



## **3100000 Commission paritaire pour les banques.**

<b>Convention collective de travail du 3 juillet 2008 (88.953) modifiée par la convention collective de travail du 22 avril 2009 (92.072) .....</b>	<b>2</b>
Système de rémunération dans le secteur bancaire.....	2
<b>Convention collective de travail du 18 décembre 2008 (90.418) .....</b>	<b>7</b>
Modification de conventions collectives de travail existantes à la suite de la convention collective de travail du 3 juillet 2008 relative au système de rémunération dans le secteur bancaire.....	7
 <b><i>Employeurs et travailleurs qui ressortissent à la CP 308 au 30 juin 2017 .....</i></b>	 <b>13</b>
<b>Convention collective de travail du 3 juillet 2008 (88.953) modifiée par la convention collective de travail du 22 avril 2009 (92.072) .....</b>	<b>13</b>
Système de rémunération dans le secteur bancaire.....	13
<b>Convention collective du 14 septembre 2017 (144.331).....</b>	<b>18</b>
Passage des banques d'épargne de la CP 308 à la CP 310 .....	18
<b>Convention collective de travail du 19 juin 2017 (141.328), conclue dans la CP 308 ....</b>	<b>20</b>
Passage des banques d'épargne de la CP 308 à la CP 310 .....	20



## **Convention collective de travail du 3 juillet 2008 (88.953) modifiée par la convention collective de travail du 22 avril 2009 (92.072)**

### *Système de rémunération dans le secteur bancaire*

#### CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 2 juillet 2007 visant à introduire une nouvelle politique salariale dans le secteur bancaire et a pour objectif de réaliser un nouveau système barémique de rémunération entrant en vigueur le 1er janvier 2009.

Cette convention collective de travail est d'application pour les employeurs et les travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les banques et son champ d'application est identique à celui visé par :

- la convention collective de travail du 23 septembre 1976 relative aux conditions de travail et de rémunération du personnel de cadre;
- la convention collective de travail du 17 février 1977 fixant les conditions de travail et de rémunération.

#### CHAPITRE II. *Système de rémunération*

##### Section Ière. Barème d'expérience

Art. 2. Les rémunérations mensuelles minima applicables aux membres du personnel visés à l'article 1er sont fixées selon le barème d'expérience repris dans la présente convention collective de travail.

Ce barème d'expérience détermine les rémunérations minima dans chaque catégorie en fonction de l'expérience du travailleur.

Le barème d'expérience figurant dans la présente convention collective de travail est relatif à mai-juin 2008. Il est automatiquement remplacé au 1er janvier 2009 par une version actualisée à cette date tenant compte des indexations.

##### Section II. Rémunérations de départ

Art. 3. § 1er. Les rémunérations de départ sont les rémunérations prévues dans le barème d'expérience pour 0 année d'expérience.

§ 2. Pour les catégories 1 à 4, la rémunération de départ est fixée au niveau 3 du barème d'expérience en tenant compte d'une formation réussie de niveau "bachelor".



Si le travailleur n'atteint pas un tel niveau de formation, le niveau d'expérience 0 est d'application.

§ 3. Pour les catégories Cadres I, II et III, la rémunération de départ est fixée au minimum au niveau 4 du barème d'expérience en tenant compte d'une formation réussie de niveau "master".

Si le travailleur n'atteint pas un tel niveau de formation, le niveau d'expérience 3 est éventuellement d'application, si la formation est du niveau "bachelor". Sinon, le niveau d'expérience 0 est d'application.

Lorsque le diplôme obtenu de niveau "master" requiert une durée normale d'étude supérieure à 4 ans, il est alors tenu compte de cette durée normale d'étude, chaque année de formation complémentaire achevée donne droit à une année d'expérience supplémentaire avec un maximum de 7 années.

§ 4. Pour les travailleurs qui ne sont pas détenteurs d'un diplôme/certificat de bachelier ou de master, la formation professionnelle qui est sanctionnée par un diplôme ou certificat est prise en considération dans les années d'expérience et ceci avec un maximum de 3 années.

§ 5. Pour l'acquisition des années d'expérience, aucun cumul n'est possible entre les périodes d'étude et d'autres périodes d'expérience.

§ 6. Si le travailleur a déjà acquis de l'expérience au moment de son recrutement, celle-ci peut être prise en considération selon les dispositions visées à l'article 5.

### Section III. Evolution des rémunérations selon l'expérience

Art. 4. Partant de la rémunération de départ, les rémunérations mensuelles minima augmentent dans la mesure où l'expérience du travailleur s'accroît, selon le schéma précisé dans le barème d'expérience.

“Art. 5. § 1er. Par expérience, on entend l'exercice de l'activité professionnelle chez l'employeur chez qui le travailleur a été engagé.

Aucune distinction n'est établie entre les prestations à temps plein ou à temps partiel pour l'octroi des années d'expérience.

§ 2. Est assimilée à l'expérience telle que visée au § 1er :

a) l'expérience professionnelle acquise dans d'autres entreprises ressortissant à la Commission paritaire n° 310 (banques), 308 (banques d'épargne), 309 (sociétés de bourse), 325 (institutions publiques de crédit), 306 (assurances) ou 307 (courtiers d'assurances), de même que dans les entreprises ressortissant à d'autres commissions paritaires qui effectuent des activités bancaires;



b) l'expérience professionnelle acquise en dehors des entreprises visées sous a), comme salarié, indépendant ou fonctionnaire sous statut, avec un maximum de 20 années;

c) toute expérience dans un milieu professionnel (tels que stages, volontariat), avec un maximum de 5 ans.

Pour l'application du présent paragraphe, l'expérience professionnelle acquise dans une entreprise similaire établie dans un autre état est prise en considération au même titre que l'expérience professionnelle acquise en Belgique.

§ 3. Sont assimilées à l'expérience professionnelle telle que visée au § 1er, les suspensions suivantes du contrat de travail dans la banque assorties d'un revenu de remplacement octroyé par un régime de sécurité sociale belge ou d'un autre état:

a) les périodes de suspension partielle pour crédit temps, les congés thématiques et incapacité de travail telles que visées dans la réglementation en la matière;

b) les périodes de suspension complète pour maladie, accident de travail et maladie professionnelle, telles que visées dans la réglementation en la matière;

c) les périodes de suspension complète pour congés thématiques, y inclus les crédits-temps pour des raisons thématiques, tels que visés dans la réglementation en la matière, avec un maximum de 3 ans;

d) les autres périodes de suspension complète pour crédit-temps avec un maximum d'un an.

§ 4. Les périodes de chômage complet indemnisées par un régime de sécurité sociale belge ou d'un autre état sont assimilées à l'expérience professionnelle avec un maximum de 3 ans.

§ 5. Pour l'acquisition de l'expérience professionnelle, aucune période d'assimilation ne peut être cumulée avec une période d'activité professionnelle ou une autre période d'assimilation. (Art. 5 est remplacé par la CCT du 22/04/2009, n° 92072, à partir 1<sup>er</sup> janvier 2009)

Art. 6. L'octroi d'augmentations salariales en application du barème d'expérience dépend de l'accroissement de l'expérience professionnelle de douze mois depuis le recrutement ou, le cas échéant, depuis la dernière augmentation salariale résultant d'un accroissement de l'expérience.

Lorsque le travailleur se situe dans une phase du barème d'expérience dans laquelle une augmentation salariale n'est octroyée qu'après l'accroissement de deux années de l'expérience, ce délai est de vingt-quatre mois au lieu de douze mois.

Son application pratique ainsi que des exemples de calcul sont repris dans une annexe séparée.



#### Section IV. Rattachement à l'indice des prix à la consommation

Art. 7. Les montants repris dans le barème d'expérience sont rattachés à l'indice-santé, établi mensuellement par l'autorité fédérale compétente.

L'adaptation a lieu tous les deux mois, d'un pourcentage égal à l'évolution exprimée en pourcentage de la moyenne arithmétique de l'indice-santé des quatre mois précédents, par rapport à la moyenne arithmétique de l'indice-santé du troisième au sixième mois précédent l'adaptation.

L'adaptation visée à l'alinéa précédent est appliquée pour la première fois le 1er mars 2009.

#### CHAPITRE III. *Dispositions finales et transitoires*

Art. 8. § 1er. Pour les membres du personnel en service au 31 décembre 2008, et par dérogation à ce qui précède, le nombre d'années d'expérience pris en considération pour le passé à partir du 1er janvier 2009 sera équivalent au nombre d'années qui, dans le barème d'expérience, correspond au montant qui leur était applicable au 31 décembre 2008 (mais indexé au 1er janvier 2009).

§ 2. La première augmentation dans une même catégorie après 2008 aura lieu le premier jour du douzième mois qui suit la dernière augmentation barémique appliquée en 2008 à la rémunération sectorielle minimum du travailleur concerné.

Pour les travailleurs qui se situent dans une phase du barème d'expérience durant laquelle l'augmentation barémique n'a lieu que tous les deux ans, la première augmentation aura lieu le premier jour du vingt-quatrième mois qui suit la dernière augmentation barémique appliquée avant 2009 à la rémunération sectorielle minimum du travailleur concerné.

§ 3. Pour les travailleurs entrés en service dans le courant de 2008 et à qui aucune augmentation barémique n'a encore été octroyée en 2008 par rapport à la rémunération sectorielle minimum, la première augmentation après 2008 aura lieu le premier jour du mois suivant l'anniversaire de leur entrée en service.

§ 4. Ensuite, les augmentations auront chaque fois lieu après que l'expérience ait crû respectivement de douze ou de vingt-quatre mois.

Art. 9. Les partenaires sociaux s'engagent à donner la priorité absolue, et ce au plus tard pour le 31 octobre 2008 :



- à examiner les diverses dispositions sectorielles conventionnelles existantes concernant le système de rémunération;
- à décider dans quelle mesure celles-ci doivent être maintenues, modifiées ou supprimées.

Art. 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2009.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.



## **Convention collective de travail du 18 décembre 2008 (90.418)**

*Modification de conventions collectives de travail existantes à la suite de la convention collective de travail du 3 juillet 2008 relative au système de rémunération dans le secteur bancaire*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les banques.

Art. 20. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2009.

Elle est conclue pour une durée indéterminée

Annexe à la convention collective de travail du 18 décembre 2008, conclue au sein de la Commission paritaire pour les banques, modifiant des conventions collectives de travail existantes à la suite de la convention collective de travail du 3 juillet 2008 relative au système de rémunération dans le secteur bancaire

Commentaire des partenaires sociaux annexé à la convention collective de travail du 3 juillet 2008

### 1. Pas de cumul entre différentes périodes d'expérience

#### 1.1. Pas de cumul entre les périodes d'études et les autres périodes d'expérience

L'article 3, § 5 de la convention collective de travail doit être interprété dans ce sens qu'une seule et même période pendant laquelle le membre du personnel concerné a étudié mais a eu simultanément une autre période d'expérience (par exemple occupation professionnelle) ne peut être imputée qu'une seule fois comme période d'expérience.

#### 1.2. Pas de cumul des périodes d'assimilation avec une période d'activité professionnelle, ou avec d'autres périodes assimilées

L'article 5, § 5 de la convention collective de travail confirme qu'une seule et même période pendant laquelle le membre du personnel concerné a exercé une activité professionnelle ou a bénéficié d'une assimilation ne peut être imputée qu'une seule fois comme période d'expérience (pas de cumul possible avec une autre période d'assimilation).

### 2. Remarque préliminaire

L'article 2, alinéa 2 de la convention collective de travail stipule que : "Le barème d'expérience figurant dans la présente convention collective de travail est relatif à mai-



juin 2008. Il est automatiquement remplacé au 1er janvier 2009 par une version actualisée à cette date tenant compte des indexations."

Pour les exemples de calcul qui suivent, nous partons de la supposition fictive que depuis le 1er mai 2008 il n'y a plus eu d'évolution de l'index.

Pour la commodité, le barème d'expérience figurant dans la convention collective de travail du 3 juillet 2008 et relatif à mai-juin 2008 est repris en annexe du présent document.

### 3. Application pratique des augmentations salariales selon le barème lié à l'expérience (article 6 de la convention collective de travail)

#### 3.1. Article 6, 1er alinéa de la convention collective de travail

"L'octroi d'augmentations salariales en application du barème d'expérience dépend de l'accroissement de l'expérience professionnelle de douze mois depuis le recrutement ou, le cas échéant, depuis la dernière augmentation salariale résultant d'un accroissement de l'expérience."

Exemple :

Une personne ayant une formation de bachelier est recrutée le 1er janvier 2009 et positionnée au niveau 3 de la catégorie 4. Le salaire barémique s'élève à 1 906,08 EUR. Il/elle grimpera dans le barème vers le niveau 4 de la catégorie 4 au 1er janvier 2010 (sauf si une suspension non assimilée s'est produite en 2009).

Par la suite, il/elle évoluera toujours vers le niveau suivant dans la même catégorie après douze mois de constitution d'expérience (sauf application de l'article 6, 2ème alinéa de la convention collective de travail, voir ci-après).

#### 3.2. Article 6, 2ème alinéa de la convention collective de travail

"Lorsque le travailleur se situe dans une phase du barème d'expérience dans laquelle une augmentation salariale n'est octroyée qu'après l'accroissement de deux années de l'expérience, ce délai est de vingt-quatre mois au lieu de douze mois."

Exemple :

Le travailleur de notre premier exemple atteint ultérieurement 28 années d'expérience dans la même catégorie. A ce moment, son salaire barémique, calculé au barème actuel, s'élèvera à 2 906,10 EUR. Puisque le montant barémique pour 29 années d'expérience est identique, il/elle ne percevra l'augmentation suivante (jusqu'à 2 954,29 EUR, coefficient d'expérience 30) que 24 mois d'expérience plus tard.

### 4. Calcul de l'expérience acquise au moment du recrutement (article 3, § 6 de la convention collective de travail)





#### 4.1. Article 3, § 6 de la convention collective de travail

"Si le travailleur a déjà acquis de l'expérience au moment de son recrutement, celle-ci peut être prise en considération selon les dispositions visées à l'article 5."

Exemple :

Un travailleur est recruté le 1er janvier 2009 en catégorie 4. Il a une formation de niveau "master" qui requiert une durée normale d'étude de 5 années. Il a obtenu ce diplôme en 6 années.

Dans la période qui précède son recrutement, le travailleur a été chômeur complet indemnisé durant 14 mois.

Il fait également état d'une expérience professionnelle préalable de 12 mois en tant que salarié.

Au moment de son recrutement, le niveau d'expérience 5 est d'application, compte tenu du niveau de formation du travailleur.

Est également prise en considération et assimilée à l'expérience professionnelle :

- l'expérience professionnelle acquise en tant que salarié (12 mois);
- la période de chômage complet indemnisé (14 mois).

Le travailleur sera recruté le 1er janvier 2009 au niveau 7 du barème d'expérience de la 4ème catégorie.

Le salaire barémique s'élève à 2 078,79 EUR.

Par la suite, il/elle évoluera vers le niveau d'expérience suivant dans la même catégorie, chaque fois après douze mois de constitution d'expérience (sauf application de l'article 6, 2ème alinéa, voir ci-avant).

Il passera au niveau 8 de la catégorie 4 du barème au 1er janvier 2010 (sauf si une suspension non assimilée intervient en 2009).

#### 5. Assimilation à l'expérience professionnelle de périodes de suspension du contrat de travail (article 5, § 3 de la convention collective de travail)

##### 5.1. Article 5, § 3 de la convention collective de travail

"Sont assimilées à l'expérience professionnelle telle que visée au § 1er, les suspensions suivantes du contrat de travail dans la banque assorties d'un revenu de remplacement :



- a) les périodes de suspension partielle pour crédit-temps, les congés thématiques et l'incapacité de travail telles que visées dans la réglementation en la matière;
- b) les périodes de suspension complète pour maladie, accident de travail et maladie professionnelle, telles que visées dans la réglementation en la matière;
- c) les périodes de suspension complète pour congés thématiques, y inclus les crédits-temps pour des raisons thématiques, tels que visés dans la réglementation en la matière, avec un maximum de 3 ans;
- d) les autres périodes de suspension complète pour crédit-temps avec un maximum d'un an."

Exemple :

Une travailleuse met au monde un enfant le 19 août 2009.

Le congé de maternité (15 semaines) débute à sa demande le 3 août 2009 et se termine le 13 novembre 2009 inclus.

La période de suspension du contrat de travail à la suite du congé de maternité est assimilée à l'expérience professionnelle. Elle sera prise en compte dans le calcul des 12 mois de constitution d'expérience justifiant l'évolution au niveau supérieur dans le barème d'expérience (sauf application de l'article 6, 2ème alinéa, voir ci-avant).

Sont également assimilées à l'expérience professionnelle, au sens de l'article 5, § 3, b, les périodes de suspension complète pour invalidité, protection de la maternité, congé de maternité et congé prophylactique.

6. Dispositions transitoires pour le personnel en fonction au 31 décembre 2008 (article 8 de la convention collective de travail)

6.1. Article 8, § 1er

"Pour les membres du personnel en service au 31 décembre 2008, et par dérogation à ce qui précède, le nombre d'années d'expérience pris en considération pour le passé à partir du 1er janvier 2009 sera équivalent au nombre d'années qui, dans le barème d'expérience, correspond au montant qui leur était applicable au 31 décembre 2008 (mais indexé au 1er janvier 2009)."

Exemple :

Un membre du personnel (3ème catégorie) est né en septembre 1979 et est donc âgé de 29 ans fin 2008. En application du barème lié à l'âge, son salaire barémique est de 233,12 EUR. Conformément au barème lié à l'expérience annexé à la convention collective de travail, ce montant correspond à 11 années d'expériences accomplies.

6.2. Article 8, § 2, 1er alinéa



"La première augmentation dans une même catégorie après 2008 aura lieu le premier jour du douzième mois qui suit la dernière augmentation barémique appliquée en 2008 à la rémunération sectorielle minimum du travailleur concerné."

Exemple :

Le même membre du personnel que dans l'exemple précédent. En 2008, l'intéressé a reçu une augmentation le mois suivant son anniversaire, soit en octobre 2008. En 2009, son salaire barémique sera majoré en octobre à 2 284,62 EUR, ce qui correspond à 12 années d'expérience accomplies.

### 6.3. Article 8, § 2, 2ème alinéa

"Pour les travailleurs qui se situent dans une phase du barème d'expérience durant laquelle l'augmentation barémique n'a lieu que tous les deux ans, la première augmentation aura lieu le premier jour du vingt-quatrième mois qui suit la dernière augmentation barémique appliquée avant 2009 à la rémunération sectorielle minimum du travailleur concerné."

Exemple 1 :

Un membre du personnel (2ème catégorie) est né en mai 1966. En juin 2008, son salaire barémique mensuel est augmenté de 2 371,11 EUR à 2 391,35 EUR, ce qui correspond à l'âge de 42 ans. Dans le nouveau barème, cela correspond à 24 années d'expérience. Dans le nouveau barème, nous pouvons voir que ce montant n'est porté à 2 411,59 EUR qu'après 26 années d'expérience. Dans notre cas, le membre du personnel recevra sa première augmentation après 2008 en juin 2010 (si les barèmes liés à l'âge étaient restés d'application, il aurait aussi dû attendre deux ans pour bénéficier de la même augmentation).

Exemple 2 :

Un membre du personnel (2ème catégorie) est né en mai 1965. En juin 2008, son salaire barémique mensuel de 2 391,35 EUR est demeuré inchangé parce qu'il se trouve dans une phase où une augmentation n'est opérée que tous les deux ans. Il/elle bénéficiera en juin 2009 d'une augmentation jusqu'à concurrence de 2 411,59 EUR.

### 6.4. Article 8, § 3

"Pour les travailleurs entrés en service dans le courant de 2008 et à qui aucune augmentation barémique n'a encore été octroyée en 2008 par rapport à la rémunération sectorielle minimum, la première augmentation après 2008 aura lieu le premier jour du mois suivant l'anniversaire de leur entrée en service."

Exemple :



Une personne née en mai 1980 est recrutée en septembre 2008. Elle bénéficiera de sa première augmentation barémique en septembre 2009.

#### 6.5. Article 8, § 4

"Ensuite, les augmentations auront chaque fois lieu après que l'expérience ait crû respectivement de douze ou de vingt-quatre mois."

Dans les exemples évoqués ci-dessus, la deuxième augmentation et les augmentations suivantes du salaire barémique après 2008 seront donc fonction de l'acquisition - soit par prestations soit par assimilations - de 12 ou 24 mois d'expérience.

#### 7. Remarque générale concernant les articles 6 et 8 de la convention collective de travail

Si, entre la dernière augmentation barémique basée sur l'âge et la première augmentation barémique basée sur l'expérience, ou - après le 31 décembre 2008 - entre deux augmentations consécutives basées sur l'expérience, une augmentation de catégorie ou une promotion d'employé d'exécution à cadre se produit, l'augmentation intermédiaire du salaire barémique qui l'accompagnera le cas échéant ne modifiera en rien le schéma esquissé ci-dessus, à moins que ce changement de catégorie ou cette promotion ne nous mène dans une phase du barème dans laquelle le droit à une augmentation annuelle existe à nouveau.

#### Exemple 1:

Voir l'exemple du point 6.2. Dans l'hypothèse où le 1er juillet 2009, l'intéressé passe de la 3ème à la 4ème catégorie du personnel employé d'exécution. Son salaire barémique sera majoré en juillet 2009\* à 2 303,69 EUR (chiffre barémique 4ème catégorie, 11 ans d'expérience) et en octobre 2009 à 2 359,92 EUR (4ème catégorie, 12 ans d'expérience).

#### Deuxième exemple :

Voir le premier exemple du point 6.3. Nous y avons vu que le membre du personnel devait attendre 24 mois après sa première augmentation, soit jusqu'à juin 2010, pour obtenir une nouvelle augmentation barémique.

Si toutefois l'intéressé passe par exemple le 1er janvier 2009 à la 3ème catégorie du personnel d'exécution, son salaire barémique sera majoré en janvier 2009 à 2 637,78 EUR (catégorie 3, coefficient d'expérience 24)\*. Ensuite, son salaire barémique sera majoré en juin 2009 à 2 659,85 EUR, parce que dans la 3ème catégorie, il/elle obtient encore une augmentation annuelle après 25 années d'expérience (contrairement à la 2ème catégorie).



## **Employeurs et travailleurs qui ressortissent à la CP 308 au 30 juin 2017**

En raison d'un changement de compétence, la CP 310 sera également responsable à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017 aux employeurs et aux employés qui étaient sous la CP 308 avant cette date. Pour réglementer cette transition de manière légale, les CCT144.331 du CP 310 et CCT 141.328 du PC 308 ont été conclues. La CCT 141.328 (PC 308) qui entre en vigueur le 30 juin 2017 a été annexé à la CCT 144.331 (PC 310) qui entre en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2017. Nous prenons également cette dernière date comme date de début pour cette fichier d'ancienneté.

## **Convention collective de travail du 3 juillet 2008 (88.953) modifiée par la convention collective de travail du 22 avril 2009 (92.072)**

### *Système de rémunération dans le secteur bancaire*

#### CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 2 juillet 2007 visant à introduire une nouvelle politique salariale dans le secteur bancaire et a pour objectif de réaliser un nouveau système barémique de rémunération entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Cette convention collective de travail est d'application pour les employeurs et les travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les banques et son champ d'application est identique à celui visé par :

- la convention collective de travail du 23 septembre 1976 relative aux conditions de travail et de rémunération du personnel de cadre;
- la convention collective de travail du 17 février 1977 fixant les conditions de travail et de rémunération.

#### CHAPITRE II. *Système de rémunération*

##### Section Ière. Barème d'expérience

Art. 2. Les rémunérations mensuelles minima applicables aux membres du personnel visés à l'article 1er sont fixées selon le barème d'expérience repris dans la présente convention collective de travail.

Ce barème d'expérience détermine les rémunérations minima dans chaque catégorie en fonction de l'expérience du travailleur.

Le barème d'expérience figurant dans la présente convention collective de travail est relatif à mai-juin 2008. Il est automatiquement remplacé au 1<sup>er</sup> janvier 2009 par une version actualisée à cette date tenant compte des indexations.



## Section II. Rémunérations de départ

Art. 3. § 1er. Les rémunérations de départ sont les rémunérations prévues dans le barème d'expérience pour 0 année d'expérience.

§ 2. Pour les catégories 1 à 4, la rémunération de départ est fixée au niveau 3 du barème d'expérience en tenant compte d'une formation réussie de niveau "bachelor".

Si le travailleur n'atteint pas un tel niveau de formation, le niveau d'expérience 0 est d'application.

§ 3. Pour les catégories Cadres I, II et III, la rémunération de départ est fixée au minimum au niveau 4 du barème d'expérience en tenant compte d'une formation réussie de niveau "master".

Si le travailleur n'atteint pas un tel niveau de formation, le niveau d'expérience 3 est éventuellement d'application, si la formation est du niveau "bachelor". Sinon, le niveau d'expérience 0 est d'application.

Lorsque le diplôme obtenu de niveau "master" requiert une durée normale d'étude supérieure à 4 ans, il est alors tenu compte de cette durée normale d'étude, chaque année de formation complémentaire achevée donne droit à une année d'expérience supplémentaire avec un maximum de 7 années.

§ 4. Pour les travailleurs qui ne sont pas détenteurs d'un diplôme/certificat de bachelier ou de master, la formation professionnelle qui est sanctionnée par un diplôme ou certificat est prise en considération dans les années d'expérience et ceci avec un maximum de 3 années.

§ 5. Pour l'acquisition des années d'expérience, aucun cumul n'est possible entre les périodes d'étude et d'autres périodes d'expérience.

§ 6. Si le travailleur a déjà acquis de l'expérience au moment de son recrutement, celle-ci peut être prise en considération selon les dispositions visées à l'article 5.

## Section III. Evolution des rémunérations selon l'expérience

Art. 4. Partant de la rémunération de départ, les rémunérations mensuelles minima augmentent dans la mesure où l'expérience du travailleur s'accroît, selon le schéma précisé dans le barème d'expérience.

“Art. 5. § 1er. Par expérience, on entend l'exercice de l'activité professionnelle chez l'employeur chez qui le travailleur a été engagé.

Aucune distinction n'est établie entre les prestations à temps plein ou à temps partiel pour l'octroi des années d'expérience.



§ 2. Est assimilée à l'expérience telle que visée au § 1er :

a) l'expérience professionnelle acquise dans d'autres entreprises ressortissant à la Commission paritaire n° 310 (banques), 308 (banques d'épargne), 309 (sociétés de bourse), 325 (institutions publiques de crédit), 306 (assurances) ou 307 (courtiers d'assurances), de même que dans les entreprises ressortissant à d'autres commissions paritaires qui effectuent des activités bancaires;

b) l'expérience professionnelle acquise en dehors des entreprises visées sous a), comme salarié, indépendant ou fonctionnaire sous statut, avec un maximum de 20 années;

c) toute expérience dans un milieu professionnel (tels que stages, volontariat), avec un maximum de 5 ans.

Pour l'application du présent paragraphe, l'expérience professionnelle acquise dans une entreprise similaire établie dans un autre état est prise en considération au même titre que l'expérience professionnelle acquise en Belgique.

§ 3. Sont assimilées à l'expérience professionnelle telle que visée au § 1er, les suspensions suivantes du contrat de travail dans la banque assorties d'un revenu de remplacement octroyé par un régime de sécurité sociale belge ou d'un autre état:

a) les périodes de suspension partielle pour crédit temps, les congés thématiques et incapacité de travail telles que visées dans la réglementation en la matière;

b) les périodes de suspension complète pour maladie, accident de travail et maladie professionnelle, telles que visées dans la réglementation en la matière;

c) les périodes de suspension complète pour congés thématiques, y inclus les crédits-temps pour des raisons thématiques, tels que visés dans la réglementation en la matière, avec un maximum de 3 ans;

d) les autres périodes de suspension complète pour crédit-temps avec un maximum d'un an.

§ 4. Les périodes de chômage complet indemnisées par un régime de sécurité sociale belge ou d'un autre état sont assimilées à l'expérience professionnelle avec un maximum de 3 ans.

§ 5. Pour l'acquisition de l'expérience professionnelle, aucune période d'assimilation ne peut être cumulée avec une période d'activité professionnelle ou une autre période d'assimilation. (*Art. 5 est remplacé par la CCT n° 92072, à partir 1<sup>er</sup> janvier 2009*)

Art. 6. L'octroi d'augmentations salariales en application du barème d'expérience dépend de l'accroissement de l'expérience professionnelle de douze mois depuis le recrutement ou, le cas échéant, depuis la dernière augmentation salariale résultant d'un accroissement de l'expérience.



Lorsque le travailleur se situe dans une phase du barème d'expérience dans laquelle une augmentation salariale n'est octroyée qu'après l'accroissement de deux années de l'expérience, ce délai est de vingt-quatre mois au lieu de douze mois.

Son application pratique ainsi que des exemples de calcul sont repris dans une annexe séparée.

#### Section IV. Rattachement à l'indice des prix à la consommation

Art. 7. Les montants repris dans le barème d'expérience sont rattachés à l'indice-santé, établi mensuellement par l'autorité fédérale compétente.

L'adaptation a lieu tous les deux mois, d'un pourcentage égal à l'évolution exprimée en pourcentage de la moyenne arithmétique de l'indice-santé des quatre mois précédents, par rapport à la moyenne arithmétique de l'indice-santé du troisième au sixième mois précédent l'adaptation.

L'adaptation visée à l'alinéa précédent est appliquée pour la première fois le 1<sup>er</sup> mars 2009.

### CHAPITRE III. *Dispositions finales et transitoires*

Art. 8. § 1er. Pour les membres du personnel en service au 31 décembre 2008, et par dérogation à ce qui précède, le nombre d'années d'expérience pris en considération pour le passé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009 sera équivalent au nombre d'années qui, dans le barème d'expérience, correspond au montant qui leur était applicable au 31 décembre 2008 (mais indexé au 1<sup>er</sup> janvier 2009).

§ 2. La première augmentation dans une même catégorie après 2008 aura lieu le premier jour du douzième mois qui suit la dernière augmentation barémique appliquée en 2008 à la rémunération sectorielle minimum du travailleur concerné.

Pour les travailleurs qui se situent dans une phase du barème d'expérience durant laquelle l'augmentation barémique n'a lieu que tous les deux ans, la première augmentation aura lieu le premier jour du vingt-quatrième mois qui suit la dernière augmentation barémique appliquée avant 2009 à la rémunération sectorielle minimum du travailleur concerné.

§ 3. Pour les travailleurs entrés en service dans le courant de 2008 et à qui aucune augmentation barémique n'a encore été octroyée en 2008 par rapport à la rémunération sectorielle minimum, la première augmentation après 2008 aura lieu le premier jour du mois suivant l'anniversaire de leur entrée en service.





§ 4. Ensuite, les augmentations auront chaque fois lieu après que l'expérience ait crû respectivement de douze ou de vingt-quatre mois.

Art. 9. Les partenaires sociaux s'engagent à donner la priorité absolue, et ce au plus tard pour le 31 octobre 2008 :

- à examiner les diverses dispositions sectorielles conventionnelles existantes concernant le système de rémunération;
- à décider dans quelle mesure celles-ci doivent être maintenues, modifiées ou supprimées.

Art. 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.



## **Convention collective du 14 septembre 2017 (144.331)**

### ***Passage des banques d'épargne de la CP 308 à la CP 310***

Tous les articles + annexes (2)\*

*Durée de validité : 1<sup>er</sup> juillet 2017 pour une durée indéterminée.*

\* L'annexe 1 donne une énumération des CCT, conclues dans la CP 310 qui sont encore applicable en date du 1<sup>er</sup> juillet 2017, la CCT applicable pour la fichier est reprise.

## Introduction

En raison de l'évolution du secteur financier, les partenaires sociaux de la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation<sup>1</sup> n° 308 ont souhaité, en ce qui concerne plus particulièrement le secteur des sociétés d'épargne ou banques d'épargne, un rapprochement avec la Commission paritaire pour les banques n° 310 dont le champ de compétence est modifié à cette fin.<sup>2</sup>

La CP 310 a marqué son accord sur ce rapprochement. Les banques d'épargne sont transférées de la CP 308 vers la CP 310.

Pour encadrer cette transition vers la CP 310, les partenaires sociaux de la CP 308 ont conclu le 19 juin 2017, une convention collective de travail qui détermine les conditions et avantages dont bénéficieront les travailleurs des banques d'épargne concernés par ce transfert.

La présente convention collective de travail a pour but d'entériner au sein de la CP 310 cet accord conclu le 19 juin 2017 entre partenaires sociaux au sein de la CP 308 et de régler ainsi l'application des conventions collectives de travail conclues au sein de la CP 310 aux employeurs et travailleurs concernés par ce transfert.

## CHAPITRE 1er. *Champ d'application*

Article 1er. 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 capitalisation (la "CP 308") 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 introduite par l'arrêté royal du 8 juin 2017 (Moniteur belge du 23 juin 2017) modifiant, en ce qui concerne la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation et la Commission paritaire pour les banques, l'arrêté royal du 9 février 1971 instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence, ces entreprises tombent à partir du 1er juillet 2017 sous le champ de compétence de la Commission paritaire pour les banques (la "CP 310").



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 précités. 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.

## CHAPITRE II. *Objet*

Art. 2. En exécution de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, 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 1er de la présente convention collective de travail.

Art. 3. Les conventions conclues au sein de la CP 310 qui sont encore d'application au 1er juillet 2017 (liste en annexe 1ère) sont d'application aux employeurs et travailleurs décrits à l'article 1er de la présente convention collective de travail, moyennant le respect des dispositions de la convention collective de travail conclue en CP 308 le 19 juin 2017 (numéro d'enregistrement : 141.328) - reprise en annexe 2.

## CHAPITRE III. *Dispositions finales*

Art. 4. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2017 et est d'application pour une durée indéterminée.

Annexe 1ère à la convention collective de travail du 14 septembre 2017, conclue au sein de la Commission paritaire pour les banques, relative au passage des banques d'épargne de la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation à la Commission paritaire pour les banques

Conventions conclues au sein de la CP 310 encore d'application au 1<sup>er</sup> juillet 2017

CCT du 3 juillet 2008 relative au système de rémunération dans le secteur bancaire 88.953.

Bien que la CCT 90.418 est liée à la CCT 88.953, on ne la reprends pas pour les employés et employeurs de l'ancien CP 308, parce qu'elle n'est pas mentionné dans la liste de la CCT 144.331.



\* L'annexe 2 reprends :

**Convention collective de travail du 19 juin 2017 (141.328), conclue dans la CP 308**

***Passage des banques d'épargne de la CP 308 à la CP 310***

Art. 1, 2, 3, 5, 8 et 9 + annexe 2.

*Durée de validité : 30 juin 2017 pour une durée indéterminée.*

Annexe 2 à la convention collective de travail du 14 septembre 2017, conclue au sein de la Commission paritaire pour les banques, relative au passage des banques d'épargne de la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation à la Commission paritaire pour les banques

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

**Convention collective de travail du 19 juin 2017 (141.328)**

*Passage des banques d'épargne de la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation à la Commission paritaire pour les banques*

**Introduction**

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 Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation. 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 CP 308 peut se poser.

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

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.

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.



## CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. 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 capitalisation 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<sup>er</sup> juillet 2017, ces entreprises tomberont sous le champ de compétence de la commission paritaire pour les banques et les banques d'épargne .

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 cités . 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.

## CHAPITRE II. *Objet*

Art. 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<sup>er</sup> , alinéa 1<sup>er</sup> de la présente convention collective de travail.

## CHAPITRE III. *Principe de base*

Art. 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 :
- 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 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 brute 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 octroyés purement au niveau de l'entreprise sont également impliqués dans l'analyse comparative et la compensation;
- 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;
- cette réglementation générale ne déroge pas aux réglementations particulières pour les avantages et/ou circonstances spécifiques qui figurent au chapitre IV de la présente convention collective de travail.

#### CHAPITRE IV. *Applications concrètes*

##### Art. 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 52 de la convention collective de travail du 20 février 1979 portant les conditions de travail et de rémunération (CP 308), rendue obligatoire par arrêté royal du 6 septembre 1979, publiée au Moniteur belge du 11 mars 1980. A 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<sup>er</sup> janvier 2018 de la réglementation intégrale, telle qu'elle est d'application au sein de la Commission paritaire pour les banques (CP 310).

#### Art. 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 CP 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 convention collective de travail).

### CHAPITRE V. *Dispositions finales*

Art. 9. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 30 juin 2017 et est d'application pour une durée indéterminée.



Annexe 2 à la convention collective de travail du 19 juin 2017, conclue au sein de la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation, relative au passage des banques d'épargne de la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation à la Commission paritaire pour les banques

Explication et exemples article 8 (pont 2.5 du protocole du 19 janvier 2016)

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
Exemple 1 :			
Congés	20	20	20
Ancienneté <sup>1</sup>	2	1	2
Age	1	1	1
Spécifique	1	0	1
Exemple 2 :			
Congés	20	20	20
Ancienneté <sup>1</sup>	1	2	2
Age	1	0	1
Spécifique	1	0	1

<sup>1</sup> Déjà acquis par les travailleurs concernés à la date du transfert vers l'autre commission paritaire et en application des principes prévus aux articles 5 en 6 de cette convention collective de travail du 19 juin 2017.