

Service public fédéral Emploi, Travail et
Concertation sociale

**DIRECTION GÉNÉRALE
RELATIONS COLLECTIVES DU
TRAVAIL**

Direction du Greffe



ERRATUM

Commission paritaire pour les banques

**CCT n° 154929/CO/310
du 30/09/2019**

Correction dans les deux langues :

- A l'article 2, § 2, « employé(s) » doit être remplacé par « **travailleur(s)** » et « employé » doit être remplacé par « **travailleur** » (deux fois).

Décision du

05 -10- 2020

**PARITAIR COMITE VOOR DE BANKEN
PC 310**

**Cao van 30 09 2019
voor de periode 2019-2020**

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.

Zij is gesloten in toepassing van de op 26 februari 2019 voorgestelde interprofessionele akkoorden voor de periode 2019-2020.

1. Opleiding

Art. 2 – §1 Er wordt een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten inzake de inspanningen voor vorming in de banksector in 2019 en 2020.

Die collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de voortzetting van de opleidingsinspanningen in de banksector die waren overeengekomen voor 2017 en 2018 en voorziet ook een evolutie naar toenemende opleidingsinspanningen: vanaf 2020 is die opleidingstijd gelijk aan een equivalent van minstens vijf maal zoveel dagen als er personeelsleden in dienst zijn (berekend in voltijds equivalent per 1 januari) in de banken of groepen van banken die ressorteren onder het Paritair Comité voor de banken (PC nr. 310) die per 1 januari van het lopend jaar meer dan 750 werknemers (berekend in voltijds equivalent) tellen. In de overige banken is die tijd gelijk aan een equivalent van minstens vier maal zoveel dagen als er personeelsleden in dienst zijn (berekend in voltijds equivalent). We zijn bereid te onderzoeken tegen de volgende sociale onderhandelingen of het gemaakte onderscheid in opleidingsinspanningen tussen banken met meer en minder dan 750 werknemers nog verder gerechtvaardigd is.

§2- De ondernemingen engageren zich om een loopbaanbeleid te ontwikkelen dat gericht is op ontwikkeling, op werkbaar werk en op inzetbaarheid. Doorheen hun hele loopbaan worden ^{werknemers} medewerkers daarin ondersteund door HR en door hun leidinggevenden. De ^{werknemer} medewerker neemt ook zelf initiatieven om in te spelen op zijn loopbaanverwachtingen.

Het gaat om een gedeelde verantwoordelijkheid om de noden van de organisatie en de medewerker op elkaar af te stemmen.

§3 - Naast begeleiding in de organisatie, engageren de sociale partners zich om loopbaanbegeleiding in het paritair opleidingsprogramma ElanPlus aan te moedigen en te ontwikkelen, waar via loopbaanadvies en via begeleiding een beter zelfinzicht wordt gegeven en de medewerker zich meer bewust is van zijn mogelijkheden en inzetbaarheid.

Art. 3 - Een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake de 0,10% van de loonmassa bestemd voor de risicogroepen is gesloten op 30 09 2019 voor 2019 en 2020.

De sociale partners hebben tevens bij de minister van Werk een aanvraag ingediend om, voor 2019-2020, 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.

De sociale partners komen overeen om voor de komende jaren een protocol te sluiten voor de uitwerking van een sectoraal opleidingsbeleid en van een beleid rond talentmobiliteit in de banksector. Ze willen daarmee inspelen op de kwalitatieve en substantiële shift die gaande is op vlak van werkgelegenheid, door middel van initiatieven gericht op loopbaanontwikkeling (opleiding, omscholing en doorstroming naar nieuwe functies binnen of buiten de sector), en meer bepaald door trajecten loopbaanmobiliteit op te zetten.

Art. 4 - Daarnaast verbinden de banken zich ertoe om gezamenlijk een piloot programma van omscholing/reskilling te organiseren en te financieren.

Binnen de grenzen van het budget dat zal worden vastgesteld, zal dit programma erop gericht zijn om werknemers van de banksector in staat te stellen nieuwe vaardigheden te verwerven om hun inzetbaarheid in de sector te vergroten.

2. Wendbaar werkbaar werk

Art. 5 – De sociale partners zijn ervan overtuigd dat de banksector qua arbeidsorganisatie

- in staat moet zijn om zich aan te passen en om voor te blijven op nieuwe ontwikkelingen, zowel op niveau van de technologie (zoals de digitalisering) als op economisch en maatschappelijk niveau (globalisering, concurrentie van andere sectoren, nieuwe klantenbehoeften, enz.).

en

- deze technologische evoluties moet gebruiken om werknemers in staat te stellen een goede balans te vinden tussen hun professionele leven en hun privéleven.

Art. 6 Organisatie van de arbeidstijd

De arbeidsorganisatie is een fundamenteel element voor alle economische activiteiten, in alle sectoren. Ook voor de bankdiensten. Dankzij nieuwe technologieën hebben klanten verwachtingen die veel verder gaan dan het oude “consumentenmodel”, waarbij producten en diensten alleen aangeboden werden tijdens klassieke openingstijden. Om die nieuwe verwachtingen in te lossen, zijn digitale kanalen niet voldoende. Menselijke tussenkomst blijft essentieel, ook al moeten de profielen en vaardigheden zich parallel ontwikkelen.

Als sociale partners hebben we een gezamenlijke verantwoordelijkheid om te

voorkomen dat onze activiteiten naar andere sectoren en naar het buitenland wegvloeien. Ook als het thema van de organisatie van de arbeidstijd wordt besproken op het niveau van een bedrijf, verbinden de sociale partners zich ertoe om openheid en bereidheid te tonen om op een evenwichtige manier de arbeidsorganisatie te bespreken die beantwoordt aan de behoeften van de onderneming en de werknemers.

Art. 7 Deconnecteren van het werk en gebruik van digitale communicatiemiddelen.

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.

Ze verbinden er zich ook ertoe om in het sectoraal opleidingsaanbod een initiatief op te nemen inzake informatie over de risico's van hyperconnectie en over best practices voor een verstandig en evenwichtig gebruik van digitale hulpmiddelen (gsm, smartphone, mails, ...).

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 leidinggevend 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.

Art. 8 Telewerk

Met hetzelfde doel voor ogen, namelijk duidelijkheid en evenwicht tussen werk en privé, verwijzen de sociale partners naar de bepalingen uit de cao 85/bis en uit de wet-Peeters van 5 maart 2017 betreffende deze aangelegenheden.

De ondernemingen die nog geen kader over dit onderwerp hebben, engageren zich de mogelijkheden van telewerk te bespreken en uiterlijk op 31/12/2020 een policy op te stellen die op z'n minst de volgende elementen behandelt:

- de functies en/of activiteiten binnen de onderneming die verenigbaar zijn met het telewerk;
- de procedure om telewerk aan te vragen en toe te staan (of niet);
- de terbeschikkingstelling van de nodige apparatuur en technische ondersteuning;
- de bereikbaarheid van de werknemer tijdens het telewerk.

3. Mobiliteit

Art. 9 – Er is een nieuwe cao ondertekend betreffende de tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten van het personeel, ter vervanging van de cao van 31 januari 2008 (geregistreerd onder het nummer 96360).

Die nieuwe overeenkomst voldoet aan de bepalingen van cao 19/9 die op 23/04/2019 in de NAR werd ondertekend.

4. Koopkracht

Art. 10 - De sector gaat door een fundamenteel transformatieproces en staat voor heel grote uitdagingen. Het gaat onder andere over voldoende rendabiliteit bewerkstelligen in een zeer moeilijke monetaire omgeving, de vele reglementaire veranderingen verwerken en adequaat toepassen, de accelererende digitale en IT-ontwikkelingen het hoofd bieden, ...

Een en ander heeft gevolgen voor de werkgelegenheid in de banksector die belangrijk en omvangrijk, maar wel een structureel dalende tendens kent.

Niettemin zullen de banken, met inachtneming van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de periode 2019-2020, een loonvoordeel toekennen voor de periode 2019-2020.

De sociale partners komen de volgende modaliteiten overeen:

- a) Ervaringsbaremas van categorieën 1 en 2 van personeel met het statuut "bedienden-werklieden"

De geïndexeerde bedragen die op 1 januari 2020 van kracht zijn, opgenomen in de ervaringsbaremas 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 - worden vanaf 1 januari 2020 met 1,1% verhoogd.

- b) Voordeel toegekend aan alle werknemers.

§1- Voor alle werknemers kennen de banken, voor de periode 2019-2020, aan de voltijdse werknemers die, op de datum van betaling, verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, of door een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, een nettovoordeel toe van 200 EUR ten laatste op 1 juli 2020 of een variabel voordeel volgens

categorieën bepaald op ondernemingsniveau maar gemiddeld gelijk aan voornoemd bedrag:

- o Ofwel door toekenning van ecocheques ;
- o Ofwel door toekenning van een gelijkwaardig nettovoordeel.

Dit loonvoordeel en de toekenningsregels ervan (soort voordeel, doelgroepen, tijdstip van betaling,...) zullen worden overeengekomen in een ondernemingsakkoord.

Tijdens de onderhandeling van dit ondernemingsakkoord zullen de partijen voorrang geven aan een nettokoopkrachtverhoging daarbij rekening houdend met de voordelen die reeds werden toegekend op ondernemingsniveau.

§2- Voor de banken die geen ondernemingsakkoord hebben gesloten binnen 3 maanden na de ondertekening van onderhavige CAO gelden de volgende suppletieve regels:

- de banken kennen, voor de periode 2019-2020, aan de voltijdse werknemers die, op de datum van betaling, verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, of door een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, een premie toe van 300 EUR bruto of een variabele premie volgens de categorieën bepaald op ondernemingsniveau maar gemiddeld gelijk aan voornoemd bedrag ten laatste op 1 juli 2020.

§3 - Voor de werknemers met onvolledige prestaties tijdens de 12 maanden voor de uitbetaling (deeltijdse arbeid, tijdskrediet, aanwerving gedurende het jaar...) worden de bedragen bedoeld in punt b) hierboven 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.

5. Andere bepalingen

Tijdskrediet en landingsbanen

Art. 11 – Artikel 4 §1 van de cao van 5 februari 2018 (geregistreerd onder het nummer 144655) 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 vanaf 1 januari 2019 tot 30 juni 2021, 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 30 09 2019 sloten de sectorale sociale partners een cao in het kader van de landingsbanen, in toepassing van de NAR-cao nr. 137 van 23 april 2019 tot vaststelling voor 2019 en 2020 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 en 57 jaar.

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. 28280/6/310)

“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 2019 en 2020.

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.”

6. 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 2019 tot 31 december 2020.

§2. In afwijking van §1 zijn de artikelen 1 en 11 van toepassing van 1 januari 2019 tot 30 juni 2021.