



**3410000 Paritair Comité voor de bemiddeling in bank- en  
beleggingsdiensten.**

<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 2015 (129.680), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 februari 2016 (132.998).....</b>	<b>2</b>
Algemene Classificatie en verloningsbeleid .....	2
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 2015 (131.332) .....</b>	<b>7</b>
Arbeidstijd .....	7



**Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 2015 (129.680), gewijzigd door de  
collectieve arbeidsovereenkomst van 25 februari 2016 (132.998)**

**Algemene Classificatie en verloningsbeleid**

*HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied en draagwijdte van de overeenkomst*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten behoren.

Zij heeft tot doel de minimale loon-en arbeidsvoorwaarden vast te leggen voor alle werknemers tewerkgesteld in de zelfstandige bankbemiddeling inzonderheid met betrekking tot van toepassing zijnde classificatie en overeenstemmende minimumlonen.

*HOOFDSTUK III. Sectoraal Minimum Barema*

3.0. Principe betreffende de sectorale minimumbarema's

De referentie sectorale minimumbarema's welke toegepast worden vanaf 1 januari 2016 zijn de sectorale minimumbarema's van het Paritair Comité voor de banken per 1 mei 2015.

In deze referentie sectorale minimumbarema's van het Paritair Comité voor de banken wordt voor de categorieën 5, 6 en 7 met 20 jaar anciënniteit een tweejaarlijkse verhoging van 0,5 pct. toegepast.

Daarna wordt het principe overeengekomen zoals voorzien in bijlage 4 (niet inbegrepen in deze tekst) van de collectieve arbeidsovereenkomst als volgt toegepast : het jaarsalaris is samengesteld uit 12 maandlonen. Het minimum maandloon dat moet gerespecteerd worden is gelijk aan 12 maandlonen gedeeld door 13."

*(Art. 3.0 werd toegevoegd door CAO 132.998 vanaf 1 januari 2016.)*

3.1. Overgangsmaatregel

Voor de periode van 9 juli 2015 tot 31 december 2015, zullen de volgende collectieve overeenkomsten gesloten op het niveau van het Paritair comité nr. 200 integraal van toepassing aan de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het Paritair comité nr. 341 :



- Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden (Registratienummer : 23.740/CO/218) opgenomen bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 april 2015 met betrekking tot de continuïteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden gesloten op het niveau van het Paritair Comité nr. 218, en gesloten op het niveau van het Paritair Comité nr. 200 (Registratienummer : 126.638)

- Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2009 tot vaststelling van de sectorale minimumloonschalen op basis van beroepservaring (Registratienummer : 94.721/CO/218) opgenomen bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 april 2015 met betrekking tot de continuïteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden gesloten op het niveau van het Paritair Comité nr. 218, en gesloten op het niveau van het Paritair Comité nr. 200 (Registratienummer : 126.638/CO/200)

Voor werknemers die op 31 december 2015 in dienst waren van een werkgever die onder het Paritair Comité voor de bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten ressorteert, zal geen nieuwe inschaling op basis van ervaringsjaren zoals omschreven in artikel 3.4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2015 betreffende de algemene classificatie en het verloningsbeleid (geregistreerd onder het nr. 129.680/CO/341) plaatsvinden. Voor deze werknemers zal de inschaling gebeuren op basis van de bestaande ervaringsjaren op 31 december 2015, zoals deze werden vastgesteld op basis van de collectieve arbeidsovereenkomsten van het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden die in huidig artikel 3.1 worden vermeld.

*(Laatste alinea werd aan 3.1 toegevoegd door CAO 132.998 vanaf 1 januari 2016.)*

### 3.2. Opbouw van het barema

Het Sectoraal Minimum Barema van de Zelfstandige bankbemiddeling is opgebouwd in 7 loonklassen. (zie bijlage 4, niet opgenomen in deze tekst)

Elke loonklasse telt 46 ervaringsjaren.

De minimumlonen van toepassing op de in Hoofdstuk 1 bepaalde werknemers, worden op 1 januari 2016 vastgesteld volgens de bij deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen ervaringsbarema's en opgenomen in bijlage 4 (niet opgenomen) van deze overeenkomst.

Dit ervaringsbarema bepaalt de minimumlonen in elke categorie volgens de ervaring die de werknemer heeft.

### 3.3. De aanvangslonen

§ 1. De aanvangslonen zijn de lonen die in de ervaringsbarema worden voorzien voor 0 ervaringsjaren.



§ 2. Voor de categorieën 1 tot 4 wordt het aanvangsloon vastgesteld op niveau 3 van de ervaringsbarema, rekening houdend met een voltooide opleiding van het niveau "bachelor". Indien de werknemer niet over een dergelijke opleiding beschikt, is het ervaringsniveau 0 van toepassing.

§ 3. Voor de categorieën 5 tot 7 wordt het aanvangsloon vastgesteld minimaal op niveau 4 van het ervaringsbarema, rekening houdend met een voltooide opleiding van het niveau "master".

Indien de werknemer niet over een dergelijke opleiding beschikt, wordt eventueel niveau 3 toegepast als de opleiding van het niveau "bachelor" is, zo niet is het ervaringsniveau 0 van toepassing.

Indien het behaalde masterdiploma een normaal langere studieperiode dan 4 jaar betreft, wordt daar eveneens mee rekening gehouden, en wel zo dat elk bijkomend afgewerkt opleidingsjaar recht geeft op een bijkomend ervaringsjaar, met een maximum van 7 jaar.

§ 4. Voor werknemers die geen houder zijn van een bachelor- of mastergetuigschrift, wordt beroepsopleiding die aanleiding geeft tot een diploma en/of een getuigschrift in aanmerking genomen voor de aanrekening van ervaringsjaren en dit met een maximum van 3 jaar.

§ 5. Voor de aanrekening van ervaringsjaren is geen cumul mogelijk tussen studieperiodes en andere ervaringsperiodes.

§ 6. In geval een werknemer bij de aanwerving al over ervaring beschikt, kan deze volgens de bepalingen van artikel 3.3 in aanmerking worden genomen.

### 3.4. Evolutie van de lonen in functie van de ervaring

§ 1. Vanaf het aanvangsloon verhogen de minimum maandlonen naar gelang de ervaring van de werknemer toeneemt, en volgens het schema dat in het ervaringsbarema is bepaald.

§ 2. Onder ervaring wordt verstaan: de uitoefening van de beroepsactiviteit bij de werkgever waar hij werd aangeworven.

Voor de toekenning van ervaringsjaren wordt geen onderscheid gemaakt tussen voltijdse of deeltijdse prestaties.

Wordt met ervaring, zoals bedoeld in § 2, gelijkgesteld :

a) de beroepservaring verworven in andere ondernemingen, vallend onder de paritaire comité's n° 310 (banken), 308 (spaarbanken), 309 (beursvennootschappen), 325 (openbare kredietinstellingen), 306 (verzekeringen) of 307



(verzekeringsmakelaars), evenals bedrijven uit andere paritaire comités die bankactiviteiten verrichten.

b) de beroepservaring verworven buiten de ondernemingen bedoeld onder a), als loontrekkende, als zelfstandige of als statutair ambtenaar, met een maximum van 20 jaar;

c) elke ervaring aanverwant met de sector in een professioneel milieu (zoals werkstages, vrijwilligerswerk) met een maximum van 5 jaar.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt de beroepservaring verworven in een gelijkaardige onderneming in een andere Staat op dezelfde wijze in aanmerking genomen als de in België verworven beroepservaring.

§ 3. Volgende schorsingen van de arbeidsovereenkomst welke gepaard gaan met een vervangingsinkomen uitgekeerd door een socialezekerheidsregeling in België, of in een andere Staat, worden gelijkgesteld met beroepservaring zoals bedoeld in § 1 :

a) de periodes van deeltijdse schorsing wegens tijdskrediet, thematische verloven en arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in de wetgeving terzake;

b) de periodes van voltijdse schorsing wegens, ziekte, arbeidsongeval en beroepsziekte, zoals bedoeld in de wetgeving terzake;

c) de periodes van voltijdse schorsing wegens thematische verloven inclusief tijdskrediet om thematische redenen, zoals bedoeld in de wetgeving terzake, met een maximum van 3 jaar;

d) de andere periodes van voltijdse schorsing wegens tijdskrediet met een maximum van 1 jaar.

§ 4. De periodes van volledige werkloosheid met uitkeringen, toegekend door een socialezekerheidsregeling in België of in een andere Staat, worden gelijkgesteld met beroepservaring met een maximum van 3 jaar.

§ 5. Voor de aanrekening van professionele ervaring mag geen enkele gelijkstellingsperiode gecumuleerd worden met een periode van beroepsactiviteit of met een andere gelijkstellingsperiode.

§ 6. De toekenning van de loonsverhogingen volgens de ervaringsbarema is afhankelijk van het feit dat de beroepservaring met twaalf maanden toegenomen is sedert de aanwerving of in voorkomend geval, sinds de laatste loonsverhoging ingevolge de ervaringstoename.

Als de werknemer zich in een fase van de ervaringsbarema bevindt waar een loonsverhoging pas wordt toegekend na een toename van de beroepservaring met twee jaar, is dit vierentwintig maanden in plaats van twaalf maanden.



#### HOOFDSTUK IV. *Geldigheidsduur*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur met ingang van 1 januari 2016 ter uitzondering van Hoofdstuk 3.1 Overgangsmaatregel.



## **Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 2015 (131.332)**

### **Arbeidstijd**

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten behoren.

Art. 4. § 1. Een extra verlofdag wordt toegekend, al naargelang de werknemer aanspraak kan maken op een ononderbroken anciënniteit van minstens vijf (05) jaar, van minstens tien (10) jaar, van minstens vijftien (15) jaar of van minstens twintig (20) jaar, met een maximum van 4 dagen per jaar.

Aangezien deze verlofdagen afhankelijk zijn van de anciënniteit, speelt het geen rol of de werknemers die onder deze collectieve arbeidsovereenkomst vallen voltijds of deeltijds werken, omdat het in het laatste geval betaalde salaris een deeltijdse verloning is.

Als de werknemer deze verlofdagen niet opneemt vóór 31 december van het lopend jaar, verliest hij daar definitief zijn recht op, net als de eraan verbonden verloning.

Op dit type verlof is geen enkele vorm van dubbel vakantiegeld verschuldigd. Enkel de dagelijkse verloning zal tijdens dit verlof betaald worden.

In geval van contractbreuk tijdens het lopend jaar moet er geen enkel salaris of premie betaald worden op de niet opgenomen dagen conventioneel verlof.

Art. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 23 juni 2015. Ze wordt gesloten voor een onbepaalde duur.