

## ERRATUM

### **Commission paritaire pour les institutions publiques de crédit**

**CCT n° 171251/CO/325  
du 21/12/2021**

Correction du texte français :

- Le 3ème alinéa de l'article 6, point 6.1 doit être corrigé comme suit : « Des accords écrits seront conclus avec ~~l'employé~~ **le travailleur** concerné,... ».
- Le 16ème alinéa de l'article 9 doit être modifié comme suit : « Chaque ~~employé~~ **travailleur** a droit à une formation en outils informatiques et/ou langues. ».

**Décision du**

06-0



**Paritair Comité voor de  
openbare kredietinstellingen**

---

**Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 21 december 2021 betreffende  
het sectoraal akkoord 2021-2022**

**Tussen:**

enerzijds, de Beroepsvereniging van de openbare kredietinstellingen, met zetel te 1000 Brussel, de Berlaimontlaan 14,

**En:**

anderzijds, de representatieve werknemersorganisaties, met name:

- het Algemeen Christelijk Vakverbond  
Haachtsesteenweg 579, 1030 Brussel;
- het Algemeen Belgisch Vakverbond,  
Hoogstraat 42, 1000 Brussel;
- de Algemene Centrale der Liberale  
Vakbonden van België, Poincarélaan 72-74,  
1070 Brussel.

Gelet op het interprofessioneel sociaal akkoord van 8 juni 2021, gesloten voor de periode 2021-2022;

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.

## **Bepalingen**

### ***Hoofdstuk I. Tewerkstellingspolitiek en werkzekerheid***

Art. 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.

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

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 arbeids-herverdelende maatregelen.

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 tenminste van hetzelfde niveau is.

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

Art. 2. Een voluntaristisch beleid zal worden gevolgd om het behoud van de werkgelegenheid te kunnen verwezenlijken 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. De resultaten ervan worden éénmaal per jaar 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-CAO 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 CAO nr. 9 van 9 maart 1972 gesloten in de N.A.R. 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 o.m. kunnen gebeuren door:

- de stopzetting 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;
- de beperking van de aanwervingen voor de diensten die niet zijn getroffen, door de natuurlijke uittredingen 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.

Art. 4. De bepalingen van de artikelen 2 en 3 zijn niet van toepassing op de gevallen van individuele afdanking 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 dienst is geweest bij deze werkgever, 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 afdanking 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.

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.

Bij beslissing tot afdanking krijgt de ontslagen werknemer de schriftelijke motivering van de afdanking.

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.

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

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

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 1 en 5 jaar of 5 jaar overschrijdt.

## Art 6.

### 6.1.

Voorafgaandelijk aan de eventuele opstart van de individuele ontslagprocedure zoals bedoeld in artikel 5 van deze collectieve arbeids-overeenkomst 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
- 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 geremedieerd 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.

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.

### ***Hoofdstuk II. Maatregelen ter bevordering van de inzetbaarheid***

#### **Art. 7. Outplacement**

Met betrekking tot ontslagen in de periode van 01.01.2021 tot en met 31.12.2023 gelden de volgende regels inzake outplacement:



a) *Algemene regeling van outplacement*

Overeenkomstig de outplacementprocedure en de voorwaarden zoals vastgelegd in afdeling 1 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.

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 cao nr. 82 gesloten op 10 juli 2002 in de N.A.R., gewijzigd bij cao 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 cao 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.

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 cao 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.

### ***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.

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

De ondernemingen van de sector verbinden er zich toe een voluntaristisch beleid te voeren op gebied van professionele vorming. Ze zullen zich bijgevolg laten leiden door de CAO nr. 9 gesloten op 9 maart 1972 in de N.A.R. door de ondernemingsraad ten minste eenmaal per jaar in te lichten over de vormingsplannen, de doelstellingen en de in het vooruitzicht gestelde thema's.

Tenminste eenmaal per jaar wordt aan de sectorale Vaste Commissie voor de werkgelegenheid verslag uitgebracht over de verwezenlijkte vormingen.

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.

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.

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 of tien dagen over een periode van twee jaar voorziet 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 er over 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.

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.

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

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.

Iedere werknemer heeft recht op een opleiding in ICT-tools en/of talen.

Iedere onderneming van de sector deelt jaarlijks aan de ondernemingsraad het aantal aan vorming bestede werkdagen mee.

De ondernemingen van de sector waken over de noodzakelijke, belangrijke overdracht van competenties tussen de oudere personeelsleden en de jonge en/of pas aangeworven personeelsleden.

Een specifieke opleiding wordt voorzien voor personeelsleden die binnen het jaar met pensioen kunnen gaan.

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

#### Art. 10. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage

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 bedrijfstoelage omschreven in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

#### Art. 11. Deeltijdarbeid

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

In de ondernemingen van de sector waarin deze regimes nog niet bestaan, worden werkregimes van 95 % en 90 % met vrije verlofdagen, dat gunstig is zowel voor de werkorganisatie, als voor het evenwicht werk-privéleven, ingevoerd. Een werkregime van 90 % met vrije verlofdagen kan echter slechts worden ingevoerd op voorwaarde dat het voorziet in de verplichting voor de werknemer om minstens één verlofdag per maand op te nemen.

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

Zolang binnen de onderneming geen deeltijdarbidsregelingen zijn opengesteld waarvan 15 % 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 de strijd tegen de overuren voort te zetten 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 bekleden 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.

#### 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 1/10<sup>e</sup> onderbreking.

Dat betekent dat de werknemer in alle gevallen de mogelijkheid heeft om te kiezen voor deze ouderschapsverlofregeling (met inachtneming van onder andere de voorwaarden uit het Koninklijk Besluit van 5 mei 2019 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de thematische verloven en de regelgeving inzake ouderschapsverlof).

#### ***Hoofdstuk IV. Arbeidsvoorwaarden***

Art. 14. Duurzaam, leefbaar en kwaliteitsvol werk

Overeenkomstig de collectieve arbeids-overeenkomst nr. 72 betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk, gesloten op 30 maart 1999 in de N.A.R. en het koninklijk besluit van 28 april 2017 tot vaststelling van boek I, Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk, 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 dienen jaarlijks geëvalueerd te worden.

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.

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.



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.

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.

Elke werknemer heeft, ongeacht zijn graad of functie, recht op deconnectie. 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.

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

De ondernemingen van de sector die dit nog niet gedaan hebben, verbinden zich ertoe om duidelijke en transparante richtsnoeren uit te werken en leidinggevend te sensibiliseren over de risico's inzake overdreven connectiviteit, zodat de werknemers een gezond evenwicht tussen het werk en het privéleven kunnen bewaren.

## Art. 15. Werkorganisatie

Iedere onderneming van de sector voert na de COVID-19 crisis een werkorganisatie in die in structureel telewerk voorziet in principe gedurende minstens twee dagen per week (rekening houdend met het werkregime en de specifieke toekenningsmodaliteiten 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 bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 9 november 2005 betreffende het telewerk, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 bis van 27 februari 2008.

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. 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.

Het bedrag van de fietsvergoeding bedraagt op 1 januari 2021 0,24 €/km; dit bedrag wordt automatisch aangepast aan het fiscaal vrijgesteld bedrag.

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.

## 18.2. Auto

De tussenkomst in de kosten verbonden aan de verplaatsingen met de auto wordt opnieuw onderzocht in iedere onderneming om rekening te houden met 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. CAO nr. 90 van de N.A.R.) in te voeren, op ondernemingsvlak zal worden besproken.

### Art. 20. Toekenning van coronapremie

De ondernemingen van de sector kennen aan alle werknemers wiens functie niet geschikt is voor telewerk een niet-recurrente coronapremie van 450 EUR netto per persoon toe voor 2021. Het bedrag van de toe te kennen coronapremie wordt aangepast pro rata de arbeidsprestaties van de betrokken werknemer.

Onder “coronapremie” wordt verstaan: de comsumptiecheques bedoeld in de artikels 56 tot 65 van de wet van 18 juli 2021 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie en in artikel 19*quinquies*, §4 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.

De toekenningsmodaliteiten van de coronapremie worden bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten in iedere onderneming van de sector.

Het staat de ondernemingen van de sector vrij om de voorwaarden zoals bepaald in het eerste lid van dit artikel aan te passen, voor zover deze gunstiger zijn voor de werknemers, bijvoorbeeld door het toepassingsgebied te verruimen of het bedrag te verhogen.

Indien een onderneming van de sector reeds een coronapremie zou toegekend hebben aan alle of bepaalde van haar werknemers, dan zal de coronapremie waarop de betrokken werknemers recht hebben krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten op ondernemingsniveau, beschouwd worden als een voorschot op de coronapremie toegekend op sectoraal niveau.

## ***Hoofdstuk VI. Diverse bepalingen***

### **Art. 21. Maatregelen voor oudere werknemers**

21.1. De toepassing van de bepalingen van onbepaalde duur van artikel 13 van de collectieve kader-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. Deze bepaling is van toepassing tijdens de geldigheidsduur van voormelde cao van 23 april 1987.

21.2. Artikel 1 (maatregelen voor de oudere werknemers, zoals tot hertoe toegepast binnen de onderneming of eventueel later aangepast op basis van een paritair akkoord op bedrijfsniveau) van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 22 mei 1995 in de sector van de openbare kredietinstellingen, geregistreerd op 25 september 1995 onder nummer 39124/CO/325, wordt verlengd tot 31 december 2023.

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, is van toepassing tot 31 december 2023.

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

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

Voor de werknemers die tussen 1 januari 2020 en 31 december 2023 55 jaar 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.

## 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;
4. inzake de HR-belèidsmaatregelen rekening wordt gehouden met het thema van de arbeidskansen voor gehandicapten, laaggeschoolden en allochtonen en gelijke kansen voor mannen en vrouwen, alsook gelijke kansen voor de LGBTIQA+-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 sociaal- en milieuvlak

Een permanente paritaire groep wordt op ondernemingsniveau opgericht om de maatregelen te onderzoeken die moeten worden genomen inzake de sociale- en milieuverantwoordelijkheid van iedere onderneming van de sector, zodat het personeel bij die maatregelen zou worden betrokken.

#### Art. 24. Fonds voor vakbondsvorming

De partijen komen overeen om 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, voor de jaren 2021 en 2022 te behouden op 40 € per personeelslid.

#### 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 verbinden zich ertoe de functieclassificaties te baseren 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:

- 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 collectieve kaderarbeidsovereenkomst 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 2021 voor een onbepaalde duur met uitzondering van de volgende artikelen, die slechts geldig zijn voor een duur van twee jaar, en die, behoudens anders bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, dus van rechtswege ophouden van kracht te zijn op 31 december 2022, zonder dat de stilzwijgende verlenging ervan door één van de partijen kan worden ingeroepen:

- artikel 2;
- artikel 3;
- artikel 4;
- artikel 6;
- artikel 7;
- artikel 12;
- artikel 13;
- artikel 15;
- artikel 18.1., derde lid;
- artikel 20;
- artikel 21.2.;
- artikel 21.3.;
- artikel 24;
- artikel 27

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2019 betreffende het sectoraal akkoord 2019-2020, geregistreerd op 6 februari 2020 onder nummer 156948/CO/3250000 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.