



3410000 Commission paritaire pour l'intermédiation en services bancaires et d'investissement.

Convention collective de travail du 9 juillet 2015 (129.680), modifiée par la convention collective de travail du 25 février 2016 (132.998)	2
Classification Générale et politique de rémunération	2
Convention collective de travail du 9 juillet 2015 (131.332)	6
Temps de travail	6



Convention collective de travail du 9 juillet 2015 (129.680), modifiée par la convention collective de travail du 25 février 2016 (132.998)

Classification Générale et politique de rémunération

CHAPITRE Ier. Champ d'application et portée de la convention

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour l'intermédiation en services bancaires et d'investissement.

Elle a pour objet de définir les conditions de travail et de rémunération minimum pour tous les employés qui travaillent dans les services intermédiaires bancaires concernés et notamment celles liées à la classification applicable et aux salaires minimaux correspondants.

CHAPITRE III. *Barème sectoriel minimum*

3.0. Principe concernant les barèmes sectoriels minimums

Les barèmes sectoriels minimums de référence appliqués à partir du 1er janvier 2016 sont les barèmes sectoriels minimums de la Commission paritaire pour les banques au 1er mai 2015.

Dans ces barèmes sectoriels minimums de référence de la Commission paritaire pour les banques, une augmentation bisannuelle de 0,5 p.c. a été appliquée pour les catégories 5, 6 et 7 ayant 20 ans d'ancienneté.

Ensuite, le principe suivant est appliqué comme prévu à l'annexe 4 (pas compris) de la convention collective de travail : le salaire annuel est composé de 12 salaires mensuels. Le salaire mensuel minimum qui doit être respecté est égal à 12 salaires mensuels divisés par 13.

(L'article est 3.0 est inséré par la CCT 132.998 à partir du 1^{er} janvier 2016.)

3.1. Mesure transitoire

Pour la période allant du 9 juillet 2015 au 31 décembre 2015, les conventions collectives suivantes conclues au sein de la Commission paritaire n° 200 sont intégralement d'application aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire n° 341 :

- Convention collective de travail du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération (n° d'enregistrement 23.740/CO/218) reprise par la convention collective de travail du 1er avril 2015 relative à la continuité des conventions



collectives de travail et accords conclus au niveau de la Commission paritaire n° 218, et conclue au niveau de la Commission paritaire n° 200 (n° enregistrement : 126.638/CO/200) ;

- Convention collective de travail du 28 septembre 2009 fixant les barèmes minimums sectoriels sur la base de l'expérience professionnelle (n° enregistrement : 94.721/CO/218) reprise par la convention collective de travail du 1er avril 2015 relative à la continuité des conventions collectives de travail et accords conclus au niveau de la Commission paritaire n° 218, et conclue au niveau de la Commission paritaire n° 200 (n° enregistrement : 126.638/CO/200).

Aucune nouvelle classification sur la base des années d'expérience, comme décrite à l'article 3.4 de la convention collective de travail du 8 juillet 2015 relative à la classification générale et à la politique de rémunération (enregistrée sous le n° 129.680/CO/341), ne sera appliquée pour les travailleurs qui, au 31 décembre 2015, étaient au service d'un employeur ressortissant à la Commission paritaire pour l'intermédiation en services bancaires et d'investissement. Pour ces travailleurs, la classification s'effectuera sur la base des années d'expérience présentes au 31 décembre 2015, telles que fixées sur la base des conventions collectives de travail de la Commission paritaire auxiliaire pour employés citées dans le présent article 3.1.

(Dernière alinéa est ajouté par la CCT 132.998 à partir du 1^{er} janvier 2016.)

3.2. Répartition du barème

Le barème sectoriel minimum des intermédiaires des classes bancaires est divisé en 7 catégories salariales.(cfr. annexe 4, pas compris dans le texte)
Chaque classe salariale compte 46 années d'expérience.

Les salaires minimaux applicables pour les travailleurs mentionnés au chapitre 1er sont fixés au 1er janvier 2016 selon les barèmes d'expérience considérés par cette convention collective de travail et repris dans l'annexe 4 (pas repris) de la présente convention.

Ce barème d'expérience définit les salaires minimaux dans toutes les catégories en fonction de l'expérience du travailleur.

3.3. Rémunération de départ

§ 1er. Les salaires de départ sont les salaires prévus pour les travailleurs ayant 0 année d'expérience.

§ 2. Pour les catégories 1 à 4, la rémunération de départ est fixée au niveau 3 du barème d'expérience, 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 5 à 7, le salaire de départ est fixé au moins au niveau 4 du barème d'expérience, compte tenu d'une formation réussie de niveau "master". Si le travailleur ne dispose pas d'un tel niveau de formation mais d'une formation de niveau "bachelor" alors le niveau 3 est éventuellement appliqué. 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 donnant 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 3.3.

3.4. Evolution des salaires en fonction de l'expérience

§ 1er. Partant de la rémunération de départ, les rémunérations mensuelles minimales augmentent dans la mesure où l'expérience du travailleur s'accroît selon le schéma précisé dans le barème d'expérience.

§ 2. 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.

Est assimilée à l'expérience telle que visée à l'§ 2 :

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 liée au secteur dans un milieu professionnel (tels que stages, volontariat) d'une durée de 5 ans maximum.



Pour l'application du présent paragraphe, l'expérience professionnelle acquise dans une entreprise similaire établie dans un autre Etat 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 assorties d'un revenu de remplacement octroyé par un régime de sécurité sociale belge ou d'un autre Etat :

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 telles que visées 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 Etat 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.

§ 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 d'expérience, ce délai est de vingt-quatre mois au lieu de douze mois.

CHAPITRE IV. *Durée de validité*

Cette convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2016 à l'exception du chapitre 3.1 Mesure transitoire.



Convention collective de travail du 9 juillet 2015 (131.332)

Temps de travail

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'intermédiation en services bancaires et d'investissement.

Art. 4. §1er. Un jour de congé supplémentaire est octroyé selon que le travailleur peut prouver une ancienneté ininterrompue d'au moins cinq (05) ans, d'au moins dix (10) ans, d'au moins quinze (15) ans ou d'au moins vingt (20) ans, avec un maximum de 4 jours par an.

Étant donné que ces jours de congé sont fonction de l'ancienneté, peu importe que les travailleurs tombant sous le champ d'application de la présente convention collective de travail travaillent à temps plein ou à temps partiel, puisque dans ce dernier cas, le salaire versé est la rémunération d'un temps partiel.

Si le travailleur n'a pas pris ces jours de congé pour le 31 décembre de l'année en cours, il perd définitivement ce droit ainsi que la rémunération y afférente.

Aucune forme de double pécule de vacances n'est due pour ce type de congé. Seule la rémunération quotidienne sera payée pendant ce congé.

En cas de rupture de contrat pendant l'année en cours, aucun salaire ni aucune prime ne doivent être payés pour les jours de congé conventionnel qui n'ont pas été pris.

Art. 5. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 23 juin 2015. Elle est conclue pour une durée indéterminée.