

19.06.17

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**

**CONVENTION COLLECTIVE DE
TRAVAIL DU**

19 JUNI 2017

19 JUIN 2017

**OVERGANG SPAARBANKEN VAN PC 308
NAAR PC 310**

**PASSAGE DES BANQUES D'ÉPARGNE DE
LA CP 308 À LA CP 310**

Inleiding

Introduction

De financiële sector is over de jaren heen sterk geëvolueerd waardoor een herziening van de bevoegdheidsafbakening van verschillende paritaire comités in de banksector zich aandient. Eén van de herzieningen betreft de sector van de spaarbanken die momenteel tot het bevoegdheidsdomein van PC 308 behoren. Op basis van de evolutie van de regelgeving, de aard van de financiële activiteiten, het verleden of de toekomstige evolutie van loon- en arbeidsvoorwaarden werd de vraag gesteld of de instandhouding van een afzonderlijk paritair comité 308 nog opportuun is.

Au fil des ans, le secteur financier a connu une évolution très importante qui rend nécessaire un réexamen de la délimitation des compétences entre les différentes commissions paritaires du secteur bancaire. Une de ces révisions concerne le secteur des banques d'épargne qui actuellement relèvent du champ de compétence de la CP 308. Sur la base de l'évolution de la réglementation, de la nature des activités financières, de l'évolution passée et future des conditions de rémunération et de travail, la question de l'opportunité de maintenir une commission paritaire distincte peut se poser.

In het verlengde van dit referentiekader en deze vaststellingen formuleerden de sociale partners van het paritair comité 308 een voorstel om met respect van onderstaande principes de spaarbanken in de toekomst onder de bevoegdheid van het paritair comité 310 (Banken) te laten ressorteren.

Dans le prolongement de ce cadre de référence et de ces constatations, les partenaires sociaux de la commission paritaire 308 formulent dès lors la proposition, dans le respect des principes ci-dessous, d'intégrer les banques d'épargne, dans la CP 310 (Banques).

Op 19 januari 2016 sloten de sociale partners binnen het PC 308 hieromtrent een protocol met het oog op een mogelijke harmonisatie. In dit protocol werden de basisprincipes omtrent deze overgang overeengekomen.

Le 19 janvier 2016, les partenaires sociaux de la CP 308 ont conclu un protocole visant une harmonisation éventuelle entre banques d'épargne et banques. Dans ce protocole ont été convenus les principes de base par rapport à ce passage.

Met deze collectieve arbeidsovereenkomst wensen de sociale partners een juridische basis te creëren omtrent de vooropgestelde basisprincipes.

La présente convention collective de travail a pour but de permettre aux partenaires sociaux de créer une base juridique par rapport aux principes de base proposés.

19.06.17

Hoofdstuk 1 : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen, die op 30 juni 2017 ressorteren onder het Paritair Comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie¹ en die op dezelfde datum ingeschreven zijn op de lijst *1B Spaarbanken en spaarkassen* (met inbegrip van de Federatie van kredietinstellingen) *van de kredietinstellingen met vergunning in België*, gepubliceerd door de toezichthouders FSMA en NBB.

Deze ondernemingen zullen vanaf 1 juli 2017 ingevolge de wijziging van de werkingssfeer van het bedoelde paritaire comité voortaan onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor Banken en Spaarbanken² ressorteren.

Om deze redenen gelden de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst uitsluitend voor de werknemers, die uiterlijk op 30 juni 2017 in dienst van de geciteerde werkgevers waren³. Werknemers, die na deze datum werden aangeworven of in het personeelsregister werden ingeschreven, ressorteren integraal onder de conventionele regelgeving van het PC 310.

Onder werknemers wordt verstaan, de mannelijke en vrouwelijke werklieden, bedienden en kaderpersoneel.

Chapitre 1^{er} : Champ d'application

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent au 30 juin 2017 à la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation⁴ et qui, à la même date sont inscrits sur la liste *1B Banques d'épargne et caisses d'épargne* (y compris la Fédération d'établissements de crédit) des établissements de crédit agréés en Belgique, publiée par les autorités de contrôle la FSMA et la BNB.

Suite à la modification du champ de compétence de ladite commission paritaire, à partir du 1^{er} juillet 2017, ces entreprises tomberont sous le champ de compétence de la commission paritaire pour les Banques et les Banques d'épargne⁵.

Pour ces motifs, les dispositions de cette convention collective de travail s'appliquent exclusivement aux travailleurs qui, au plus tard le 30 juin 2017, étaient au service des employeurs cités⁶. Les travailleurs qui ont été engagés ou qui ont été inscrits dans le registre du personnel après cette date ressortissent intégralement à la réglementation conventionnelle de la CP 310.

Par travailleurs, il faut entendre les ouvriers, employés et cadres, de sexe masculin ou féminin.

¹ Verder het 'PC 308' genaamd.

² Verder het 'PC 310' genaamd.

³ Verder de 'bestaande werknemers' genaamd. Meer specifiek wordt bedoeld '*de werknemers die uiterlijk op 30 juni 2017 waren aangeworven en effectief in het personeelsregister waren ingeschreven*'.

⁴ Ci-après dénommée la « CP 308 ».

⁵ Ci-après dénommée la "CP 310"

⁶ Ci-après dénommés les « travailleurs existants ». Il faut entendre plus spécifiquement « *les travailleurs qui ont été engagés au plus tard le 30 juin 2017 et étaient effectivement inscrits dans le registre du personnel* ».

19.06.17

Hoofdstuk 2 : Voorwerp

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten van het Paritair Comité 310 op de in artikel 1, eerste alinea van deze collectieve arbeidsovereenkomst omschreven werkgevers en werknemers.

Hoofdstuk 3 : Basisprincipe

Artikel 3

Met deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt een maximale aansluiting van de actueel binnen het PC 308 geldende collectieve arbeidsovereenkomsten bij de conventionele regelgeving van het PC 310 beoogd.

Voor wat de concrete toepassing van deze aansluiting betreft, gelden volgende basisregels:

- de voorwaarden en voordelen, die de bestaande werknemers op het ogenblik van de overgang naar het PC 310 reeds op basis van de collectieve arbeidsovereenkomsten of enige analoge regeling van het PC 308 genieten, blijven – behoudens uitdrukkelijke afwijking door deze collectieve arbeidsovereenkomst – behouden;
- deze voordelen en/of voorwaarden kunnen geenszins – behoudens uitdrukkelijke afwijking door deze collectieve arbeidsovereenkomst – met de voordelen of rechten geput uit de collectieve arbeidsovereenkomsten van het PC 310 worden gecumuleerd.
- indien, in deze context, uit de vergelijking van beide stelsels (PC 308 en PC 310) een verschil blijkt, dan wordt dit als volgt opgelost:
 - o onder alle omstandigheden wordt naar een kostenneutraliteit gestreefd. Om deze redenen wordt in de eerste plaats de financiële tegenwaarde of

Chapitre 2 : Objet

Article 2

La présente convention collective de travail régit l'application des conventions collectives de travail de la CP 310 aux employeurs et travailleurs décrits à l'article 1^{er}, alinéa 1^{er} de la présente convention collective de travail.

Chapitre 3 : Principe de base

Article 3

La présente convention collective de travail vise un rapprochement maximal des conventions collectives de travail actuellement en vigueur au sein de la CP 308 avec la réglementation conventionnelle de la CP 310.

En ce qui concerne l'application concrète de ce rapprochement, les règles de base suivantes sont d'application :

- les conditions et avantages dont bénéficient déjà les travailleurs existants au moment du passage à la CP 310 en vertu des conventions collectives de travail ou de toute réglementation analogue de la CP 308 seront conservés sauf dérogation expresse par la présente convention collective de travail ;
- ces avantages et/ou conditions ne peuvent nullement être cumulés avec les avantages et droits puisés des conventions collectives de travail de la CP 310 – sauf dérogation expresse par la présente convention collective de travail.
- si, dans ce contexte, la comparaison des deux régimes (CP 308 et CP 310) révèle une différence, celle-ci sera résolue comme suit :
 - o dans toutes les circonstances, une neutralité sera recherchée sur le plan des coûts. Pour ces raisons, la contre-valeur financière ou la contre-valeur en temps de travail de l'avantage correspondant est

- de tegenwaarde in arbeidsduur van het desbetreffende voordeel in kaart gebracht.
- kunnen beide voordelen in arbeidsduur worden uitgedrukt, dan worden deze vervolgens met elkaar vergeleken en worden de principes vervat in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst toegepast. Indien het nieuwe voordeel groter is dan het bestaande voordeel (PC 308), dan kan de financiële tegenwaarde ervan door bestaande voordelen (waarvan de financiële waarde wordt berekend), worden gecompenseerd.
 - kunnen beide voordelen in een financiële tegenwaarde worden uitgedrukt, dan worden deze vervolgens met elkaar vergeleken. Indien het nieuwe voordeel groter is dan het bestaande voordeel (PC 308), dan kan de financiële tegenwaarde ervan door bestaande voordelen in arbeidsduur, worden gecompenseerd. De syndicale afvaardiging is op dit vlak bevoegd om een eventuele afwijkende regeling op bedrijfsniveau te implementeren. Bij gebrek aan overeenstemming geldt evenwel de regeling van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
 - voor wat de berekening van de financiële tegenwaarde betreft, geldt als basisregel dat de netto-tegenwaarde van een bepaald voordeel, eerst naar een bruto-tegenwaarde wordt geconverteerd (vb de nettowaarde van maaltijdcheques wordt in een bruto-loon geconverteerd), zodat eenzelfde bruto-tegenwaarde⁷ als vergelijkingsbasis kan worden gehanteerd;
 - deze methodiek geldt ongeacht de
 - spécifiée dans un premier temps.
 - si les deux avantages peuvent être exprimés dans un temps de travail, ceux-ci sont ensuite comparés l'un à l'autre et les principes prévus dans l'annexe 2 de cette convention collective de travail seront d'application. Si le nouvel avantage est supérieur à l'avantage existant (CP 308), la contre-valeur financière peut être compensée par les avantages existants (dont la valeur financière est calculée).
 - si les deux avantages peuvent être exprimés en une contre-valeur financière, ceux-ci sont ensuite comparés. Si le nouvel avantage est supérieur à l'avantage existant (CP 308), la contre-valeur financière peut être compensée par les avantages existants en temps de travail. La délégation syndicale sera compétente pour l'introduction d'un régime dérogatoire au niveau de l'entreprise. Si un accord ne peut pas être trouvé, le régime prévu dans cette convention collective de travail sera d'application.
 - en ce qui concerne le calcul de la contre-valeur financière, la règle de base veut que la contre-valeur nette d'un avantage déterminé soit d'abord convertie en une contre-valeur brute (par exemple, la valeur nette des chèques-repas est convertie en une rémunération brute) de telle sorte qu'une même contre-valeur brute⁸ puisse être utilisée comme base de comparaison ;
 - cette méthode s'applique quelle que soit la nature ou l'origine des conditions de rémunération et de travail, ce qui implique également que les avantages qui ont été

⁷ Incl werknemersbijdrage RSZ, exclusief patronale RSZ-bijdragen

⁸ Y compris les cotisations des travailleurs à l'ONSS, hormis les cotisations patronales à l'ONSS

19.06.17

aard of oorsprong van de loon- en arbeidsvoorwaarden, hetgeen impliceert dat ook voordelen die louter op bedrijfsniveau werden toegekend, eveneens in de vergelijkende analyse en compensatie worden betrokken.

- o mocht uit de vergelijkende analyse blijken dat een voordeel (PC 310) uiteindelijk groter blijkt en geen compensatie mogelijk is, dan wordt dit voordeel (van het PC 310) toegekend.
- o deze algemene regeling doet geen afbreuk aan de bijzondere regelingen voor specifieke voordelen en/of omstandigheden, die in hoofdstuk 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst werden opgenomen.

octroyés purement au niveau de l'entreprise sont également impliqués dans l'analyse comparative et la compensation.

- o s'il devait ressortir de l'analyse comparative qu'un avantage (CP 310) s'avère finalement supérieur et qu'aucune compensation n'est possible, cet avantage (CP 310) sera alors octroyé.
- o cette réglementation générale ne déroge pas aux réglementations particulières pour les avantages et/ou circonstances spécifiques qui figurent au chapitre 4 de la présente convention collective de travail.

Hoofdstuk 4 : Concrete toepassingen

Artikel 4 Arbeidsduur

Vanaf 1 juli 2017 geldt binnen de betrokken ondernemingen een gemiddelde arbeidsduur van 35 uur per week, of anders uitgedrukt van 219 dagen van 7u24min op jaarbasis⁹, waarbij volgende berekeningselementen worden in aanmerking genomen:

365 kalenderdagen, omvattende:

- 104 zaterdagen en zondagen;
- 20 wettelijke vakantiedagen;
- 10 wettelijke feestdagen;
- 4 bankholidays
- 8 'compensatiedagen' (ADV-dagen) om de overgang van een 37u werkweek tot 35u te herleiden.

Voor het PC 308 geldt een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 35u30min, of 231 dagen (=exclusief bankholidays) van 7u en 6 minuten¹⁰ waarbij volgende berekeningselementen worden in

Chapitre 4 : Applications concrètes

Article 4 Temps de travail

À partir du 1^{er} juillet 2017, un temps de travail moyen de 35 heures par semaine ou, exprimé autrement, de 219 jours de 7 heures et 24 minutes sur une base annuelle, est d'application dans les entreprises concernées¹¹, les éléments de calcul suivants entrant en considération :

365 jours civils comprenant :

- 104 samedis et dimanches ;
- 20 jours de congés légaux ;
- 10 jours fériés légaux ;
- 4 bank holidays ;
- 8 « jours de récupération » (jours RTT) afin d'assurer le passage d'une semaine de travail de 37 heures à 35 heures.

Pour la CP 308, un temps de travail hebdomadaire moyen de 35 heures et 30 minutes, soit 231 (= bank holidays exclus)

⁹ 219 x 7.4 = 1.620,6 uur per jaar.

¹⁰ 231 x 7.1 = 1.640,1 uur per jaar.

¹¹ 219 x 7,4 = 1.620,6 heures sur base annuel.

19.06.17

aanmerking genomen:

365 kalenderdagen, met inbegrip van:

- 104 zaterdagen en zondagen;
- 20 wettelijke vakantiedagen;
- 10 wettelijke feestdagen;
- 3 bankholidays (2 brugdagen + 1 regionale feestdag)

Dit resulteert in een conventionele arbeidsduur van 1.618,8u per jaar, wanneer rekening wordt gehouden met de 3 bankholidays (nl. 228 dagen x 7,1 = 1.618,8u op jaarbasis) hetgeen impliceert dat de overgang van de spaarbanken van het PC 308 naar het PC 310 tot geen enkele wijziging op het vlak van de toepasselijke arbeidsduur aanleiding geeft, vermits binnen deze vergelijking de arbeidsduur – berekend conform het binnen het PC 310 toepasselijke conventionele maatstaven - er binnen de Spaarbankensector vóór de overgang een lagere arbeidsduur werd toegepast (zie bijlage 1 bij deze collectieve arbeidsovereenkomst).

Bijkomende ADV-dagen dienen derhalve niet te worden toegekend als gevolg van de overgang van de spaarbanken van het PC 308 naar het PC 310. Bovendien blijft het actueel aantal ADV-dagen behouden.

Deze vaststelling geldt voor alle werkgevers, die onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst ressorteren.

Artikel 5 Anciënniteitsverlof

De bestaande werknemers, die op 31 december 2017 een anciënniteit hebben van ten minste 25 jaar, behouden hun anciënniteitsverlof zoals bepaald in artikel 52¹³ van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari 1979 houdende loon- en arbeidsvoorwaarden (PC

jours de 7 heures et 6 minutes, était d'application ¹², les éléments de calcul suivants entrant en considération :

365 jours civils comprenant :

- 104 samedis et dimanches ;
- 20 jours de congés légaux ;
- 10 jours fériés légaux ;
- 3 bank holidays (2 jours de pont + 1 jour de fête régionale)

Cela a débouché sur un temps de travail conventionnel de 1618,8 heures par an, en tenant compte des 3 bank holidays (228 jours x 7,1=1.618,8 h sur base annuelle) ce qui implique que le passage de la CP 308 à la CP 310 ne donne lieu à aucune modification sur le plan du temps de travail applicable étant donné que, dans cette comparaison, un temps de travail inférieur – calculé conformément aux critères conventionnels applicables au sein de la CP 310 – était appliqué dans le secteur des banques d'épargne avant la transition (voir annexe 1 à la présente convention collective de travail).

Des jours RTT supplémentaires ne doivent par conséquent pas être octroyés à la suite du transfert des banques d'épargne vers la CP 310. *Par ailleurs, le nombre actuel de jours RTT est maintenu.*

Cette constatation s'applique à tous les employeurs qui relèvent du champ d'application de la présente convention collective de travail.

Article 5 Congé d'ancienneté

Les travailleurs existants qui, le 31 décembre 2017, ont une ancienneté d'au moins 25 ans conservent leur congé d'ancienneté tel qu'il a été déterminé dans l'article 52¹⁴ de la convention collective de travail du 20 février 1979 portant les conditions de travail et de rémunération

¹² 231 x 7,1 = 1.640,1 heures par an.

¹³ Vervangen door art. 5,§1 van Cao van 14 mei 1985, betreffende de bevordering van de werkgelegenheid, algemeen bindend verklaard bij KB van 5 september 1985, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 16 oktober 1985

¹⁴ Remplacé par l'article 5,§1 de la CCT du 14 mai 1985 sur la promotion de l'emploi, rendu obligatoire par AR du 5 septembre 1985, publiée au Moniteur belge du 16 octobre 1985

19.06.17

308), algemeen bindend verklaard bij KB van 6 september 1979, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 11 maart 1980. Op hen blijft deze collectieve arbeidsovereenkomst ook in de toekomst integraal van toepassing. Deze regeling kan bijgevolg niet worden gecumuleerd met de binnen het Paritair Comité voor Banken (PC 310) toepasselijke regelgeving.

De bestaande medewerkers die op 31 december 2017 een lagere anciënniteit hebben, ressorteren met ingang van 1 januari 2018 onder de integrale regeling, zoals van toepassing binnen het Paritair Comité voor Banken (PC 310).

Artikel 6 Ouderdomsverlof

De bestaande werknemers, die op 31 december 2017 55 jaar of ouder zijn, behouden hun ouderdomsverlof (recht op aanvullende vakantiedagen) zoals bepaald in artikel 53¹⁵ van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari 1979 houdende loon- en arbeidsvoorwaarden (PC 308) algemeen bindend verklaard bij KB van 6 september 1979, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 11 maart 1980. Op hen blijft deze collectieve arbeidsovereenkomst ook in de toekomst integraal van toepassing. Deze regeling kan bijgevolg niet worden gecumuleerd met de binnen het Paritair Comité voor Banken (PC 310) toepasselijke regelgeving.

De bestaande medewerkers die op 31 december 2017 een lagere leeftijd hebben dan 55 jaar, ressorteren met ingang van 1 januari 2018 onder de integrale regeling, zoals van toepassing binnen het Paritair Comité voor Banken (PC 310).

(CP 308), rendue obligatoire par AR du 6 septembre 1979, publiée au Moniteur belge du 11 mars 1980. À l'avenir, cette convention collective de travail restera applicable intégralement à leur cas. Par conséquent, cette réglementation n'est pas cumulable avec la réglementation applicable au sein de la Commission paritaire pour les banques (CP 310).

Les collaborateurs existants avec une ancienneté inférieure au 31 décembre 2017 relèvent à partir du 1^{er} janvier 2018 de la réglementation intégrale, telle qu'elle est d'application au sein de la Commission paritaire pour les Banques (CP 310).

Article 6 Congé de fin de carrière

Les travailleurs existants qui ont 55 ans ou plus le 31 décembre 2017 conservent leur congé de fin de carrière (droit à des jours de vacances complémentaires) tel qu'il est prévu dans l'article 53¹⁶ de la convention collective de travail du 20 février 1979 portant les conditions de travail et de rémunération (CP 308) rendue obligatoire par AR du 6 septembre 1979, publiée au Moniteur belge du 11 mars 1980. À l'avenir, cette convention collective de travail restera intégralement d'application à leur cas. Par conséquent, cette réglementation n'est pas cumulable avec la réglementation applicable au sein de la Commission paritaire pour les Banques (CP 310).

Les collaborateurs existants qui ont moins de 55 ans au 31 décembre 2017 ressortissent à partir du 1^{er} janvier 2018 à la réglementation intégrale telle qu'elle est d'application au sein de la Commission paritaire pour les Banques (CP 310).

¹⁵ Vervangen door art. 2 van Cao van 22 maart 1994 betreffende het weren uit de bestaande cao's van de sector van bepalingen die een discriminatie bevatten tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers, geregistreerd onder numer 35672/CO/308, algemeen bindend verklaard bij KB van 23 juni 1995, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 12 september 1995

¹⁶ Remplacé par l'article 2 de la CCT du 22 mars 1994 sur l'écartement des dispositions qui constituent une discrimination entre les travailleurs masculins et féminins dans les CCT sectorielles existantes, enregistrée sous n° 35672/CO/308, rendue obligatoire par AR du 23 juin 1995, publiée au Moniteur belge du 12 septembre 1995

Artikel 7 Functieclassificatie en functieklassen

Uitvoerende bedienden

De bestaande werknemers behorende tot de categorie van de uitvoerende bedienden, ressorteren vanaf 1 januari 2018 inzake de minimale barema's onmiddellijk onder de binnen het Paritair Comité voor Banken (PC 310) toepasselijke regelgeving. Dit onverminderd de toepassing van bestaande huisbarema's of analoge loonschalen die minimaal gelijk of hoger zijn dan de toepasselijke sectorale barema's, en zonder afbreuk te doen aan de mogelijkheid tot compensatie overeenkomstig artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Inschalingen in het bankbarema gebeuren minimaal in dezelfde klasse als momenteel van toepassing in de spaarbanken. Uiteraard geldt hierbij als algemeen basisprincipe dat de werkelijk uitgeoefende functie de toepasselijke klasse bepaalt.

Indien de inschaling in het bankbarema aanleiding geeft tot een loonsverhoging, dan is de concrete toepassing ervan in de tijd door de werkgever programmeerbaar. Niettemin dient uiterlijk binnen een overgangperiode van 4 jaar het toepasselijke bankbarema te worden toegekend

Kaderleden

De bestaande werknemers behorende tot de categorie van de kaderleden¹⁷, ressorteren vanaf 1 januari 2035 inzake de minimale barema's onder de binnen het Paritair Comité voor Banken (PC 310) toepasselijke regelgeving. Dit onverminderd de toepassing van bestaande huisbarema's of analoge loonschalen die minimaal gelijk of hoger zijn dan de toepasselijke sectorale barema's.

Article 7 Classification des fonctions et classes de fonction

Employés d'exécution

Les travailleurs existants appartenant à la catégorie des employés d'exécution ressortissent immédiatement à partir du 1^{er} janvier 2018 à la réglementation applicable au sein de la Commission paritaire pour les Banques (CP 310) en matière de barèmes minimaux. Ce, sans préjudice de l'application de barèmes internes existants ou d'échelles salariales analogues qui sont au moins égales ou supérieures aux barèmes sectoriels applicables et sans déroger à la possibilité de compensation conformément à l'article 3 de cette convention collective de travail.

Les insertions dans les barèmes bancaires se feront au minimum dans la même classe que celle qui est actuellement d'application dans les banques d'épargne, le principe général de base applicable étant que c'est la fonction réellement exercée qui détermine la classe applicable.

Si l'insertion dans le barème bancaire donne lieu à une augmentation de rémunération, il revient à l'employeur d'en programmer la mise en oeuvre concrète dans le temps, étant entendu que le barème bancaire applicable devra être octroyé au plus tard endéans une période transitoire de 4 années.

Cadres

Les travailleurs existants appartenant à la catégorie des cadres¹⁹ ressortissent à partir du 1^{er} janvier 2035 à la réglementation applicable au sein de la Commission paritaire pour les Banques (CP 310) en matière de barèmes minimaux. Ce, sans préjudice de l'application des barèmes internes existants ou d'échelles salariales analogues qui sont à tout le moins égales ou supérieures aux barèmes sectoriels

¹⁷ Dus die al kaderlid zijn op het ogenblik van de wijziging van het toepassingsgebied van het paritair comité
308

19.06.17

De bestaande werknemers die later tot de categorie van de kaderleden toetreden¹⁸, ressorteren vanaf deze toetreding inzake de minimale barema's onmiddellijk onder de binnen het Paritair Comité voor Banken (PC 310) toepasselijke regelgeving. Dit onverminderd de toepassing van bestaande huisbarema's of analoge loonschalen die minimaal gelijk of hoger zijn dan de toepasselijke sectorale barema's.

Inspecteurs

Het barema inspecteurs in PC308 wordt aan het sectorbarema categorie 4 bedienden van het PC 310 gekoppeld, indien de functie zich in de onderneming op bedienniveau situeert. Het kaderbarema cat. 1 van het PC 310 is van toepassing indien de functie van inspecteur in de onderneming als een kaderfunctie wordt beschouwd.

Artikel 8 Loon- en arbeidsvoorwaarden

Als basisregel geldt dat andere bestaande voordelen op ondernemingsvlak, en die niet voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomsten van het Paritair Comité nr. 308, eveneens verrekenbaar zijn op eventuele voordelen, die ingevolge de wijziging van het toepasselijke Paritaire Comité aan de werknemers dienen of zouden dienen te worden toegekend. Als basisregel geldt dat elk voordeel waarvan de tegenwaarde berekenbaar is, en dit ongeacht de aard en oorsprong van het voordeel, kan worden in rekening gebracht. (zie toelichting en voorbeelden opgenomen in Bijlage 2 bij deze Cao)

applicables.

Les travailleurs existants qui entrent ultérieurement dans la catégorie des cadres²⁰ ressortissent immédiatement à la réglementation applicable dans la Commission paritaire pour les Banques (CP 310) en matière de barèmes minimaux à partir de cette accession. Ce, sans préjudice de l'application des barèmes internes existants ou des barèmes salariaux analogues qui sont au minimum égaux ou supérieurs aux barèmes sectoriels applicables.

Inspecteurs

Le barème pour les inspecteurs dans la CP 308 sera associé aux barèmes sectoriels des employés cat. 4 dans la CP 310 si la fonction se situe dans l'entreprise à un niveau d'employé. Le barème cadre cat. 1 de la CP 310 est d'application si, dans l'entreprise, la fonction d'inspecteur est considérée comme une fonction de cadre.

Article 8 Conditions de travail et de rémunération

La règle de base veut que les autres avantages existants au niveau de l'entreprise qui ne découlent pas des conventions collectives de travail de la Commission paritaire n° 308, soient imputables également aux avantages éventuels qui, en raison de la modification de la Commission paritaire applicable aux travailleurs, doivent ou devraient être octroyés. En règle générale, tout avantage dont la contre-valeur est calculable peut être pris en compte, quelle que soit la nature et l'origine de l'avantage. (voir l'explication et les exemples fournis à l'annexe 2 de cette CCT)

¹⁹ Donc qui sont déjà cadres au moment de la modification du champ d'application de la commission paritaire 308

¹⁸ Dus die nog geen kaderlid zijn op het ogenblik van de wijziging van het toepassingsgebied van het paritair comité 308

²⁰ Donc qui ne sont pas encore cadres au moment de la modification du champ d'application de la commission paritaire 308

19.06.17

Hoofdstuk 5 : Slotbepalingen

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 30 juni 2017 en geldt voor onbepaalde duur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de ondertekende partijen bij aangetekend schrijven gericht aan elk der partijen, en dit mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden, worden opgezegd.

De partijen verbinden zich ertoe tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst geen bijkomende eisen te stellen over de punten, die in deze overeenkomst voorkomen.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1 : Vergelijking arbeidsduur PC 308 - PC 310

BIJLAGE 2: Toelichting en voorbeelden art. 8 (punt 2.5 van het Protocol dd. 19 januari 2016)

BIJLAGE 3: Art 52 en 53 CAO 20 februari 1979

Brussel, 19 juni 2017

Chapitre 5 : Dispositions finales

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 30 juin 2017 et est d'application pour une durée indéterminée.

La présente convention collective de travail peut être résiliée par chacune des parties signataires par lettre recommandée adressée à chacune des parties et ce moyennant respect d'un délai de préavis de six mois.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, les parties s'engagent à ne pas imposer d'exigences supplémentaires à propos des points qui figurent dans la présente convention.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Comparaison durée du travail CP 308 - CP 310

ANNEXE 2 : Explication et exemples art. 8 (pont 2.5 du protocole du 19 janvier 2016)

ANNEXE 3 : Art. 52 et 53 CCT 20 février 1979

Bruxelles, 19 juin 2017

BIJLAGE 1 : VERGELIJKING ARBEIDSDUUR PC 308 – PC 310

Vergelijking arbeidsduur 308 / 310		308	310
kalenderdagen	365		
weekends	-104		
wettelijke vakantie	-20		
wettelijke feestdagen	-10		
	totaal 1	231	
<i>bankholidays</i>		-3	-4
	totaal 2	228	227

situatie vóór 1999 :

gemiddelde arbeidsduur/week	36:00:00	37:00:00
gemiddelde arbeidsduur/dag	7:12:00	7:24:00
aantal uren op jaarbasis (*)	1663:12:00	1679:48:00

situatie ingevolge CAO 1999-2000 :

officieel gemiddelde arbeidsduur/week	35:30:00	35:00:00
gemiddelde arbeidsduur/dag	7:06:00	7:24:00
aantal uren op jaarbasis (*)	1640:06:00	1679:48:00
aantal dagen compensatie/jaar	0	-8
aantal uren op jaarbasis met comp.		1620:36:00
aantal uren op jaarbasis met bankholidays	1618:48:00	

(*) jaarbasis verschillend tussen 308 en 310

PC 308 : 231 dagen (bron : patronale verklaring en toelichting 20/4/199 + verwijzing jaartotaal in art.5 Cao 1999-2000)
PC 310 : 227 dagen (bron : toelichting bij CAO 9 dec. 1999 betreffende invoering 35u week)

ANNEXE 1 : COMPARAISON DURÉE DU TRAVAIL CP 308 – CP 310

comparaison durée du travail 308 / 310		308	310
jours calendrier	365		
week-ends	-104		
congés légaux	-20		
jours fériés légaux	-10		
total 1	231		
<i>bank holidays</i>		-3	-4
total 2		228	227

situation avant 1999 :

durée du travail moyenne/semaine	36:00:00	37:00:00
durée du travail moyenne/jour	7:12:00	7:24:00
nombre d'heures sur base annuelle (*)	1663:12:00	1679:48:00

situation à la suite de la CCT 1999-2000 :

durée du travail moyenne officielle/semaine	35:30:00	35:00:00
durée du travail moyenne/jour	7:06:00	7:24:00
nombre d'heures sur base annuelle (*)	1640:06:00	1679:48:00
nombre de jours de compensation/an	0	-8
nombre d'heures sur base annuelle avec comp.		1620:36:00
nombre d'heures sur base annuelle avec <i>bank hol.</i>	1618:48:00	

(*) base annuelle différente entre 308 et 310

CP 308 : 231 jours (source : déclaration patronale et commentaire 20/04/1999 + référence total annuel dans l'art. 5 CCT 1999-2000)

CP 310 : 227 jours (source : commentaire CCT 9 déc. 1999 relatif à l'introduction de la semaine de 35 heures)

BIJLAGE 2

De sociale partners gaan er mee akkoord dat bestaande voordelen op ondernemingsvlak en die niet voortvloeien uit sectorakkoorden pc 308, in rekening kunnen gebracht worden ikv het aligneren met eventuele bijkomende loon- en arbeidsvoorwaarden voorzien in pc 310 als het gaat over vergelijkbare voordelen. De ondertekende partijen engageren zich om er op toe te zien dat de toepassing van dit principe in de individuele ondernemingen gebeurt in overeenstemming met de geest van dit protocol.

Dit principe kan geïllustreerd worden aan de hand van volgende voorbeelden :

Wanneer in de onderneming, los van enige sectorregeling, bij collectieve arbeidsovereenkomst aan bepaalde werknemers bijkomende verlofdagen werden toegekend, dan kunnen voor deze werknemers bij de overgang naar het PC 310, het aantal aldus toegekende dagen worden verrekend, volgens volgend principe :

Soort	Regeling Onderneming	PC 310	Resultaat na overgang
<u>Voorbeeld 1 :</u>			
Vakantie	20	20	20
Anciënniteit (*)	2	1	2
Ouderdom (*)	1	1	1
Specifiek	1	0	1
<u>Voorbeeld 2 :</u>			
Vakantie	20	20	20
Anciënniteit (*)	1	2	2
Ouderdom (*)	1	0	1
Specifiek	1	0	1

(*) Reeds door betrokken werknemers verworven op datum van overgang naar ander PC en mits toepassing van de principes voorzien in artikel 5 en 6 van deze cao dd. 19 juni 2017

Wanneer in de onderneming los van enige sectorregeling, bij collectieve arbeidsovereenkomst aan bepaalde of aan alle werknemers bijkomende vergoedingen werden toegekend, dan wordt deze vergoeding voor deze werknemers bij de overgang naar het PC 310 verrekend, volgens volgend principe :

Onderneming	PC 310 (*)	Resultaat
180	148,74	180
0	148,74	148,74

(*) Als voorbeeld wordt hier de jaarlijkse premie van 148,74 euro genomen, voorzien in art. 3, §2 van Cao van 9 december 1999

ANNEXE 2

Les partenaires sociaux conviennent que les avantages existants au niveau de l'entreprise et qui ne découlent pas des accords sectoriels au sein de la CP 308 peuvent être pris en compte dans le cas de l'alignement avec d'éventuelles conditions complémentaires de rémunération et de travail prévues dans la CP 310 s'il s'agit d'avantages comparables. Les parties signataires s'engagent à contrôler que ce principe soit appliqué dans les entreprises individuelles conformément à l'esprit du présent protocole.

Ce principe peut être illustré à l'aide des exemples suivants :

Lorsque, indépendamment de toute réglementation sectorielle, des jours de congé supplémentaires sont accordés dans l'entreprise en vertu d'une convention collective de travail, le nombre de jours octroyés peut être calculé selon le principe suivant pour ces travailleurs lors du transfert vers la CP 310 :

Type	Règlement de l'entreprise	CP 310	Résultats après transfert
<u>Exemple 1 :</u>			
Congés	20	20	20
Ancienneté (*)	2	1	2
Âge (*)	1	1	1
Spécifique	1	0	1
<u>Exemple 2 :</u>			
Congés	20	20	20
Ancienneté (*)	1	2	2
Âge (*)	1	0	1
Spécifique	1	0	1

(*) Déjà acquis par les travailleurs concernés à la date du transfert vers l'autre CP et en application des principes prévus aux articles 5 en 6 de cette cct du 19 juin 2017.

Lorsque, indépendamment de toute réglementation sectorielle, des indemnités supplémentaires sont octroyées dans une entreprise à certains ou à tous les travailleurs en vertu d'une convention collective de travail, ces indemnités sont calculées selon le principe suivant pour les travailleurs concernés lors du transfert vers la CP 310 :

Entreprise	CP 310 (*)	Résultats
180	148,74	180
0	148,74	148,74

(*) La prime annuelle de 148,74 euros prévue à l'article 3, § 2 de la CCT du 9 décembre 1999 a été prise ici à titre d'exemple

BIJLAGE 3 : Artikelen 52 en 53 CAO 20.02.1979
ANNEXE 3 : Articles 52 et 53 CCT 20.02.1979

C. Bijkomende vakantie voor anciënniteit

[**Artikel 52** Zonder afbreuk te doen aan gunstiger individuele verworven toestanden, wordt de vakantie voor anciënniteit als volgt vastgesteld:

- vanaf vijf jaar tot minder dan tien jaar dienst in de onderneming: één bijkomende dag;
- vervolgens één bijkomende dag per schijf van 5 jaar dienst.

De anciënniteit moet verworven zijn op 31 maart van het jaar waarin de vakantie wordt genomen.]"

[] vervangen door art. 5, § 1 Cao 14 mei 1985 betreffende de bevordering van de tewerkstelling, algemeen verbindend verklaard bij KB van 5 september 1985

Artikel 53 [Er worden aan ouderwordende werknemers bijkomende vakantiedagen toegekend naar rata van:

- één dag aan de mannelijke en vrouwelijke werknemers die de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt;
- één bijkomende dag aan de mannelijke en vrouwelijke werknemers die de leeftijd van 59 hebben bereikt;
- één bijkomende dag aan de mannelijke en vrouwelijke werknemers die de leeftijd van 60 hebben bereikt;
- één bijkomende dag aan de mannelijke en vrouwelijke werknemers die de leeftijd van 61 hebben bereikt;
- één bijkomende dag aan de mannelijke en vrouwelijke werknemers die de leeftijd van 62 hebben bereikt.

De leeftijd moet bereikt zijn op 31 maart van het jaar waarin de vakantie wordt genomen.]

{ }

{ } vervangen door art. 5§2 cao 14 mei 1985 betreffende de bevordering van de tewerkstelling, algemeen bindend verklaard bij KB van 5 september 1985, nadien

C. Vacances supplémentaires d'ancienneté

[**Article 52** Sans préjudice des situations individuelles plus favorables acquises, le régime de vacances d'ancienneté est établi comme suit:

- de cinq à moins de dix ans de service dans l'entreprise: un jour supplémentaire;
- ensuite, un jour supplémentaire par tranche de cinq années d'ancienneté.

L'ancienneté doit être acquise au 31 mars de l'année au cours de laquelle les vacances sont prises.]"

[] Remplacée par l'art 5 §1 de la CCT du 14 mai 1985 concernant la promotion de l'emploi, rendue obligatoire par AR du 5 septembre 1985.

Article 53 [Il est accordé aux travailleurs âgés des jours de vacances supplémentaires, à raison de:

- un jour aux travailleurs masculins et féminins qui ont atteint l'âge de 58 ans;
- un jour supplémentaire aux travailleurs masculins et féminins qui ont atteint l'âge de 59 ans;
- un jour supplémentaire aux travailleurs masculins et féminins qui ont atteint l'âge de 60 ans;
- un jour supplémentaire aux travailleurs masculins et féminins qui ont atteint l'âge de 61 ans;
- un jour supplémentaire aux travailleurs masculins et féminins qui ont atteint l'âge de 62 ans.

L'âge doit être atteint à la date du 31 mars de l'année au cours de laquelle les vacances sont prises.]

{ }

{ } Remplacée par l'art. 5 §2 CCT du 14 mai 1985 concernant la promotion de l'emploi, rendue obligatoire par AR du 5 septembre 1985, et puis supprimé par l'art. 7 de la CCT

geschrapd door art. 7 Cao 2 juli 1987 houdende uitvoering interprofessioneel akkoord, algemeen bindend verklaard bij KB van 30 maart 1988

[] vervangen door art. 2 Cao 22 maart 1994 tot weten van discriminatie tussen mannen en vrouwen in bestaande en toekomstige collectieve arbeidsovereenkomsten, algemeen bindend verklaard bij KB van 23 juni 1995.

du 2 juillet 1987 concernant l'exécution de l'accord interprofessionnel, rendue obligatoire par AR du 30 mars 1988

[] remplacée par l'art. 2 CCT du 22 mars 1994 concernant l'écartement des dispositions qui constituent une discrimination entre les travailleurs masculins et féminin dans les conventions collectives de travail existantes, rendue obligatoires par AR du 23 juin 1995