

**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.

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES BANQUES  
CP 310**

**CCT du 30 09 2019  
pour la période 2019-2020**

Article 1er - 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.

Elle est conclue en application des accords interprofessionnels proposés le 26 février 2019 pour la période 2019 et 2020.

**1. Formation**

Art. 2 – §1 Une convention collective de travail relative aux efforts en matière de formation dans le secteur bancaire est conclue pour 2019 et 2020.

Cette convention collective de travail vise la prolongation des efforts de formation convenus dans le secteur bancaire pour 2017 et 2018 et prévoit en outre une évolution vers l'augmentation des efforts de formation : à partir de l'année 2020, ces temps de formation correspondront à l'équivalent d'au moins cinq fois autant de jours que le nombre de travailleurs occupés (calculés en équivalents temps plein au 1<sup>er</sup> janvier) dans les banques ou groupes de banques ressortissant à la Commission paritaire pour les banques (CP n°310) qui, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours occupent plus de 750 travailleurs (calculés en équivalents temps plein). Dans les autres banques, ils correspondront à l'équivalent d'au moins quatre fois autant de jours que le nombre de travailleurs occupés (calculés en équivalents temps plein). Les partenaires sociaux évalueront lors des prochaines négociations sociales si la distinction actuelle de l'effort de formation entre les banques de plus ou moins de 750 travailleurs est encore justifiée

§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 medewerkers daarin ondersteund door HR en door hun leidinggevenden. De 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.

§2 - Les entreprises s'engagent à élaborer une politique de carrière axée sur le développement, le travail faisable et l'employabilité, dans laquelle les employés sont soutenus par les RH et leurs responsables tout au long de leur carrière. L'employé prend également des initiatives pour répondre à ses attentes professionnelles.

Coordonner les besoins de l'organisation et de l'employé est une responsabilité partagée.

§3 –En plus de l'accompagnement au sein de l'organisation, les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir et à développer davantage l'accompagnement de carrière dans le programme paritaire de formation ElanPlus qui, grâce aux conseils et à l'accompagnement de professionnels, permet d'acquérir une meilleure connaissance de soi, de son potentiel et de son employabilité.

Art. 3 – Une convention collective de travail sectorielle relative à l'effort de 0,10% de la masse salariale en faveur des groupes à risque est signée le 30 09 2019 pour la période 2019 et 2020.

Les partenaires sociaux ont également introduit auprès du Ministre de l'emploi une demande d'être reconnu, pour 2019 et 2020, comme 'secteur en difficulté où le recrutement est en grande partie arrêté' au sens de l'art. 2, al. 2 et 3, de l'arrêté royal du 19 février 2013.

Les partenaires sociaux s'engagent à conclure un protocole mettant en œuvre une politique sectorielle de formation et de mobilité des talents dans le secteur bancaire pour les années à venir afin de répondre au changement qualitatif et substantiel de l'emploi par le biais d'initiatives de développement de carrière (formation, reconversion et mutation vers de nouveaux postes dans ou hors du secteur), notamment par la mise en place de trajets de mobilité professionnelle.

Art. 4 - En outre, les banques s'engagent à organiser et financer ensemble un programme pilote de formation « reskilling ».

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

Dans les limites du budget qui sera fixé, ce programme aura pour objectif de permettre aux collaborateurs du secteur bancaire d’acquérir de nouvelles compétences afin d’augmenter leur employabilité dans le secteur.

## 2. Travail faisable et maniable

Art. 5 – En ce qui concerne l’organisation du travail, les partenaires sociaux sont convaincus que le secteur bancaire doit

- être capable de s’adapter et de devancer les évolutions tant au niveau technologique (telle que la numérisation) qu’au niveau économique et sociétal (globalisation, concurrence des autres secteurs, besoins innovants des clients, etc...)

et

- utiliser ces évolutions technologiques pour permettre aux collaborateurs d’atteindre un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée épanouissant.

## Art.6 Organisation du temps de travail

L’organisation du travail est un élément fondamental pour toutes les activités économiques, dans tous les secteurs. Aussi pour les services bancaires. Du fait des nouvelles technologies, les clients ont des attentes qui dépassent largement l’ancien «modèle du consommateur », à savoir l’offre de produits et services uniquement durant des plages d’ouverture classiques.

Ces nouvelles attentes ne peuvent pas uniquement être remplies par les canaux digitaux, l’intervention humaine reste primordiale, même si les profils et qualifications se doivent d’évoluer parallèlement.

Entant que Partenaires sociaux, nous avons paritairement la responsabilité d’éviter la fuite

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 verlopen 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

de nos activités vers d'autres secteurs et vers l'étranger.

Aussi, si le thème de l'organisation du temps de travail est abordé au niveau d'une entreprise, les partenaires sociaux s'engagent à faire preuve d'ouverture et de bonne volonté pour discuter de façon équilibrée d'une organisation du travail répondant aux besoins de l'entreprise et des travailleurs.

Art. 7 Déconnexion du travail et utilisation des moyens de communication digitaux.

En vue d'assurer le respect des temps de repos, des vacances annuelles et des autres congés des travailleurs et de préserver l'équilibre entre le travail et la vie privée, les partenaires sociaux se réfèrent aux articles 16 et 17 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, qui prévoient à intervalles réguliers une concertation au sein du CPPT au sujet de la déconnexion du travail et de l'utilisation des moyens de communication digitaux.

Les partenaires sociaux reconnaissent le droit à la déconnexion en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé, ainsi que de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Ils s'engagent également à incorporer dans l'offre de formation sectorielle une initiative portant sur l'information sur les risques liés à l'hyperconnectivité, et sur les bonnes pratiques liées à une utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques (tels que GSM, smartphone, mails, ...).

Les entreprises qui ne disposent pas encore de cadre à ce sujet s'engagent à promouvoir durant la durée de cet accord, des lignes de conduite claires et transparentes, et à

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.

sensibiliser les dirigeants comme les travailleurs aux risques de l'hyperconnectivité.

Par « le droit à la déconnexion » il faut entendre le droit du travailleur à ne pas être connecté à ses outils digitaux professionnels en dehors des heures de travail, sauf si le travailleur exerce une fonction critique ou s'il en a été convenu autrement préalablement.

#### Art. 8 Télétravail

Dans le même objectif de clarté et d'équilibre entre la vie privée et professionnelle, les partenaires sociaux se réfèrent aux dispositions légales de la CCT 85/bis et de la loi Peeters du 5 mars 2017 concernant ces matières.

Les entreprises qui ne disposent pas encore de cadre à ce sujet s'engagent à discuter des possibilités d'organisation de télétravail et, pour le 31/12/2020 au plus tard, à rédiger une police d'entreprise traitant au minimum des éléments suivants :

- Les fonctions et/ou les activités au sein de l'entreprise compatibles avec le télétravail ;
- La procédure à suivre pour introduire une demande et l'approuver (ou non) ;
- La mise à disposition de l'équipement et du support technique nécessaires ;
- La disponibilité du travailleur pendant les heures de télétravail.

### 3. Mobilité

Art. 9 - Une nouvelle CCT relative à l'intervention des employeurs dans les frais de transport du personnel est signée en remplacement de la CCT du 31 janvier 2008 (enregistrée sous le n° 96360).

Cette nouvelle convention se conforme aux dispositions de la CCT 19/9 signée au CNT le 23/04/2019.

#### 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

#### 4. Pouvoir d'achat

Art. 10 - Le secteur traverse un processus de transformation fondamentale et se trouve devant de très grands défis allant de la création d'une rentabilité suffisante dans un environnement monétaire très difficile, au traitement et à l'application adéquate des nombreuses modifications réglementaires ainsi qu'à des développements accélérés en matière digitale et d'IT. Ce contexte a des répercussions sur l'emploi dans le secteur bancaire qui est important et étendu, mais connaît néanmoins une tendance structurelle à la baisse.

Néanmoins, dans le respect de la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2019-2020, les banques octroieront un avantage salarial pour la période 2019 - 2020.

Les partenaires sociaux conviennent des modalités suivantes :

- a) Barèmes d'expérience des catégories 1 et 2 du personnel sous statut « Employés-ouvriers »

Les montants indexés en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020 repris dans les barèmes d'expérience des catégories 1 et 2 des collaborateurs sous statut « Employés-ouvriers » - tel que défini par la CCT du 3 juillet 2008 relative au système de rémunération dans le secteur bancaire - sont augmentés de 1,1% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

- b) Avantage octroyé à l'ensemble des collaborateurs.

§1- Pour tous les collaborateurs les banques octroieront, pour la période de 2019-2020, 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, un avantage net de 200 EUR au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2020 ou un avantage variable selon des catégories

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).

déterminées au niveau de l'entreprise mais en moyenne équivalent au montant précité:

- o Soit par l'octroi d'écochèques ;
- o Soit par l'octroi d'un avantage net équivalent.

Cet avantage salarial et ses modalités d'octroi (type d'avantage, groupes-cibles, moment du paiement, ...) seront convenus dans un accord d'entreprise.

Lors de la négociation de cet accord d'entreprise les parties privilégieront la recherche d'une augmentation nette du pouvoir d'achat en tenant compte des avantages déjà octroyés au niveau de l'entreprise.

§2- Pour les banques qui n'auront pas conclu un accord d'entreprise dans les 3 mois après la signature de la présente CCT, les modalités supplétives suivantes sont d'application :

- les banques octroieront, pour la période 2019-2020, 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, une prime de 300 EUR bruts, ou une prime variable selon des catégories déterminées au niveau de l'entreprise mais en moyenne équivalente au montant précité au plus tard le 1er juillet 2020.

§ 3 - 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 prévus au point b) ci-dessus sont réduits proportionnellement, conformément aux règles applicables dans l'entreprise pour le paiement de la gratification annuelle (treizième mois).

On arrondira si nécessaire vers l'unité supérieure.

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.

## 5. Autres dispositions

### Crédit-temps et emploi de fin de carrière

Art. 11 – L'article 4§1 de la CCT du 5 février 2018 (enregistrée sous le n° 144655) 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 :

« Art.4 §1er – Le seuil du nombre total de travailleurs occupés dans l'entreprise ou le service est porté à 6%, par dérogation à l'article 16 de la CCT n° 103 précitée.

Pour le calcul de ce seuil de 6%, le nombre total de travailleurs pris en considération sera égal, durant la période allant du 1er janvier 2019 au 30 juin 2021, 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»

Art.12 - Les partenaires sociaux sectoriels ont, le 30 09 2019, conclu une CCT dans le cadre des emplois de fin de carrière en application de la CCT n°137 du 23 avril 2019 fixant pour 2019 et 2020 le cadre interprofessionnel de l'abaissement de la limite d'âge à 55 et 57 ans.



### **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. 28280/60/310)

“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.

### **Formation syndicale**

Art. 13 - L'article 2, point 3 de la CCT 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 : (nr. 28280/60/310)  
« Febelfin versera aux organisations syndicales, en application d'une clé de répartition à fixer entre elles, un montant de 1.810.000 EUR en 2019 et 2020.

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

Ce montant comprend également la somme de 172.000 EUR octroyée pour des raisons historiques aux organisations syndicales par BNP Paribas Fortis SA, KBC Bank SA et Belfius Banque SA. pour la formation et l'activité syndicales. »

### **6. Dispositions finales et entrée en vigueur**

Art. 14 – 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.

Art. 15 –

§1. La présente convention entre en vigueur le 1 janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020.

§2. Par dérogation au §1 les articles 1 et 11 sont d'application à partir du 1 janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2021.