

PARITAIR COMITE VOOR DE BANKEN PC 310

Cao van 30 september 2022 ter vervanging van de cao van 2 december 2021 voor de periode 2021-2022

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

Het wordt afgesloten in het kader van het intersectoraal sociaal akkoord van 8 juni 2021.

1. Opleiding

Art. 2 – 1 Er wordt een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten inzake de inspanningen voor vorming in de banksector in 2021 en 2022.

Die collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de voortzetting van de opleidingsinspanningen in de banksector die waren overeengekomen voor 2019 en 2020 en voorziet ook een evolutie naar toenemende opleidingsinspanningen: vanaf 2022 is die opleidingstijd gelijk aan een equivalent van minstens vijf maal zoveel dagen als er personeelsleden in dienst zijn (berekend in voltijdse equivalenten per 1 januari) in alle banken of groepen van banken die ressorteren onder het Paritair Comité voor de banken (PC nr. 310).

Art. 3 - Een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake de 0,10% van de loonmassa bestemd voor de risicogroepen is gesloten op 2 december 2021 voor 2021 en 2022.

De sociale partners hebben tevens bij de minister van Werk een aanvraag ingediend om, voor 2021-2022, erkend te worden als 'sector in moeilijkheden waar de aanwerving grotendeels is stilgevallen' in de zin van art. 2, tweede en derde lid, van het koninklijk besluit van 19 februari 2013.

Art. 4 – Bovendien zal binnen het algemene programma Elan Plus ook een opleidingsprogramma worden georganiseerd rond de thema's ontkoppeling en telewerken. Meer specifiek:

- een nieuwe opleiding rond “Constructief samenwerken op afstand”. Dit gaat voornamelijk over het communicatie- en samenwerkingsaspect;
- een Fin Day rond het thema “Hybride werken / nieuwe werkcultuur”. De persoonlijke aspecten zoals, valkuilen/voor & nadelen/verbondheid met werk/leerprikkels op een nieuwe manier, komen hier aan bod. Hier wordt ook de link gelegd met verdere opleidingen/trainingen die de medewerker op eigen initiatief kan volgen binnen Elan+, maar ook binnen de bank rond dit thema;
- voor leidinggevenden de opleidingen: Managing hybrid teams & Leading your teams through change.

2. Deconnectie

Art. 5 - Met het oog op het respecteren van de rusttijden, de jaarlijkse vakantie en andere verloven van werknemers en met het oog op het vrijwaren van de balans tussen werk en privéleven, verwijzen de sociale partners naar de artikelen 16 en 17 van de Wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, die voorzien in een overleg op regelmatige tijdstippen in het CPBW over deconnectie en het gebruik van digitale communicatiemiddelen

De sociale partners erkennen het recht op deconnectie met het oog op het respecteren van de rust- en verlofperioden en met het oog op het vrijwaren van de balans tussen werk- en privéleven.

De ondernemingen die nog geen kader over dit onderwerp hebben, verbinden zich ertoe om gedurende de looptijd van het akkoord, duidelijke en transparante richtsnoeren te bevorderen en leidinggevenden en werknemers te sensibiliseren over de risico's inzake overdreven connectiviteit.

Onder het “recht op deconnectie” verstaan we het recht van de werknemer om niet ingelogd te zijn op zijn professionele digitale tools buiten de werkuren, behalve als de werknemer een kritieke functie uitoefent of als er vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten.

3. Telewerk

Art. 6- De sociale partners verwijzen naar de wettelijke bepalingen van de CAO 85/bis, van de wet Peeters van 5 maart 2017 betreffende deze materies alsook naar artikel 8 van de CAC 2019-2020 ondertekend in PC 310 op 30 september 2019.

Bedrijven die hier nog geen kader over hebben verbinden zich ertoe om de mogelijkheden tot het organiseren van telewerken te bespreken en uiterlijk 30 juni 2022 een telewerkbeleid op te stellen in overeenstemming met de regels van sociaal overleg binnen bedrijven.

4. Gebruik van communicatiemiddelen door de vakbonden

Art.7. Artikel 19 van de CAO van 6 juli 1972 (KB 26/10/72), gewijzigd bij CAO van 10/01/74 (KB 26/08/74) tot vaststelling van het statuut van de syndicale afvaardigingen wordt als volgt gewijzigd:

“ Art. 19 §1. De syndicale afvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel zonder dat zulks de organisatie van het werk mag storen; deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

§2. Voor deze communicatie hebben vakbonden de mogelijkheid om gebruik te maken van moderne communicatiekanalen.

De elektronische kanalen en toegang die vakbonden kunnen gebruiken worden in overleg en volgens het interne communicatiebeleid van elk bedrijf overeengekomen.

§3. De toepassing van dit artikel mag in geen geval afbreuk doen aan de bepalingen inzake respect voor de persoonlijke levenssfeer (GDPR) en de binnen de onderneming geldende bepalingen inzake IT-beveiliging,

ethiek en rationeel gebruik van de ter beschikking gestelde communicatiemiddelen.”

Paritaire werkgroep

Art.8 - Gezien de evolutie van digitale tools en de impact hiervan op de organisatie van het werk, de communicatie en het regelgevend kader, zal een paritaire werkgroep belast worden in het jaar 2022 om gesprekken te voeren over het telewerkbeleid, het recht op deconnectie en de vakbondscommunicatie in bedrijven in de banksector met het oog op de vaststelling van sectorale richtlijnen/beste praktijken voor 31 december 2022.

5. Koopkracht

Art.9 Voordeel voor alle werknemers

§1- Rekening houdend met de inspanningen van de werknemers tijdens de Corona-crisisperiode, hebben de sociale partners beslist om, een niet-recurrent netto voordeel van 250 EUR toe te kennen aan de werknemers. Dit voordeel dient betaald te worden ten laatste op 1 juli 2022 aan werknemers die in dienst zijn op de datum van uitbetaling.

De bedrijven hebben de keuze onder welke vorm dit voordeel zal worden toegekend.

Het referentiejaar voor de toekenning van het netto voordeel is het jaar 2021.

Voor de werknemers met onvolledige prestaties in de loop van het prestatiejaar 2021 (deeltijds arbeid, tijdskrediet, aanwerving gedurende het jaar...) wordt het bedrag bedoeld in §1 hierboven in verhouding herleid, overeenkomstig de regels die in de onderneming van toepassing zijn voor de betaling van de jaarlijkse gratificatie (dertiede maand). Er zal worden afgerond naar de hogere eenheid.

§2. In deze specifieke context, voor de toekenning van het nettovoordeel van 250 EUR bedoeld in §1 kunnen de bedrijven in de sector gebruik maken van

- de bepalingen “coronapremie” voorzien in het koninklijk besluit van 21 juli 2021 tot wijziging van artikel 19 quinquies van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering

van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en van de Titel 9 "Maatregelen inzake het loonoverleg voor de periode 2021-2022" van de wet van 18 juli 2021 houdende tijdelijke ondersteunings- maatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie (BS 29/07/21) evenals

- de wettelijke loonmarge van 0,4% zoals vastgelegd in het KB van 30 juli 2021 tot uitvoering van de artikelen 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

§3. De bedrijven die beslissen om de "corona premie" te gebruiken in de zin van de wettelijke referenties vermeld in hierboven §2, zullen hiervoor verwijzen naar de sectorale CAO "coronapremie" ondertekend op 2 december 2021 in het PC 310.

In dit geval, wordt de beslissing over de vorm van het voordeel uiterlijk 31 december 2021 genomen en de premie wordt uitgereikt aan werknemers in dienst op de datum van de uitbetaling op uiterlijk de datum zoals voorzien in artikel 19 quinquies, § 4, laatste lid, 1', van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 2 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

§4. Als er al een coronapremie, in de zin van de wettelijke referenties vermeld in hierboven §2, werd toegekend op ondernemingsniveau vóór de ondertekening van het sectorale CAO, wordt deze in mindering gebracht op het bedrag van 250 EUR netto-voordeel dat op sectorniveau is gepland.

§5. Gelet op en in het kader van de bepalingen "coronapremie" voorzien in het koninklijk besluit van 21 juli 2021 tot wijziging van artikel 19 quinquies van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en van de Titel 9 "Maatregelen inzake het

loonoverleg voor de periode 2021-2022" van de wet houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, kan het bedrag van de coronapremie van 250 euro vastgesteld op sectorniveau worden aangevuld op het niveau van de bedrijven die daartoe menen te voldoen aan de bepalingen van genoemd koninklijk besluit van 21 juli 2021.

§6. Bij gebreke aan vakbondsafvaardiging wordt de toekenning geregeld in een individuele overeenkomst.

Art.10 Ervaringsbarema's van categorieën 1 en 2 van het personeel met het statuut "bedienden-werklieden"

Met inachtneming van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de periode 2021-2022 worden de geïndexeerde bedragen die op 1 januari 2022 van kracht zijn en opgenomen zijn in de ervaringsbarema's van categorieën 1 en 2 van werknemers met het statuut "bedienden-werklieden" - zoals gedefinieerd door de CAO van 3 juli 2008 tot vaststelling van het verloningssysteem in de banksector - vanaf 1 januari 2022 met 0,4% verhoogd.

6. Andere bepalingen

Tijdskrediet en landingsbaan

Art. 11– Artikel 4 §1 van de cao van 5 februari 2018 (geregistreerd onder het nummer 144655 - KB 15/07/2018) inzake tijdskrediet, 1/5de-loopbaanvermindering, vermindering van de arbeidsprestaties en deeltijds werk, wordt als volgt gewijzigd:

"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 16 van de bovengenoemde cao nr. 103.

Voor de berekening van deze drempel van 6% is het totaal aantal werknemers dat in aanmerking wordt genomen in de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023, 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 zullen de werknemers van 50 jaar en ouder die een of andere vorm van tijdskrediet genieten, niet in aanmerking worden genomen 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.

Art. 12 – Op 2 december 2021 sloten de sectorale sociale partners twee cao's - in het kader van de landingsbanen, in toepassing van

- de NAR-cao nr. 156 van 15 juli 2021 tot vaststelling voor 2021 en 2022 van het sectorale kader van de *aanpassing* van de leeftijdsgrens tot 55 jaar voor toegang tot tijdskrediet 1/5de en halftijds tijdskrediet
- de NAR-cao nr. 157 van 15 juli 2021 tot vaststelling voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023 van het sectorale kader van de aanpassing van de leeftijdsgrens tot 55 jaar voor toegang tot tijdskrediet 1/5de en halftijds tijdskrediet

Syndicale vorming

Art. 13 - 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 : ** nr. 28280/10/310*

"Febelfin zal, op basis van een door de vakbondsorganisaties onderling vast te stellen verdeelsleutel, aan de vakbondsorganisaties een bedrag storten van 1.810.000 EUR in 2021 en 2022.

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

Daarin is ook een bedrag van 172.000 EUR begrepen dat om historische redenen aan de vakbondsorganisaties toegekend wordt voor de syndicale vorming en de vakbondsactiviteit door

de volgende banken: BNP Paribas Fortis NV, KBC Bank NV en Belfius Bank NV.”

7. Slotbepalingen en inwerkingtreding

Art. 14 – De vakbondsorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de banken verbinden zich ertoe, tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, geen bijkomende eisen in te dienen noch op het niveau van het Paritair Comité noch op dat van de banken met betrekking tot de in deze overeenkomst vermelde aangelegenheden.

Art. 15- §1. Deze overeenkomst is van kracht van 1 januari 2021 tot 31 december 2022.

§2. In afwijking van §1

- worden de artikelen 1 en 5 per 1 januari 2021 aangegaan voor onbepaalde duur.

Deze artikelen kunnen door elk van de partijen worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden. De opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het paritair comité.

- is artikel 11 van toepassing van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023, en
- is artikel 12, 2de streepje is van toepassing van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt, met ingang van 1 januari 2021, de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 voor de periode 2021-2022, geregistreerd op 25 februari 2022 onder het nr. 170623/CO/310.