

HELLO CNE

1. Congés – Récupérations.....2

Congé de maternité

Congé de paternité

Congés supplémentaires

Récupérations

Travail du week-end

2. Rémunération – Pouvoir d'achat.....5

Rémunération garantie

Chèques-repas

Barèmes

Prime du secteur

13^{ème} mois

3. Assurances.....9

Assurance groupe

Assurance vie privée

4. Grève.....10

1. Congés – Récupération

Congé de maternité

Le congé de maternité est de 15 semaines. Cette période est divisée en une période prénatale de 6 semaines avant la date présumée de la naissance (1 semaine obligatoire, les 5 autres pouvant être reportées après la naissance) et une période postnatale de 9 semaines (jusqu'à 14 si report de 5 semaines).

Attention, les deux dernières semaines de congé postnatal peuvent être converties en jours de congé. Vous pouvez étaler ces jours de congé sur une période maximale de 8 semaines.

Cela permet une reprise progressive du travail, mais ces jours doivent être planifiés dans l'horaire de la travailleuse. Durant cette période, le cumul de l'allocation de maternité et du salaire est expressément autorisé.

Par corollaire, la période de protection contre le licenciement est prolongée de 8 semaines. Pour rappel, cette protection s'étend jusqu'à 1 mois après la période de congé postnatal.

Congé de paternité

Chaque travailleur a le droit de s'absenter 10 jours de son travail à l'occasion de la naissance de son enfant.

Ces jours sont à choisir par lui dans les 4 mois qui suivent la naissance.

Trois de ces journées sont rémunérées par l'employeur. Les 7 autres sont indemnisées par la mutuelle

Congés supplémentaires

CDI : Au niveau du secteur bancaire, les travailleurs engagés en Contrat à Durée Indéterminée ont d'office un jour de congé supplémentaire sur leur carte de congé.

Ancienneté : Vous avez droit à un jour de congé supplémentaire après 10 ans d'ancienneté dans la banque, à un second jour supplémentaire après 15 ans d'ancienneté et à un troisième jour supplémentaire après 20 ans d'ancienneté.

Ce(s) jour(s) vous sont attribués l'année en cours si vous avez été engagé(e)s avant le 31 mars. Vous y aurez droit l'année suivante si vous avez été engagé(e)s après le 31 mars.

Compensation : Pour le personnel d'agence (contrat Delta Lloyd) et pour les employés du Siège (idem) qui ne pointent pas et qui font des heures supplémentaires, vous avez le droit de prendre **3 jours de compensation par an** (CCT interne Delta Lloyd qui date de 2000).

Ces jours sont à prendre normalement 1 par 1 après chaque période de 4 mois de travail effectif, mais vous pouvez aussi les cumuler. Attention cependant, vous devez les prendre avant le 31 décembre de l'année concernée. Après ils sont définitivement perdus.

Ces 3 jours ne sont pas renseignés sur votre carte de congé. Vous devez les demander à votre directeur d'agence ou à votre chef de service qui, après accord pour la date, enverra un mail au service du personnel. Ces jours seront alors renseignés sur votre calendrier de congé avec la lettre C (Compensation).

Vous avez le droit de prendre ces jours. Votre DA ou votre chef de service **doit** vous les accorder à un moment ou un autre. En cas de problème, n'hésitez pas à faire intervenir un délégué syndical.

Récupérations crédits d'heure

Pour les travailleurs qui pointent, si vous avez 8 heures de crédit, vous pouvez récupérer ces heures en prenant un jour de congé.

Vous pouvez récupérer maximum trois jours par an, c'est-à-dire 1 jour tous les 4 mois.

Attention le temps supérieur à 8 heures de crédit sera supprimé en fin de mois.

Travail du week-end et heures supplémentaires

Des prestations supplémentaires peuvent vous être demandées en semaine ainsi que les samedis et dimanches. Cela doit rester exceptionnel et nécessite l'accord de la délégation syndicale. La Direction ne cautionne d'ailleurs normalement pas ces heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires en semaine sont normalement récupérées et payées comme les heures prestées le samedi (voir ci-dessous).

Les heures supplémentaires du week-end donnent droit à des récupérations différentes selon le jour :

- pour le travail du samedi : 50% de récupération + 100% de sursalaire
- pour le travail du dimanche : 100% de récupération + 100% de sursalaire
- 1 chèque repas (pour ceux qui en bénéficient) à partir de 4 heures de prestation

Si vous ne souhaitez pas de récupération, vous aurez droit à 150% de sursalaire pour le samedi et à 200% pour le dimanche.

Nous rappelons que le travail du dimanche est légalement interdit en Belgique, sauf dans des circonstances bien précises et encadrées.

Si on vous demande de prêter exceptionnellement la nuit, les règles à appliquer sont les mêmes que celles du travail du dimanche.

2. Rémunération – Pouvoir d'achat

Rémunération garantie

En cas de maladie ou d'accident (autre qu'un accident de travail), vous avez droit, en fonction de votre ancienneté, à une rémunération garantie par l'employeur si vous êtes absent plus d'un mois.

Trois possibilités :

- Après un an d'ancienneté, vous avez droit à 3 mois payés par la banque
- Après 5 ans d'ancienneté, vous avez droit à 6 mois

- et après 10 ans d'ancienneté, vous avez droit à 12 mois.

Si vous avez moins d'un an d'ancienneté, c'est la mutuelle qui vous indemnise après le 1^{er} mois.

Chèques-repas

Les travailleurs qui sont en Contrat à Durée Déterminée ont droit à des chèques-repas s'ils ont 2 ans d'ancienneté dans le secteur bancaire.

Attention, l'ancienneté acquise dans une autre entreprise du secteur bancaire est prise en considération.

Attention, la notion de "secteur bancaire" est très large et doit plutôt être prise dans le sens "secteur financier". Donc, par exemple, si vous venez du secteur des assurances, votre ancienneté devra aussi être prise en compte. N'hésitez pas à prendre conseil auprès des délégués syndicaux en cas de doute.

En ce qui concerne les montants de ces chèques-repas, la valeur faciale est de 6 euros. Dans ces 6 euros, 4,91 euros sont pris en compte par l'employeur, tandis que votre part personnelle s'élève à 1,09 euros.

Barèmes

Au niveau du secteur bancaire (Commission Paritaire 310), il existe des barèmes de rémunération. Ces barèmes sont basés sur vos années d'expériences professionnelles (pas uniquement bancaires). Ils servent, entre autre, à fixer un salaire minimum en-dessous duquel vous ne pouvez pas être payé.

Dans notre banque, en général, les travailleurs qui sont payés suivant les barèmes sont majoritairement des collègues des back-offices et les collaborateurs commerciaux dans les

agences. Pour de multiples raisons, la Direction essaye d'avoir le plus de gens possible payés hors-barème. Une des raisons les plus évidentes, c'est que dès que vous êtes en-dehors des barèmes, il devient très compliqué après quelques années (surtout pour les petits et moyens salaires) de savoir si vous êtes toujours bien rémunérés au minimum légal. Une autre raison: alors que les travailleurs barémisés ont des augmentations automatiques tous les ans, les travailleurs hors-barèmes doivent négocier eux-mêmes leurs augmentations.

En dehors de cela, pour les travailleurs engagés avant le 1^{er} janvier 2009, pour savoir où l'on se situe dans les barèmes, il suffit de soustraire 18 à son âge et le chiffre obtenu correspond à l'expérience barémique.

Pour les travailleurs engagés à partir du 1^{er} janvier 2009, le barème minimum auquel vous devez être engagé dépend de plusieurs choses. Voici en bref quelques éléments dont vous devez tenir compte (si vous voulez plus de détails, la CCT concernant ces nouveaux barèmes se trouve sur notre site web cnedlbank.be sous l'onglet "Vos droits") :

Rémunération de départ:

- Si vous n'avez pas d'expérience professionnelle, c'est votre niveau d'étude qui déterminera les années d'expérience. Si vous êtes non-bachelor, vous commencez au niveau 0. Si vous êtes bachelor, vous commencez au niveau 3 et si vous êtes master, vous commencerez au niveau 4 tout en pouvant aller jusqu'au niveau 7 suivant le nombre de vos années d'étude.

Évolution de la rémunération suivant l'expérience:

- Si vous avez une expérience professionnelle dans le domaine bancaire, toutes les années comptent. Toutes les années d'expérience professionnelle hors activités bancaires comptent avec un maximum de 20 ans. Les stages et le volontariat dans un milieu professionnel comptent avec un maximum de 5 ans.

- Autres périodes assimilées à l'expérience professionnelle : crédit-temps, congés thématiques, incapacités de travail, accident de travail et maladie professionnelle. Les périodes de chômage complet sont également assimilées avec un maximum de 3 ans. Attention, pour les périodes d'assimilation il ne peut y avoir de cumul avec une activité professionnelle ou une autre période d'adaptation (ex, si vous travaillez et que vous suivez des cours du soir, seul l'activité professionnelle comptera).

Ces périodes d'expérience et d'assimilation s'ajoutent à la rémunération de départ.

Ceci est un résumé fort succinct de cette nouvelle CCT. N'hésitez pas à consulter aussi vos délégués syndicaux pour de plus amples renseignements.

Prime du secteur

Dans le secteur bancaire, une prime prorata temporis est payée tous les ans en décembre. Elle est de 148,74 euros (le montant est proportionnel au régime de travail). Une partie, 35 euros, est généralement payée sous forme de chèques-cadeaux. Le reste est payé sous forme de salaire, et donc précompté.

Cette prime est accordée à tous les travailleurs en Contrat à Durée Indéterminée et à tous les travailleurs en Contrat à Durée Déterminée d'au moins 1 an.

13^{ème} mois

Dans le secteur bancaire, le 13^{ème} mois est accordé à tous les travailleurs en Contrat à Durée Indéterminée à condition qu'ils ne soient pas en période d'essai au moment du paiement de la prime (début décembre). Les travailleurs en Contrat à Durée

Déterminée de plus d'un an y ont aussi droit (c'est-à-dire que chez Delta Lloyd, aucun CDD n'y a droit puisqu'ils ont des contrats de maximum 1 an).

Ce 13^{ème} mois est calculé prorata temporis en fonction de votre date d'entrée à la banque.

3. Assurances

Assurance groupe

Les travailleurs en Contrat à Durée Déterminée ont droit à l'assurance groupe dès leur entrée à la banque. Mais, durant la première année ils bénéficient uniquement du volet décès. A partir de la deuxième année, ils bénéficient des deux volets, vie et décès.

Attention, les 25 ans et plus ont droit à l'assurance groupe tout de suite, tandis que les moins de 25 ans doivent attendre 12 mois avant de pouvoir rentrer dans le plan.

Assurance vie privée

Pour les travailleurs en contrat Delta Lloyd, il existe une assurance vie privée. Attention, cette assurance ne concerne normalement que les Directeurs d'Agence, les Chargés de Relation et les Cadres.

Cette assurance couvre les accidents qui surviennent dans le cadre de votre vie privée. Par accident, il faut entendre tout événement soudain qui produit une lésion corporelle et dont la

cause ou une des causes est extérieure à l'organisme de la victime.

Vous êtes débités de votre prime une fois par an au mois de mai.

4. Grève

Quels sont VRAIMENT vos droits en cas de grève ?

La note interne sur les "directives en cas de grève des transports en commun" publiée par les Ressources Humaines, datée du 1/12/06, nous donne 3 directives.

- Vous devez prendre toutes les mesures nécessaires pour arriver à temps sur votre lieu de travail ou pour réduire votre retard au minimum.
- Vos prestations de travail ne peuvent en aucun cas être effectuées sur un lieu de travail autre que votre lieu de travail habituel.
- S'il vous est toutefois impossible d'arriver au travail, un jour de congé vous sera prélevé pour cette journée.

Si les 2 premières directives ne prêtent pas à discussion, la 3^{ème} par contre ne correspond pas du tout à la loi et à la jurisprudence.

Voici sous forme de 2 questions/réponses la teneur exacte de la législation.

●"J'ai été empêché de me rendre à mon travail à cause d'une grève. Ai-je droit à mon salaire ?"

En principe, OUI

Si vous n'êtes bien sûr pas gréviste vous-même, les conditions pour avoir droit à son salaire sont les suivantes :

- s'être rendu normalement à son travail, c'est-à-dire, avoir essayé concrètement de s'y rendre
- que l'absence ou le retard soit dû à une cause survenue sur le chemin du travail, et indépendante de la volonté du travailleur.

Ceci pose évidemment un problème de preuve, mais normalement la bonne foi est présumée. Cela signifie que c'est à l'employeur d'essayer éventuellement de prouver que vous n'avez pas essayé.

●"On avait annoncé que les transports en commun ne circulaient pas, et je suis donc resté chez moi. Ai-je droit à mon salaire ?"

En principe, NON, par application des principes énoncés ci-dessus. L'absence de transports en commun ne rend pas totalement impossible de se rendre à son travail. Il existe d'autres moyens de transports.

Si malgré tout vous ne parvenez pas, par d'autres moyens (voiture propre, covoiturage, etc...), à vous rendre à votre travail, c'est ici encore la question de la preuve qui sera cruciale. Bien sûr, si vous avez annoncé la veille que vous ne veniez pas le lendemain pour cause de grève, alors l'employeur est en droit de vous refuser le salaire garanti.

Ne vous laissez donc pas abuser par le discours de l'employeur. Chaque cas doit être traité de manière individuelle et si vos collègues ont pris congé, c'est peut-être pour d'autres raisons...

N'hésitez pas à faire intervenir vos délégués syndicaux si la Direction refuse d'appliquer la loi.

Remarques:

Certains collègues ex-Nagelmackers et ex-Codep ont parfois des avantages que certains Delta Lloyd n'ont pas. Ceci concerne les jours d'ancienneté, la rémunération garantie, l'assurance groupe et l'assurance vie privée. En cas de doute, n'hésitez pas à contacter un délégué syndical CNE.

Prenez encore le temps de lire la page suivante...

Remarque bis.

Nous voulons profiter de cette brochure pour vous rappeler que la CNE défend tous les travailleurs sans aucune distinction quand il s'agit de défendre des droits collectifs. Quand il s'agit de défendre des droits individuels, nous défendons normalement les collègues francophones, la CNE étant bien une centrale syndicale professionnelle francophone.

Nous défendons les employés comme les cadres et nous donnons des conseils et des renseignements à tous sans distinction. L'appartenance à une autre syndicat ou le fait de ne pas être affilié à la CNE n'intervient pas dans notre démarche. **MAIS**, il faut savoir que quand vous avez réellement un problème et que vous êtes convoqué à la Direction, le travail de défense et de conseil des délégués de la CNE s'arrêtera à la porte de la Direction si vous n'êtes pas affilié à la CNE.

Nous accompagnons les travailleurs devant la Direction et nous mettons des avocats gratuitement à disposition des travailleurs **uniquement** si vous êtes affiliés (pour ce dernier point, il faut être affilié depuis au moins 6 mois). Sachez qu'un travailleur accompagné dans la difficulté s'en sort toujours mieux qu'un travailleur livré à lui-même. Sans compter les frais de justice,

impayables individuellement si vous devez vous défendre de manière plus pointue...

Outre le fait d'être mieux défendu ou mieux renseigné, le fait d'être syndiqué est aussi une manière de participer à une démarche solidaire. Ce qui, par les temps qui courent, manque peut-être cruellement dans notre société.

Si vous voulez plus de renseignement sur l'affiliation, n'hésitez pas à contacter nos délégués ou à visiter notre site web www.cnedlbank.be