 1^{er} juillet 2011 jusqu'au 30 juin 2013.

1.8. Crédit-temps

Art. 10 – In de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 november 2001 inzake tijdskrediet, 1/5^{de} loopbaanvermindering, vermindering van de arbeidsprestaties en deeltijds werk wordt een artikel 4 ingevoegd dat luidt als volgt :

“Art.4 §1 – De drempel van het totaal aantal werknemers dat in het bedrijf of de dienst wordt tewerkgesteld wordt op 6% gebracht, in afwijking van artikel 15 van de CAO nr. 77bis van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 2001 tot vervanging van de CAO nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd door de CAO nr. 77ter van 10 juli 2002, door de CAO nr. 77quater van 30 maart 2007 en door de CAO nr 77quinquies van 20 februari 2009.

Voor de berekening van deze drempel van 6% is het totaal aantal werknemers dat in aanmerking wordt genomen in de periode vanaf 1 juli 2011 tot 30 juni 2013, gelijk aan het aantal werknemers dat met een arbeidsovereenkomst in de onderneming of in de dienst te werk is gesteld op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de rechten gelijktijdig worden uitgeoefend en op die datum jonger is dan 50 jaar.

Bijgevolg zal om na te gaan of het totaal aantal werknemers in de onderneming of in de dienst dat gelijktijdig het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering uitoefent of zal uitoefenen de drempel van 6% bereikt, in de periode bedoeld in vorig lid, de werknemers van 50 jaar en ouder die een of andere vorm van tijdskrediet genieten, niet in aanmerking worden genomen.

§2 – Artikel 4 §1 is enkel van toepassing voor zover op bedrijfsvlak geen andere minstens gelijkwaardige berekening van de drempel (vb. verhoging van het percentage van 6%) bij CAO of door wijziging van het arbeidsreglement werd overeengekomen en heeft uitwerking alleen voor zover de bovenvermelde CAO nr. 77bis ongewijzigd blijft.

§3 – Bij toekenning van tijdskrediet of loopbaanvermindering zal het risico op toename van de werkdruk worden onderzocht, zodat de nodige maatregelen kunnen genomen worden om dit op te vangen.

Hierbij vervult het comité voor preventie en bescherming op het werk zijn wettelijke rol.

Indien zich problemen van individuele of collectieve aard dreigen voor te doen of zich voordoen dan kunnen vakbondsafgevaardigden tussenkomen.

Na afloop van de periode van tijdskrediet zal de werkgever er op toezien dat het nodige wordt gedaan om een terugkeer naar de oorspronkelijke of een gelijkwaardige of vergelijkbare functie maximaal te faciliteren.”

Art. 11 – Het tweede lid van artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 november 2001 inzake tijdskrediet, 1/5^{de} loopbaanvermindering, vermindering van de arbeidsprestaties en deeltijds werk wordt gewijzigd als volgt :

“Met uitzondering van artikel 4, dat uitwerking heeft van 1 juli 2011 tot 30 juni 2013, treedt deze collectieve arbeidsovereenkomst in werking op 1 januari 2002.

Art. 10 – Un article 4 est inséré dans la convention collective de travail du 26 novembre 2001 relative au crédit-temps, à la diminution de carrière d’1/5, à la réduction des prestations ainsi qu’au temps partiel, rédigé comme suit :

«Art.4 §1^{er} – Le seuil du nombre total de travailleurs occupés dans l’entreprise ou le service est porté à 6%, par dérogation à l’article 15 de la CCT n° 77bis du Conseil national du Travail du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifié par la CCT n° 77ter du 10 juillet 2002 et par la CCT n° 77quater du 30 mars 2007 et la CCT n° 77quinquies du 20 février 2009.

Pour le calcul de ce seuil de 6%, le nombre total de travailleurs pris en considération sera égal, durant la période allant du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2013, au nombre de travailleurs occupés dans les liens d’un contrat de travail dans l’entreprise ou dans le service au 30 juin de l’année précédant l’année durant laquelle les droits sont exercés simultanément et qui, à cette date, sont âgés de moins de 50 ans.

Par conséquent, pour vérifier si le nombre total de travailleurs exerçant ou qui exerceront simultanément, dans l’entreprise ou dans le service, leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière atteint le seuil de 6%, les travailleurs âgés de 50 ans et plus qui bénéficient d’une forme quelconque de crédit-temps ne seront pas pris en considération durant la période visée à l’alinéa précédent.

§2 – L’article 4 §1^{er} s’applique uniquement à condition qu’il n’ait pas été convenu d’autre mode de calcul du seuil au moins équivalent (par ex. augmentation du pourcentage de 6%) par CCT ou par modification du règlement de travail au niveau de l’entreprise et ne porte effet que pour autant que la CCT n° 77bis précitée ne soit pas modifiée. »

§3 – En cas d’octroi d’un crédit-temps ou d’une diminution de carrière, le risque d’augmentation de la charge de travail sera examiné, de telle sorte que les mesures nécessaires puissent être prises afin d’y remédier.

A cet égard, le comité pour la prévention et la protection au travail remplit son rôle légal.

Si des problèmes de nature individuelle ou collective risquent de se présenter ou se présentent, des délégués syndicaux pourront intervenir.

A l’issue de la période de crédit-temps, l’employeur veillera à ce que le nécessaire soit fait en vue de faciliter au maximum un retour à la fonction initiale ou à une fonction équivalente ou similaire. »

Art. 11 – L’alinéa 2 de l’article 7 de la convention collective de travail du 26 novembre 2001 relative au crédit-temps, à la diminution de carrière d’1/5, à la réduction des prestations ainsi qu’au temps partiel, est modifié comme suit :

« A l’exception de l’article 4 qui sortit ses effets du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2013, la présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2002 ».

2. Vorming

Art. 12 – Er wordt een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten inzake de inspanningen voor vorming in de banksector in 2011 en 2012.

Art. 13 - De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake de 0,10% van de loonmassa bestemd voor de risicogroepen wordt verlengd voor 2011 en 2012.

3. Koopkracht

Art. 14 – Er wordt aan het sectoraal ervaringsbarema, voor elk niveau van ervaring, een maandelijks bedrag toegevoegd van 15 EUR vanaf 1 juli 2012.

Deze bepalingen zullen geen enkele impact hebben op eventuele huisbarema's of andere loonsverhogingen voor gevolg hebben.

2. Formation

Art. 12 – Une convention collective de travail relative aux efforts en matière de formation dans le secteur bancaire pour 2011 et 2012 est conclue.

Art. 13 – La convention collective de travail sectorielle relative à l'effort de 0,10% de la masse salariale en faveur des groupes à risque est prolongée pour 2011 et 2012.

3. Pouvoir d'achat

Art. 14 – A partir du 1^{er} juillet 2012, un montant mensuel de 15 EUR est ajouté au barème sectoriel d'expérience pour chaque niveau d'expérience.

Ces dispositions n'auront aucun impact sur les barèmes internes éventuels ni n'entraîneront d'autres augmentations salariales.

Art. 15 – §1 - Behalve wanneer op ondernemingsniveau afwijkende betalings- of toekenningsvoorwaarden worden of zijn vastgesteld, zullen de banken, tweemaal ecocheques (volgens de modaliteiten voorzien in de CAO nr 98 betreffende de ecocheques gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 februari 2009, gewijzigd bij CAO nr. 98bis van 21 december 2010 alsook artikel 19 quater van het KB van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 betreffende de sociale zekerheid van de werknemers) toekennen aan de voltijdse werknemers die op de datum van uitbetaling zijn tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur ofwel met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, en overeenkomstig artikel 14 van onderhavige CAO geen enkele verhoging van de koopkracht genieten.

Die ecocheques zullen volgens volgende modaliteiten toegekend worden :

- een eerste maal ecocheques voor een bedrag van 200 EUR uiterlijk 31 december 2011
- een tweede maal ecocheques voor een bedrag van 200 EUR op 1 juli 2012.

Vanaf 1 juli 2013 worden voor de in de eerste alinea bedoelde werknemers ecocheques voor een jaarlijks bedrag van 200 EUR op een recurrenente wijze toegekend voor zover het wettelijk en reglementair sociaal en fiscaal kader; dat de bepalingen regelt die voortvloeien uit het interprofessioneel akkoord 2009/2010 geen wijziging ondergaat.

In geval zulke wijziging zich toch zou voordoen, engageren de ondertekenende partijen zich ertoe in onderling overleg de meest gepaste oplossing daarvoor te vinden.

De banken beschikken over de mogelijkheid om op ondernemingsvlak een ander als gelijkwaardig beschouwd voordeel te bepalen. Dit gebeurt in een collectief akkoord na overleg met de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging of bij gebreke daaraan, het personeel.

De banken kunnen bepaalde voordelen, toegekend bij vorige akkoorden, aanrekenen op de hierboven vermelde bedragen.

Het gaat met name om de voordelen die in uitvoering van het vorig interprofessioneel akkoord 2009/2010 op een recurrenente wijze werden toegekend en voor zover die blijven verder lopen.

Art. 15 – § 1 – Sauf si des modalités de paiement ou d'octroi dérogatoires sont ou ont été convenues au niveau de l'entreprise, les banques octroieront deux fois des éco-chèques (selon les dispositions prévues par la CCT n°98 concernant les éco-chèques conclue au Conseil National du Travail le 20 février 2009, modifiée par la CCT n°98 bis du 21 décembre 2010, ainsi que l'article 19 quater de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs) aux travailleurs à temps plein qui, à la date du paiement, sont liés par un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat de travail à durée déterminée, et qui ne reçoivent aucune augmentation de pouvoir d'achat en application de l'article 14 de la présente convention collective de travail.

L'octroi des éco-chèques interviendra selon les modalités suivantes :

- une première fois des éco-chèques pour un montant de 200 EUR au plus tard le 31 décembre 2011
- une deuxième fois des éco-chèques pour un montant de 200 EUR le 1^{er} juillet 2012.

A partir du 1^{er} juillet 2013, l'octroi d'éco-chèques pour un montant annuel de 200 EUR est accordé de manière récurrente aux travailleurs visés au 1^{er} alinéa, pour autant que le cadre légal et réglementaire -social et fiscal- des dispositions découlant de l'accord interprofessionnel 2009/2010 ne subisse pas de modification.

Dans le cas où une telle modification se produirait, les parties signataires s'engagent à rechercher en concertation la solution la plus appropriée.

Les banques disposent de la possibilité de déterminer à leur niveau un autre avantage considéré comme équivalent. Ceci se produit par le biais d'un accord collectif après concertation avec le conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou à défaut, avec le personnel.

Les banques peuvent imputer sur les montants mentionnés ci-avant certains avantages octroyés à l'occasion d'accords antérieurs.

Il s'agit en particulier des avantages qui ont été accordés de manière récurrente en exécution de l'accord interprofessionnel 2009/2010 et pour autant qu'ils soient toujours d'application.

§2 – Voor de werknemers met onvolledige prestaties tijdens de 12 maanden voor de uitbetaling (deeltijdse arbeid, tijdskrediet, aanwerving gedurende het jaar...) worden de bedragen van de ecocheques voorzien in §1 in verhouding herleid, overeenkomstig de regels die in de onderneming van toepassing zijn voor de betaling van de jaarlijkse gratificatie (dertiende maand).

Er zal worden afgerond naar de hogere eenheid.

§3 – De werknemers die ingevolge conventioneel brugpensioen in de loop van het betreffende jaar uit dienst treden respectievelijk in 2011 of in 2012 voor de datum van uitbetaling van het voordeel voorzien in §§ 1 en 2, zullen eveneens recht hebben op dit voordeel alsof zij tot die datum van uitbetaling in dienst zouden gebleven zijn.

Art. 16 – De werknemers die op 1 juli 2012, in toepassing van artikel 14 een verhoging van de koopkracht genieten van 15 EUR per maand, krijgen op die datum ecochèques voor een bedrag van 100 EUR volgens de modaliteiten voorzien in artikel 15.

Art. 17 – Voor de werknemers die, in toepassing van artikel 14, op 1 juli 2012 een verhoging van de koopkracht genieten die lager is dan 15 EUR per maand, worden de volgende voordelen overeengekomen :

- a) enerzijds, op 1 juli 2012, ecochèques voor een bedrag van 100 EUR volgens de modaliteiten voorzien in artikel 15;
- b) anderzijds, op diezelfde datum, een aanvulling in de vorm van ecochèques volgens de modaliteiten voorzien in artikel 15 en volgens de volgende formule : een bedrag van 100 EUR zal vermenigvuldigd worden met een breuk waarvan de teller gelijk is aan het verschil tussen de bruto maandwedge op 1 juli 2012 en het sectoraal ervaringsbarema vóór toepassing van de verhoging voorzien in artikel 14, en de noemer gelijk is aan 15.

Er wordt afgerond op de hogere eenheid.

- c) Vanaf 1 juli 2013 wordt de aanvulling met ecochèques, bedoeld in punt b, toegekend op recurrente wijze op voorwaarde dat het wettelijk en reglementair sociaal en fiscaal kader van de bepalingen die uit het interprofessioneel akkoord 2009/2010 zijn voortgevloeid, geen wijziging ondergaat.

4. Jaarlijkse gratificatie en cafetariaplannen

§2 – Pour les travailleurs qui ont des prestations incomplètes au cours des 12 mois qui précèdent le paiement (temps partiel, crédit-temps, engagement en cours d'année...) les montants des éco-chèques prévus au §1 sont réduits proportionnellement, conformément aux règles applicables dans l'entreprise pour le paiement de la gratification annuelle (treizième mois).

On arrondira vers l'unité supérieure.

§3 – Les travailleurs qui, au cours de l'année concernée sortiront de service respectivement en 2011 ou en 2012 avant la date de paiement de l'avantage prévu aux §1^{er} et 2 dans le cadre d'une prépension conventionnelle auront droit à cet avantage comme s'ils étaient restés en service jusqu'à la date de sa mise en paiement.

Art. 16 – Les travailleurs qui, en application de l'article 14, bénéficient au 1^{er} juillet 2012 d'une augmentation du pouvoir d'achat équivalente à 15 EUR par mois, recevront à cette date des éco-chèques pour un montant de 100 EUR selon les modalités prévues à l'article 15.

Art. 17 – Pour les travailleurs qui, en application de l'article 14, bénéficient au 1^{er} juillet 2012 d'une augmentation du pouvoir d'achat inférieure à 15 EUR par mois, il est convenu des avantages suivants :

- a) d'une part, au 1^{er} juillet 2012, des éco-chèques pour un montant de 100 EUR selon les modalités prévues à l'article 15 ;
- b) d'autre part, à cette même date, un complément sous la forme d'éco-chèques selon les modalités prévues à l'article 15 et selon la formule de calcul suivante :
un montant de 100 EUR multiplié par une fraction dont le numérateur est égal à la différence entre la rémunération mensuelle brute au 1^{er} juillet 2012 et le montant du barème sectoriel d'expérience à cette même date avant application de l'augmentation prévue à l'article 14 et le dénominateur est égal à 15.

On arrondira vers l'unité supérieure

- c) A partir du 1^{er} juillet 2013, le complément d'éco-chèques visé au point b, est accordé de manière récurrente pour autant que le cadre légal et réglementaire social et fiscal des dispositions découlant de l'accord interprofessionnel 2009/2010 ne subisse pas de modification.

4. Gratification annuelle et plans cafétaria

Art. 18 – Bij hun invoering zullen cafetariaplannen het voorwerp uitmaken van een paritair overleg binnen de betrokken banken.

Art. 19 – In artikel 2 van de CAO van 30 juni 1997 betreffende de jaarlijkse gratificatie wordt een tweede lid ingevoegd dat luidt als volgt :

“De ondernemingen hebben de mogelijkheid om op hun niveau, via een collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend door de vakbondsorganisaties die de meerderheid vertegenwoordigen van de effectieve mandaten in de overlegorganen van de onderneming, een ander voordeel te bepalen dat minstens de waarde van de jaarlijkse gratificatie vertegenwoordigt.

De regels voorzien in artikel 3 van onderhavige CAO blijven van toepassing voor dit ander voordeel.”

5. Functieclassificatie

Art. 20 – De sociale partners zullen tegen 30 juni 2012 de actualisering van de classificatie van de verschillende refertefuncties die staan vermeld in de CAO van 17 februari 1977 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden afwerken, op de wijze beschreven in artikel 6 van de CAO van 2 juli 2007 ter invoering van een nieuw loonbeleid in de banksector.

De ondertekenende partijen engageren zich om, vanaf 1 juli 2012, over te gaan tot een gelijkaardige actualiseringsoefening van de classificatie van de functies die behoren tot de categorieën van het kaderpersoneel zoals bedoeld in de CAO van 23 september 1976 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden van het kaderpersoneel.

6. Syndicale vorming

6.1. CAO van 6 juli 1972 betreffende de syndicale vorming

Art. 21 – Artikel 5 van de CAO van 6 juli 1972 betreffende de syndicale vorming wordt aangevuld met een tweede lid dat luidt als volgt :

“Het in het vorige lid vermelde krediet aan dagen mag worden overgedragen van het ene jaar naar het andere en worden geglobaliseerd over de duur van een mandaatstermijn van de werknemersvertegenwoordigers, behalve in de ondernemingen waarvoor specifieke akkoorden zijn gesloten inzake syndicale vorming.

Art. 22 – Artikel 21 treedt in werking bij de hernieuwing van de mandaten van de werknemersvertegenwoordigers in het kader van de sociale verkiezingen 2012.

6.2. Werkgeversdotatie inzake syndicale vorming

Art. 18 – Lors de leur introduction, des plans cafétaria feront l’objet d’une concertation paritaire au sein des banques concernées.

Art. 19 – Un alinéa 2 est inséré dans l’article 2 de la CCT du 30 juin 1997 concernant une gratification annuelle, rédigé comme suit :

« Les entreprises disposent de la possibilité de déterminer à leur niveau, par convention collective de travail conclue par les organisations représentatives du personnel réunissant la majorité des mandats effectifs au sein des organes de concertation de l’entreprise, un autre avantage d’une valeur au moins équivalente à la gratification annuelle mentionnée à l’alinéa précédent.

Les règles prévues à l’article 3 de la présente CCT restent d’application pour cet autre avantage. »

5. Classification de fonctions

Art. 20 – Les partenaires sociaux achèveront pour le 30 juin 2012 les travaux d’actualisation de la classification de fonction des différentes fonctions de référence, telles que reprises dans la CCT du 17 février 1977 fixant les conditions de travail et de rémunération, selon les modalités prévues à l’article 6 de la CCT du 2 juillet 2007 visant à introduire une nouvelle politique salariale dans le secteur bancaire. A partir du 1^{er} juillet 2012, les parties signataires s’engagent à procéder à un exercice similaire d’actualisation de la classification des fonctions pour les catégories du personnel de cadre tel que visé par la CCT du 23 septembre 1976 relatives aux conditions de travail et de rémunération du personnel de cadre.

6. Formation syndicale

6.1. CCT du 6 juillet 1972 relative à la formation syndicale

Art. 21 – L’article 5 de la CCT du 6 juillet 1972 relative à la formation syndicale est complété par un alinéa 2, rédigé comme suit :

« Le crédit des jours prévu à l’alinéa précédent peut être reporté d’une année à l’autre et globalisé sur la durée d’une législature du mandat des représentants des travailleurs, sauf dans les entreprises pour lesquelles des accords spécifiques ont été conclus en matière de formation syndicale. »

Art. 22 – L’article 21 entre en vigueur lors du renouvellement des mandats des représentants des travailleurs dans le cadre des élections sociales 2012.

6.2. Dotation patronale pour la formation syndicale

Art. 23 – Artikel 2, punt 3, van de in het Paritair Comité voor de banken gesloten CAO van 21 juni 1991 betreffende de hervorming van het Paritair Fonds voor de syndicale en professionele vorming wordt vervangen door de volgende bepaling :

De Belgische Vereniging van Banken zal op basis van een door de banken onderling vast te stellen verdeelsleutel aan de vakbondsorganisaties een bedrag storten van 1.900.000 EUR in 2011 en 2012 en 2.000.000 EUR in 2013 en 2014.

Dat bedrag is bestemd voor de syndicale vorming en de vakbondsactiviteit.

Daarin zijn ook de vroeger reeds aan de vakbondsorganisaties toegekende bedragen begrepen voor de syndicale vorming en de vakbondsactiviteit in de volgende banken: BNP Paribas Fortis SA, KBC Bank NV en Dexia Bank NV.

Noot: "De vroeger reeds aan de vakbondsorganisaties toegekende bedragen voor de syndicale opleiding en de vakbondsactiviteit bedroegen 100.000 € bij BNP Paribas Fortis SA, 68.000 € bij KBC Bank NV en 202.000 € bij Dexia Bank NV."

7. « Advies en verkoop financiële producten »

Art. 24 – In hun personeelsbeleid steunen de banken een commercieel beleid dat erop gericht is kwaliteitsvolle financiële producten te ontwikkelen en aan te bieden, op een transparante wijze en met oog voor de belangen van de klant.

Die benadering wordt gevolgd voor alle aspecten van het personeelsbeheer, meer bepaald voor die welke betrekking hebben op de vorming voor medewerkers en hun arbeidsvoorwaarden.

De banken verbinden zich ertoe om in de ondernemingsraad binnen de perken van diens bevoegdheid daarover overleg te plegen met de vertegenwoordigers van het personeel, met het oog op het bekomen van concrete doelstellingen.

8. Sociale verkiezingen 2012

Art. 25 – De sociale partners in de banksector bevestigen de verbintenis die ze waren aangegaan bij de ondertekening van het protocol van 28 oktober 2010 in het kader van de uitwerking van het project « ELEGIO » voor het onderzoek van de mogelijkheid om voor de sociale verkiezingen 2012 te voorzien in een elektronische stemprocedure na paritair overleg.

Gelieerd aan dit paritair overleg zullen ook de mogelijkheden bekeken worden waarover de syndicale organisaties bij die gelegenheid zouden kunnen beschikken op het vlak van gebruik van de specifieke elektronische communicatiemiddelen.

9. Mobiliteit binnen financiële groepen

Art. 23 – L'article 2, point 3 de la CCT du du 21 juin 1991 relative à la réforme du Fonds paritaire de formation syndicale et professionnelle conclue en Commission paritaire pour les banques est remplacé par la disposition suivante :

L'Association belge des Banques versera aux organisations syndicales, en application d'une clé de répartition à fixer entre elles, un montant de 1.900.000 EUR en 2011 et 2012 et 2.000.000 EUR en 2013 et 2014.

Ce montant est destiné à la formation syndicale et à l'activité syndicale.

Ce montant comprend également les sommes précédemment octroyées aux organisations syndicales pour la formation et l'activité syndicales dans les banques suivantes: BNP Paribas Fortis SA, KBC Bank NV et Dexia Banque SA.

NB: "Les sommes précédemment octroyées aux organisations syndicales pour la formation et l'activité syndicales s'élevaient à 100.000 € chez BNP Paribas Fortis SA, à 68.000 € à la KBC Bank NV et à 202.000 € chez Dexia Banque SA."

7. « Conseil et vente de produits financiers »

Art. 24 – Dans leur politique du personnel, les banques soutiennent une politique commerciale visant à développer et proposer des produits financiers de qualité, offerts de manière transparente et en prenant en considération l'intérêt du client.

Cette approche est suivie dans tous les aspects de la gestion du personnel, et en particulier dans les aspects relatifs à la formation des collaborateurs et leurs conditions de travail.

Les banques s'engagent à mener, au sein du conseil d'entreprise, dans le cadre et les limites de ses missions, une concertation à cet égard avec les représentants du personnel, dans le but d'aboutir à des objectifs concrets.

8. Elections sociales 2012

Art. 25 – Les partenaires sociaux du secteur bancaire confirment leur engagement pris lors de la signature du protocole du 28 octobre 2010 dans le cadre de la mise en œuvre du projet « ELEGIO » d'examiner la possibilité d'organiser les élections sociales 2012 par le biais d'un vote électronique après concertation paritaire.

A l'occasion de cette concertation paritaire seront également envisagées les possibilités d'utilisation par les organisations syndicales à cette occasion des moyens de communications électroniques spécifiques.

9. Mobilité au sein des groupes financiers

Art. 26 – Naar aanleiding van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, zullen de sociale partners, in geval van mobiliteit binnen financiële groepen en mits eerbiediging van de wettelijke bepalingen, aan de betrokken werknemers het behoud van de verworven anciënniteit zonder verlies van rechten waarborgen voor de berekening van een eventuele opzeggingstermijn.

10. Diverse bepalingen

Art. 27 - §1 – De vakbondsorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de banken verbinden zich ertoe, tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, geen bijkomende vorderingen in te stellen noch op het niveau van het Paritair Comité noch op het niveau van de banken met betrekking tot de materies opgenomen in deze overeenkomst.

§2 – In het Paritair Comité zullen de sociale partners jaarlijks een evaluatie maken van alle initiatieven, al dan niet nog in uitvoering, voorzien in onderhavige CAO.

Art. 28 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012, behalve voor de punten waarvoor in een specifieke geldigheidsduur is voorzien.

Art. 26 – A la suite de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, les partenaires sociaux garantiront aux travailleurs concernés, en cas de la mobilité au sein des groupes financiers et dans le respect des dispositions légales, le maintien de l'ancienneté acquise sans perte de droits, ceci pour le calcul d'un délai de préavis éventuel.

10. Dispositions diverses

Art. 27 - §1 – Les organisations syndicales représentées au sein de la Commission paritaire pour les banques s'engagent à ne pas introduire, pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, des revendications supplémentaires ni au niveau de la Commission paritaire, ni au niveau des banques concernant les matières reprises dans la présente convention.

§2 – Les partenaires sociaux procéderont à une évaluation annuelle au sein de la Commission paritaire de toutes les initiatives, éventuellement encore en cours d'exécution, prévues dans la présente CCT.

Art. 28 – Hormis les points pour lesquels une durée de validité spécifique a été prévue, la présente convention collective de travail est conclue pour la période allant du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012.