

06-07-2007

11-07-2007

NF:
N:

83.856 16/308

A

Paritair comité voor de maatschappijen voor
hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie

Commission paritaire pour les sociétés de
prêts hypothécaires, d'épargne et de
capitalisation

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN**

28 JUNI 2007

LOONBELEID

**CONVENTION COLLECTIVE DE
TRAVAIL DU**

28 JUIN 2007

POLITIQUE SALARIALE

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie.

Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk werklieden-, bedienden- en kaderpersoneel.

Onderhavige cao wordt afgesloten in uitvoering van hoofdstuk II van de cao van 28 juni 2007 houdende het akkoord 2007-2008.

De ondertekenende sociale partners hebben kennis genomen van de brief van 16 februari 2007 van de Minister van Werk Peter Vanvelthoven gericht aan de Voorzitters van de paritaire comités

In overeenstemming met de bepalingen van het ankerpunt 1 "loonbarema's" van het Interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 dat werd afgesloten op 2 februari 2007 en verwijzend naar de Europese kaderrichtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep en de rechtspraak die hieruit voortvloeit, roept de minister de sociale partners op om de bestaande leeftijdgebonden verloningsystemen om te vormen en hierbij gebruik te maken van andere onderscheidingcriteria dan leeftijd, dit alles in een kader met respect van een budgettaire en sociale neutraliteit.

De sociale partners stellen vast dat de huidige in het paritair comité geldende loonschalen voorzien in een differentiatie op basis van de

Chapitre 1^{er} : Champ d'application

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui relèvent de la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation.

Par travailleur, on entend le personnel ouvrier, employé et cadre, masculin et féminin.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du chapitre II de la cct du 28 juin 2007 portant l'accord 2007-2008.

Les partenaires signataires ont pris connaissance du courrier adressé le 16 février 2007 par le Ministre de l'Emploi Peter Vanvelthoven aux Présidents des différentes commissions paritaires.

Conformément aux conclusions formulées dans le point d'ancrage 1er - barèmes salariaux de l'accord interprofessionnel 2007-2008 conclu le 2 février 2007, et se référant à la Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur d'égalité de traitement en matière d'emploi et à la jurisprudence européenne qui en découle, le Ministre de l'emploi fait appel aux partenaires sociaux à transformer les systèmes de rémunération comportant actuellement des barèmes liés à l'âge, en utilisant d'autres critères de distinction tout en respectant une neutralité budgétaire et sociale.

Les partenaires sociaux constatent que les barèmes salariaux actuellement en vigueur dans la commission paritaire font

leeftijd van de werknemer. Het is steeds de bedoeling van de sociale partners geweest, zowel bij de werkgevers- als bij de werknemersorganisaties, om de werknemers een correct, billijk en niet-discriminerend conventioneel verloningsstelsel te bieden.

Het tot nu toe geldende conventioneel stelsel voor de werknemers die onder het paritair comité voor de maatschappijen voor hypotheekleningen, sparen en kapitalisatie ressorteren, voldeed in hun ogen uiteraard aan die verwachtingen. Het werd dan ook regelmatig verlengd. De partijen wensen erop te wijzen dat die ondertekening en verlenging gebeurde tijdens de uitoefening van hun wettelijke vertegenwoordiging van de werkgevers en hun werknemers zoals bepaald in het algemeen kader van het overleg in België en meer bepaald bij de wet van 5 december 1968, en dat het huidige stelsel dan ook berust op een ruime consensus onder diegenen die er rechtstreeks bij zijn betrokken.

Wel stellen de ondertekenende partijvast dat Europese richtlijn 2000/78/EG aanleiding kan geven tot een aantal nieuwe vereisten inzake niet-discriminatie, meer bepaald in het licht van de recente uitspraken van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschap.

Ze worden geconfronteerd met de moeilijkheid om onmiddellijk bestaande bezoldigingsregels om te zetten in nieuwe stelsels waarbij geen controversiële onderscheidingscriteria meer gehanteerd worden.

Vandaar dat ze overeenkomen om het in dit paritair comité geldende conventioneel verloningsstelsel opnieuw te bekijken op basis van die nieuwe vereisten en daarin alle wijzigingen aan te brengen die nodig zijn opdat het stelsel aan die vereisten voldoet. Zij zijn van oordeel dat in afwachting daarvan een tijdelijke handhaving van het huidige stelsel kadert in een legitiem doel en duidelijk niet disproportioneel is aan de doelstellingen van de Europese en nationale regelgeving.

Artikel 2

Rekening houdend met wat vooraf gaat, verbinden de sociale partners zich er toe om

application d'une différenciation en fonction de l'âge du travailleur. Le souci d'offrir aux travailleurs un système conventionnel de rémunération qui soit juste, équitable en non-discriminatoire a toujours animé les partenaires sociaux, tant au niveau des organisations représentatives des employeurs que des organisations représentatives des travailleurs.

Le système conventionnel en vigueur jusqu'ici pour les travailleurs relevant de la commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaire, d'épargne et de capitalisation remplissait évidemment à leurs yeux ces conditions. C'est pourquoi il a été régulièrement reconduit. Les parties tiennent à souligner que cette conclusion et cette reconduction ont eu lieu dans l'exercice de leur mission représentative légale des employeurs et de leurs travailleurs, telle qu'elle est définie par le cadre général de la concertation en Belgique et plus particulièrement par la loi du 5 décembre 1968 et que le système actuel bénéficie donc depuis longtemps d'un large consensus auprès de ceux qu'il concerne directement.

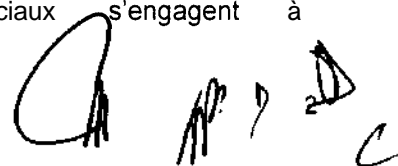
Les parties signataires constatent cependant que la directive européenne 2000/78/CE est susceptible de poser un certain nombre d'exigences nouvelles en matière de non discrimination, notamment en regard de la jurisprudence récente de la cour de justice de Communautés Européennes.

Elles sont confrontées à la difficulté de convertir dans l'immédiat, les règles de rémunération existantes en des régimes où des critères de distinction controversés ne seraient plus utilisés.

Elles conviennent dès lors de réexaminer le système conventionnel de rémunération en vigueur dans cette commission paritaire en fonction de ces exigences nouvelles et d'y apporter toutes les modifications nécessaires pour le mettre en conformité avec celles-ci. Elles estiment qu'entre-temps le maintien temporaire du système actuel cadre dans un objectif légitime, et n'est manifestement pas disproportionné aux objectifs visés par les réglementations européennes et nationale.

Article 2

Tenant compte de ce qui précède, les partenaires sociaux s'engagent à



uiterlijk tegen 1 januari 2009 een nieuw verloningsstelsel voor de sector te ontwikkelen.

Dat betekent dat de huidige leeftijdgebonden verloningsstelsels (op het niveau van de sector en/of van de ondernemingen) voorlopig van toepassing blijven tot de invoering van het nieuwe verloningsstelsel voor de sector en dit tot uiterlijk 31 december 2008.

Vanaf dan zal het verboden zijn om in de sector nog verloningsstelsels die gekoppeld zijn aan de leeftijd van de werknemer in te voeren of toe te passen.

Artikel 3

Met het oog op de invoering van het nieuwe loonbeleid wordt een sectorwerkgroep opgericht die het Paritair Comité in staat moet stellen vóór 30 juni 2008 een beslissing te nemen inzake het verloningsstelsel voor de sector.

Artikel 4

Nu reeds worden de ondernemingen in de sector verzocht om het overleg aan te vatten op niveau van de geëigende organen om tegen 30 juni 2008 de compatibiliteit met de voorschriften van onderhavige cao na te gaan, zodat ze ten laatste tegen 1 januari 2009 kunnen geïmplementeerd worden.

Artikel 5

Bij de toepassing van de nieuwe verloningsstelsels zoals verder beschreven in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, zal rekening worden gehouden met het principe van de budgettaire en sociale neutraliteit ten opzichte van de geplande evolutie van het huidige stelsel, indien het was blijven bestaan.

Dit betekent concreet dat dit niet tot gevolg mag hebben dat

- het bruto maandloon van de medewerkers lager zal zijn dan dat van vóór de inwerkingtreding van het nieuwe stelsel, en
- evenmin dat de totale loonmassa gaat stijgen als louter gevolg van de invoering van de nieuwe stelsels.

développer pour le 1^{er} janvier 2009 au plus tard un nouveau système de rémunération dans le secteur.

Ceci signifie que les systèmes actuels de rémunération (au niveau du secteur et/ou au niveau des entreprises) liés à l'âge resteront pour le moment d'application jusqu'à la mise en place du nouveau système sectoriel de rémunération, et ceci jusqu'au 31 décembre 2008 au plus tard.

Dès ce moment il sera interdit dans le secteur d'introduire ou d'appliquer des systèmes salariaux liés à l'âge du collaborateur.

Article 3

Afin de mettre en place cette nouvelle politique salariale, un groupe de travail sectoriel est constitué avec mission de permettre à la Commission paritaire de prendre une décision relative au système de rémunération sectoriel avant le 30 juin 2008.

Article 4

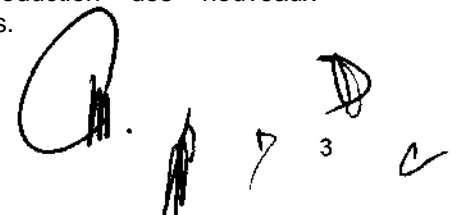
Dès à présent, les entreprises du secteur sont invitées entamer la concertation au niveau des organes de concertation appropriés afin d'examiner, pour le 30 juin 2008 au plus tard, la compatibilité avec les dispositions de la présente CCT, de telle sorte qu'ils puissent être implémentés pour le 1^{er} janvier 2009 au plus tard.

Article 5

La mise en oeuvre des nouveaux systèmes salariaux, tels que décrits dans la présente convention collective de travail, respectera le principe de neutralité budgétaire et sociale par rapport à l'évolution programmée du système actuel s'il avait perduré.

Ceci signifie qu'elle ne pourra avoir pour conséquence :

- que la rémunération brute mensuelle des collaborateurs soit inférieure à celle précédant l'entrée en vigueur du nouveau système, et ;
- ni, qu la masse salariale globale ne puisse augmenter par le seul effet de l'introduction des nouveaux systèmes.



Hoofdstuk II - Een nieuw baremiek verloningsstelsel op sectorniveau

Artikel 6

Het paritair comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie zal op voorstel van de werkgroep een nieuw sectoraal baremiek verloningsstelsel uitwerken dat ten laatste op 1 januari 2009 in werking zal treden.

De ondernemingen hebben de mogelijkheid om hun eigen verloningsstelsel te ontwikkelen binnen de voorwaarden opgenomen in hoofdstuk III van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 7

Dit sectoraal verloningsstelsel moet voldoen aan volgende criteria :

- het toepassingsgebied zal minstens de werknemers omvatten die onder het huidige stelsel vallen;
- het stelsel zal berusten op een automatische voortgang die niet langer leeftijdgebonden is, maar steunt op één of meer andere objectieve criteria die door het paritair comité zullen worden bepaald, zoals bijvoorbeeld ervaring.
- het stelsel biedt de waarborg dat onmiddellijk en rechtstreeks gebruik kan worden gemaakt van de minimumdrempels uit het schema voor elk beroep, zonder dat afbreuk wordt gedaan aan de huidige sectorregels inzake andere aspecten van het loonbeleid (zoals 13de maand,...);
- Het stelsel zal steunen op een functieclassificatie die gebonden is aan een loonschema;
- de minimumlonen in dit nieuwe verloningsstelsel zijn de aanvangslonen welke voortvloeien uit de geldende cao bepalingen.

Artikel 8

Het paritair comité zal tegen eind juni 2008 de verschillende referentiefuncties, zoals bedoeld in de cao van 20 februari 1979 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden, actualiseren, zodat de vergelijkbaarheid met de functies die in de ondernemingen worden

Chapitre II - Un nouveau système barémique sectoriel de rémunération

Article 6

La commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation développera un nouveau système barémique de rémunération qui entrera en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2009.

Les entreprises ont la possibilité de développer leur propre système salarial dans les conditions décrites au chapitre III de la présente convention collective de travail.

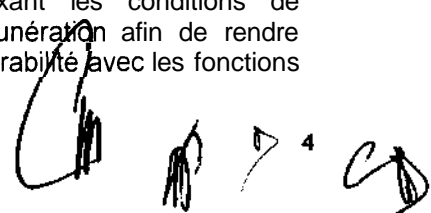
Article 7

Ce système salarial sectoriel répondra aux critères suivants :

- son champ d'application couvrira au minimum les travailleurs couverts par le système en vigueur actuellement ;
- il sera fondé sur une base d'automatisme de la progression ; celle-ci ne sera plus basée sur l'âge, mais sur un ou plusieurs autres critères objectifs à déterminer et définir par la commission paritaire, tel que par exemple l'expérience ;
- il garantira la disposition directe et immédiate des seuils minima de la grille pour chaque profession sans remettre en cause les règles sectorielles actuelles couvrant d'autres aspects de la politique salariale (13ème mois, ...);
- il sera basé sur un système de classification de fonctions répercuté sur une grille salariale;
- les salaires minima de ce nouveau système salarial sont les salaires de départ qui découlent des dispositions des cct actuellement en vigueur.

Article 8

La Commission paritaire actualisera pour fin juin 2008 les différentes fonctions de référence, telles que reprises dans la cct du 20 février 1979 fixant les conditions de travail et de rémunération afin de rendre possible la comparabilité avec les fonctions



uitgeoefend mogelijk wordt, en zonder dat dit een verhoging van de loonkosten voor gevolg mag hebben, en dit in vergelijkbare omstandigheden.

De leden van het paritair comité zullen zich bij deze oefening laten bijstaan door een externe consultant, in gemeenschappelijk overleg gekozen en ten laste van het Paritair Fonds voor sectorale vorming.

Bij het beëindigen van deze actualisering van de referentiefuncties van de huidige classificaties, zal het paritair comité onderzoeken of het nodig is om de werkzaamheden verder te zetten met het oog op een aanpassing van de classificatiemethodologie.

Hoofdstuk III - Verloningsystemen op het niveau van de ondernemingen

Artikel 9

De ondernemingen die leeftijdgebonden verloningsystemen toepassen zullen in de plaats daarvan nieuwe verloningsystemen ontwikkelen.

Artikel 10

§1 Deze nieuwe verloningsystemen zullen op andere criteria dan de leeftijd zijn gebaseerd.

§2 Hun toepassingsgebied zal de werknemers omvatten bedoeld in de huidig geldende systemen en zij zullen hun criteria van automatische loonevolutie bepalen. Ze zullen de waarborg bieden dat onmiddellijk en rechtstreeks gebruik kan worden gemaakt van de sectorminimumdrempels uit het schema voor elk beroep.

§3 Ze zullen steunen op een functieclassificatie die gebonden is aan een loonschema en zullen niet minder voordelig mogen zijn dan de toepassing van het nieuwe verloningsysteem zoals bedoeld in artikel 6.

Artikel 11

Bij de toepassing van die verloningsystemen zal bovendien rekening worden gehouden met de principes zoals bedoeld in artikel 5.

exercées dans les entreprises et sans que ceci n'entraîne une augmentation des coûts salariaux, et ceci dans des conditions comparables.

Dans cet exercice, les membres de la commission paritaire se feront assister par un consultant extérieur, choisi de commun accord et à charge du Fonds paritaire pour la formation sectorielle.

Au terme de cet exercice d'actualisation des fonctions de référence dans le cadre des classifications existantes, la commission paritaire examinera s'il s'avère nécessaire de poursuivre les travaux dans la perspective d'une adaptation de la méthodologie de classification.

Chapitre III - Systèmes salariaux au niveau des entreprises

Article 9

Les entreprises qui appliquent des systèmes salariaux d'entreprise liés à l'âge développeront de nouveaux systèmes de rémunération en lieu et place de ceux-ci.

Article 10

§1 Ces nouveaux systèmes salariaux seront basés sur d'autres critères que celui de l'âge.

§2 Ils devront couvrir les travailleurs visés par les systèmes actuellement en vigueur, déterminer leurs critères d'évolution automatique de la rémunération. Ils devront garantir la disposition directe et immédiate des seuils sectoriels minima de la grille pour chaque profession.

§3 Ils seront basés sur un système de classification de fonctions répercuté sur une grille salariale et ne pourront être moins avantageux que l'application du nouveau système de rémunération sectoriel visé à l'article 6.

Article 11

La mise en œuvre de ces systèmes salariaux d'entreprise respectera en outre les principes décrits à l'article 5.

Artikel 12

De invoering van deze nieuwe verloningsystemen en de financiële gevolgen ervan (de manier waarop de in artikels 9 en 10 voorziene principes worden vertaald) op de loonevolutie van de werknemers zullen het voorwerp uitmaken van het gebruikelijke overleg in de bevoegde organen van de onderneming.

In de ondernemingen waar de huidige leeftijdgebonden barema's bij cao zijn overeengekomen, zullen ze eveneens vastgelegd worden bij ondernemingscao te sluiten voor 1 januari 2009.

Artikel 13

Elke onderneming zal, onverminderd een specifiek ondernemingverloningsstelsel, alle functies situeren in de sectorale classificatie.

Hoofdstuk IV - Slotbepalingen

Artikel 14

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door een van de partijen mits naleving van een opzegtermijn van drie maanden.

De opzegging gebeurt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair comité.

Article 12

La mise en oeuvre de ces nouveaux systèmes salariaux et les conséquences financières (la façon dont sont traduits les principes prévus aux articles 9 et 10) qui en résultent sur l'évolution salariale des travailleurs feront l'objet d'une concertation au sein des organes adéquats dans les entreprises.

Elles seront précisées dans une cct d'entreprise, à conclure avant le 1^{er} janvier 2009, dans les entreprises où les barèmes actuels liés à l'âge ont été convenus par cct.

Article 13

Sans préjudice d'un système salarial spécifique d'entreprise, chaque entreprise situera toutes les fonctions dans la classification sectorielle

Chapitre IV - Dispositions finales

Article 14

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation est adressée au Président de la Commission paritaire par lettre recommandée à la poste.

