

Paritair Comité voor de banken
PC 310

Commission paritaire pour les
banques
CP 310

6

CAO van 2 juli 2007 betreffende de loonschalen voor bankwerkers in de Belgische sector

HOOFDSTUK I - Toepassingsgebied en draagwijdte van de overeenkomst

Artikel 1 - De partijen die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen hebben kennis **genomen** van de brief van 16 februari 2007 van de **Minister van Werk**, Peter Vanvelthoven, aan de Voorzitters van de Paritaire comités.

Overeenkomstig de besluiten in het Interprofessioneel akkoord 2007-2008 van 2 februari 2007, en met verwijzing naar de Europese Richtlijn 2000/78 van 27 november 2000 tot instelling van een **algemeen** kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep en de daaruit voortvloeiende regelgeving en rechtspraak, verzoekt de minister van Werk de sociale partners om de huidige leeftijdsgebonden verloningssystemen te herzien en ze om te **vormen**, aan de hand van andere onderscheidingscriteria dan de leeftijd, met **inachtneming** van de budgettaire en sociale neutraliteit.

De sociale partners stellen vast dat de in het Paritair Comité voor de banken geldende loonschalen voorzien in een differentiatie op basis van de 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 verloningssysteem te bieden.

Het **tot** nu toe geldende conventioneel systeem voor de werknemers die onder het Paritair Comité 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 gebeurden 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 betreffende de **collectieve**

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

09-07-2007

08-08-2007

1°

CCT du 2 juillet 2007 visant à l'instauration d'une nouvelle parité salariale dans le secteur bancaire

CHAPITRE I - Champ d'application et portée de la convention

Article 1er - Les parties signataires de la présente convention collective de travail 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 de l'accord interprofessionnel 2007-2008 du 2 février 2007, et en se référant à la Directive 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et à la réglementation et à la jurisprudence européenne qui en découle, le Ministre de l'Emploi invite les partenaires sociaux à réexaminer les systèmes de rémunération comportant actuellement des barèmes liés à l'âge et à les transformer en utilisant d'autres critères de distinction, tout en respectant une neutralité budgétaire et sociale.

Les partenaires sociaux constatent que les barèmes salariaux en vigueur au sein de la Commission paritaire pour les banques font 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 et 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 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 sur les

84247 / Co / 310

arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, en dat h et huidige systeem dan ook berust op een ruime consensus onder hen die rechtstreeks erbij zijn betrokken.

Wel stellen de ondertekenende partijen vast 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 Gemeenschappen.

Zij 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 zo snel mogelijk het in het Paritair Comité geldende conventioneel verloningssysteem opnieuw te bekijken op basis van die nieuwe vereisten en daarin alle wijzigingen aan te brengen die nodig zijn opdat het systeem aan die vereisten voldoet. Zij zijn van oordeel dat in afwachting daarvan een tijdelijke handhaving van het huidig systeem kadert in een legitiem doel, en duidelijk niet disproportioneel is aan de doelstellingen van de Europese en nationale regelgeving.

Art. 2. - Rekening houdend met wat voorafgaat, verbinden de sociale partners zich ertoe om uiterlijk 1 januari 2009 een nieuw loonbeleid voor de banksector te ontwikkelen.

De huidige leeftijdsgebonden verloningssystemen (leeftijdsgebonden loonschalen op sector- of ondernemingsniveau) blijven van toepassing totdat het nieuwe verloningssysteem is ingevoerd en uiterlijk 1 januari 2009.

Vanaf dan zal het in de banksector verboden zijn om verloningssystemen gekoppeld aan de leeftijd van de medewerker in te voeren of toe te passen.

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 verloningssysteem voor de sector.

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.

Art. 3 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen welke tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de banken behoren.

conventions collectives de travail et les commissions paritaires 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 des 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 dans les plus brefs délais le système conventionnel de rémunération en vigueur dans la 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.

Art. 2. - Tenant compte de ce qui précède, les partenaires sociaux s'engagent à développer, pour le 1er janvier 2009 au plus tard, une nouvelle politique salariale dans le secteur bancaire.

Les systèmes actuels de rémunération liés à l'âge (barèmes sectoriels ou d'entreprise liés à l'âge) resteront d'application jusqu'à la mise en place du nouveau système de rémunération et au plus tard le 1^{er} janvier 2009.

Dès ce moment sera interdite dans le secteur bancaire l'introduction ou l'application de systèmes salariaux liés à l'âge du collaborateur.

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.

Dès à présent, les entreprises du secteur sont invitées à 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.

Art. 3 - La présente convention collective de travail est d'application pour les employeurs et les travailleurs des entreprises qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire pour les banques.

HOOFDSTUK II - De toepassing van de nieuwe verloningsmechanismen

Art. 4 - Bij de toepassing van de nieuwe verloningssystemen zoals beschreven in deze CAO, zal rekening worden gehouden met het principe van de budgettaire en sociale neutraliteit ten opzichte van de geplande evolutie van het huidige systeem, in de veronderstelling dat het was blijven bestaan; dit betekent dat die toepassing niet tot gevolg mag hebben dat het bruto maandloon van de medewerkers lager zal zijn dan dat vóór de inwerkingtreding van het nieuwe systeem, en evenmin dat de totale loonmassa gaat stijgen alleen als gevolg van de invoering van de nieuwe mechanismen.

HOOFDSTUK III - Het nieuwe verloningssysteem op sectorniveau

Art. 5 - Het Paritair Comité voor de banken zal een nieuw baremiek verloningssysteem uitwerken dat ten laatste op 1 januari 2009 in werking zal treden.

De banken hebben de mogelijkheid hun eigen verloningssysteem te ontwikkelen binnen de voorwaarden opgenomen in hoofdstuk IV van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 6 - Dit sectorale verloningssysteem moet voldoen aan de volgende criteria:

- het toepassingsgebied zal op zijn minst de medewerkers omvatten die onder het huidige systeem vallen;
- het systeem zal berusten op een automatische voortgang die niet langer leeftijdsgebonden is, maar steunt op één of meer andere objectieve criteria die het Paritair Comité zal bepalen, zoals bijvoorbeeld ervaring;
- het systeem 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 (13e maand, ...);
- het systeem zal steunen op een functieclassificatie die gebonden is aan een loonschema;
- de minimumlonen in dit nieuwe verloningssysteem zijn de aanvangslonen welke voortvloeien uit de vigerende CAO bepalingen.
- de vier bestaande categorieën omschreven in de CAO van 17 februari 1977 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden (uitvoerend personeel) en de drie bestaande categorieën omschreven in de

CHAPITRE II - La mise en oeuvre des nouveaux mécanismes de rémunération

Art. 4 - La mise en oeuvre des nouveaux mécanismes de rémunération, tels que décrits dans la présente CCT, 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, ni que le masse salariale globale puisse augmenter par le seul effet de l'installation des nouveaux mécanismes.

CHAPITRE III - Le nouveau système barémique sectoriel de rémunération

Art. 5 - La Commission paritaire pour les banques développera un nouveau système barémique de rémunération qui entrera en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2009.

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

Art. 6 - 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'automaticité 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.
- les 4 catégories existantes décrites dans la CCT du 17 février 1977 fixant les conditions de travail et de rémunération (personnel d'exécution) ainsi que les 3 catégories existantes décrites dans la CCT du

CAO van 23 september 1976 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden van het kaderpersoneel blijven behouden.

Het Paritair Comité voor de banken zal tegen einde juni 2008 de verschillende referentiefuncties, zoals vermeld in de CAO van 17 februari 1977 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden, actualiseren, zodat de vergelijkbaarheid met de functies die in de banken worden 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 de professionele en syndicale vorming in de banksector

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.

Art. 7 - In het kader van de werkzaamheden van het Paritair comité zoals beschreven in voornoemde artikelen, zullen de sociale partners beslissen of er wijzigingen moeten worden aangebracht in de sectorbepalingen betreffende de loonvoorwaarden.

Na die werkzaamheden zullen al die bepalingen worden gecoördineerd : ze zullen worden opgeheven in de bestaande teksten en worden overgenomen in een nieuwe sector-CAO.

23 septembre 1976 relative aux conditions de travail et de rémunération du personnel de cadre sont maintenues.

La Commission paritaire pour les banques actualisera pour fin juin 2008 les différentes fonctions de référence, telles que reprises dans la CCT du 17 février 1977 fixant les conditions de travail et de rémunération afin de rendre possible la comparabilité avec les fonctions exercées dans les banques 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 professionnelle et syndicale dans le secteur bancaire.

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.

Art. 7 - Dans le cadre des travaux de la Commission paritaire tels que décrits dans les articles précédents, les partenaires sociaux décideront si des modifications doivent être apportées aux dispositions sectorielles relatives aux conditions de rémunération.

Aux termes de ces travaux, l'ensemble de ces dispositions feront l'objet d'une coordination : elles seront abrogées dans les textes existants et reprises dans une nouvelle CCT sectorielle.

Handwritten signatures and initials, including the letters 'VB' and 'F', are present at the bottom right of the page.

HOOFDSTUK IV - Verloningssystemen op bankniveau

Art. 8 - De banken die leeftijdsgebonden ondernemingsverloningssystemen toepassen zullen in de plaats daarvan nieuwe verloningssystemen ontwikkelen.

Art. 9 - Deze nieuwe verloningssystemen zullen op andere criteria dan de leeftijd zijn gebaseerd.

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

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 verloningssysteem op sectorniveau zoals bedoeld in artikel 5.

Art. 10 - Bij de toepassing van die ondernemingsverloningssystemen zal bovendien rekening worden gehouden met de in artikel 4 beschreven principes.

Art. 11 - De invoering van deze nieuwe verloningssystemen en de financiële gevolgen ervan (de manier waarop de in artikels 8 en 9 voorziene principes worden vertaald) op de loonevolutie van de werknemers zullen het voorwerp uitmaken van overleg in de bevoegde organen van de ondernemingen.

Zij zullen vastgelegd worden bij bedrijfs-CAO, te sluiten voor 1 januari 2009, in de ondernemingen waar de huidige leeftijdsgebonden barema's eveneens bij CAO zijn overeengekomen.

Art. 12 - Elke onderneming zal, onverminderd een specifiek ondernemingsverloningssysteem, alle functies situeren in de sectorale classificatie.

CHAPITRE IV - Systèmes salariaux au niveau des banques

Art. 8 - Les banques qui appliquent des systèmes salariaux d'entreprise liés à l'âge développeront de nouveaux systèmes de rémunération en lieu et place de ceux-ci.

Art. 9 - Ces nouveaux systèmes salariaux seront basés sur d'autres critères que celui de l'âge.

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

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 5.

Art. 10 - La mise en œuvre de ces systèmes salariaux d'entreprise respectera en outre les principes décrits à l'article 4.

Art. 11 - La mise en œuvre de ces nouveaux systèmes salariaux et les conséquences financières (la façon dont sont traduits les principes prévus aux articles 8 et 9) 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.

Art. 12 - Sans préjudice d'un système salarial spécifique d'entreprise, chaque entreprise situera toutes les fonctions dans la classification sectorielle.

Handwritten signature and initials, including a large 'C' and 'VS'.

HOOFDSTUK V - Slotbepalingen

Art. 13 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd en kan opgezegd worden door een van de partijen, mits naleving van een opzeggingstermijn van drie maanden.

Deze opzegging wordt gericht aan de Voorzitter van het Paritair comité voor de banken bij een ter post aangetekende brief.

CHAPITRE V - Dispositions finales

Art. 13 - 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 pour les banques par lettre recommandée à la poste.

BVB-ABB

Gedelegeerd Bestuurder
Administrateur Délégué

CNE

P. VANDEN BOSSCHE
Secrétaire Permanent
Vakbondssecretaris

van het Sociaal
recteur du Département Social

S. DECOCK
Nationaal Secretaris
Secrétaire National Finances

BBTK/SETCa

Federaal Secretaris
Secrétaire Fédéral

C.

Fédéral

ACLVB
CGSLB Syndicat Libéra

Natibnaal
Responsable

Finances

T. VAN DROGENBROECK
Adjunct-Nationaal Verantwoordelijke Sector
Responsable National Adjoint Secteur Finances