



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

Convention collective de travail du 28 septembre 2009 (94.721), modifiée par la convention collective de travail du 24 février 2010 (99.275).....	2
Fixation des barèmes minimums sectoriels sur la base de l'expérience professionnelle	2
Convention collective de travail du 1er avril 2015 (126.638)	8
Continuité des conventions collectives de travail et accords conclus au niveau de la Commission paritaire n° 218	8
Convention collective de travail du 9 juillet 2015 (131.332).....	11
Temps de travail	11



Convention collective de travail du 28 septembre 2009 (94.721), modifiée par la convention collective de travail du 24 février 2010 (99.275)

Fixation des barèmes minimums sectoriels sur la base de l'expérience professionnelle

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

On entend par "employés" : les employés et les employées.

Art. 2. § 1er. Les salaires mensuels minimums par classe de personnel effectuant des prestations à temps plein, tels que définis à l'article 2 de la convention collective de travail du 29 mai 1989, sont fixés sur la base du nombre d'années d'expérience professionnelle :

selon le barème I, repris en annexe 1a de la présente convention collective de travail, à partir de la première année d'entrée en service;
selon le barème II, repris en annexe 1b de la présente convention collective de travail, pour les employés travaillant depuis 1 an au moins dans la même entreprise.

Les montants indiqués dans les barèmes minimums I et II repris aux annexes 1a et 1b de la présente convention collective de travail seront indexés conformément aux modalités fixées à l'article 6 de la convention collective de travail du 29 mai 1989.

Les salaires de départ fixés dans le barème minimum I pour toutes les classes de fonctions correspondent à 0 année d'expérience professionnelle.

Le passage d'un barème à l'autre se fait au cours du mois qui suit celui où l'employé remplit la condition d'octroi.

L'application des barèmes concerne uniquement les salaires minimums des employés qui remplissent aussi les conditions d'octroi; elle ne peut influencer les salaires des employés payés au-dessus de ces minimums.

§ 2. Les travailleurs occupés à temps partiel doivent, pour un même travail ou un travail de valeur égale, bénéficier d'une rémunération proportionnelle à celle du travailleur occupé à temps plein.

Art. 3. § 1er. On entend par "expérience professionnelle" : la période de prestations professionnelles effectives et assimilées réalisées chez l'employeur auprès de qui l'employé est en service, de même que les périodes de prestations professionnelles effectives et assimilées que l'employé a acquises préalablement à son entrée en service, comme salarié, indépendant ou fonctionnaire statutaire.

§ 2. Pour déterminer la période d'expérience professionnelle, les prestations à temps partiel sont assimilées aux prestations à temps plein.



§ 3. Les périodes de suspension complète de l'exécution du contrat de travail définies ci-dessous sont assimilées à des prestations professionnelles effectives :

les périodes d'incapacité de travail pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle;
les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, autre qu'un accident de travail, avec un maximum de 3 ans;
les périodes de crédit-temps à temps plein pour raisons thématiques, telles que prévues à l'article 4, § 3 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, et de congé thématique (congé parental, assistance et soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, soins palliatifs), avec un maximum de 3 ans;
les périodes de crédit-temps à temps plein sans raisons thématiques, avec un maximum de 1 an;
les périodes de congé de maternité;
les périodes de congé prophylactique;
les périodes de congé de paternité;
les périodes résultant de l'application des mesures de crise telles que prévues par la loi du 19 juillet 2009.
les autres périodes de suspension complète du contrat de travail, telles que définies dans la loi du 3 juillet 1978, avec maintien de la rémunération.
Les périodes suivantes en dehors de la suspension du contrat de travail sont assimilées à des prestations professionnelles effectives :
les périodes de chômage complet indemnisé, avec un maximum de 1 an pour les chômeurs indemnisés qui comptent moins de 15 ans d'expérience professionnelle et un maximum de 2 ans pour les chômeurs indemnisés qui comptent plus de 15 ans d'expérience professionnelle.

§ 4. L'expérience et l'ancienneté avant 21 ans, pour laquelle un barème des jeunes est prévu dans l'article 6, sont pris en compte au démarrage du barème d'expérience prévu dans l'article 2.

Commentaire :

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, aucune période d'assimilation ne peut être cumulée avec une période d'activité professionnelle ou avec une autre période assimilée.

Art. 4. Un régime dérogatoire de l'article 3 est prévu pour les employés déjà au service de l'employeur au moment de l'introduction du nouveau système de barème, à savoir le 30 septembre 2009.

Au 1er octobre 2009, pour ces employés, le nombre d'années d'expérience professionnelle qui sera pris pour le passé est fixé sur base fictive, aussi longtemps qu'ils resteront au service du même employeur.

L'expérience professionnelle fictive équivaut au nombre d'années correspondant, dans le barème lié à l'expérience professionnelle, au montant de la rémunération barémique sectorielle qui leur aurait été applicable le 30 septembre 2009 conformément au tableau de transposition figurant à l'annexe II de la présente convention collective de travail.



Ce système d'expérience professionnelle fictive s'applique de manière identique aux employés payés au barème sectoriel et aux employés payés au-dessus du barème sectoriel, et vaut indépendamment de la rémunération réelle de l'employé en question.

L'application pratique de cette disposition ainsi que les exemples de calcul font l'objet d'une annexe distincte à la présente convention collective de travail (annexe III).

Art. 5. § 1er. Au moment de l'entrée en service, le salaire barémique de l'employé est déterminé conformément au barème lié à l'expérience professionnelle de la classe dont relève sa fonction et sur la base de l'expérience professionnelle telle que définie à l'article 2 précité.

La somme des périodes d'expérience professionnelle et des périodes assimilées est exprimée en années et mois.

La première augmentation barémique après l'entrée en service interviendra le premier jour du mois qui suit le moment où l'employé passe à l'année d'expérience professionnelle supérieure.

§ 2. Lorsque la période d'expérience professionnelle augmente de 12 mois depuis la dernière augmentation barémique, le salaire barémique de l'employé augmente - le premier jour du mois suivant - d'une année d'expérience professionnelle selon le barème.

§ 3. Lors d'un nouvel engagement, le candidat transmet à l'employeur toutes les informations nécessaires pour permettre à ce dernier de déterminer le salaire répondant aux dispositions de la présente convention.

Art. 7. § 1er. Gérants et démarcheurs

Deux cas peuvent se présenter :

leur rémunération est fixe;
leur rémunération comporte des commissions établies d'après le montant des affaires traitées ou d'après d'autres critères.

Dans les deux cas, et pour autant qu'ils soient occupés à temps plein, leur rémunération est au moins égale à celle qui est prévue pour un employé ayant une expérience professionnelle de niveau "0" selon l'échelle de la classe C.

§ 2. Représentants de commerce

Pour les représentants de commerce ayant une expérience professionnelle de moins de 4 ans, la rémunération est au moins égale aux minimums barémiques correspondant à l'expérience professionnelle de la classe C.

Pour les représentants de commerce ayant 4 ans ou plus d'expérience professionnelle, la rémunération est au moins égale aux minimums barémiques correspondant à l'expérience professionnelle de la classe D.



Toutefois, au cours de la période d'essai, le minimum mensuel garanti en vertu des alinéas précédents est au moins égal à la rémunération prévue pour un employé ayant une expérience professionnelle de niveau "0" pour la classe A.

Cette rémunération minimum est payée mensuellement à titre d'avance sur les commissions et le décompte définitif est établi annuellement sur la base des appointements calculés sur une moyenne de 12 mois.

§ 3. *L'article 7 et l'article 8 de la convention collective de travail du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération sont supprimés.*

(Modifiée par la CCT du 24 février 2010 (99.275) à partir du 1^{er} octobre 2009 pour une durée indéterminée.)

Art. 8. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} octobre 2009 et peut être résiliée par chacune des parties moyennant le respect d'un délai de préavis de six mois signifié par lettre recommandée au président de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés et aux organisations signataires.



Annexe III à la convention collective de travail du 28 septembre 2009, conclue au sein de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés, fixant les barèmes minimums sectoriels sur la base de l'expérience professionnelle

I. Exemple relatif à l'article 3, § 4 - expérience professionnelle et ancienneté avant 21 ans

Art. 3. § 4. "L'expérience professionnelle et l'ancienneté avant 21 ans, soumises au barème jeunes fixé à l'article 6, sont prises en compte au démarrage du barème lié à l'expérience prévu à l'article 2."

Exemple

Un employé est né le 1er février 1991 et entrera en service dans sa première fonction (classe B) le 1er mars 2010. Il sera donc âgé de 19 ans au moment de son premier engagement et la rémunération barémique s'élèvera à 90 p.c. du salaire à 0 année d'expérience dans la classe B. Lorsqu'il atteindra l'âge de 20 ans, sa rémunération barémique s'élèvera à 95 p.c. du salaire à 0 année d'expérience dans la classe B. Lorsqu'il atteindra l'âge de 21 ans chez le même employeur, sa rémunération barémique correspondra à 2 années d'expérience professionnelle de la classe B dans l'échelle II.

Commentaire et exemples relatifs aux dispositions transitoires applicables aux employés en service au moment de l'introduction de la nouvelle convention salariale sectorielle telles que fixées à l'article 4

Art. 4. Régime transitoire pour les employés en service au moment de l'entrée en vigueur du nouveau barème (détermination des années d'expérience professionnelle)

"Un régime dérogatoire de l'article 3 est prévu pour les employés déjà en service de l'employeur au moment de l'introduction du nouveau système de barème, à savoir le 30 septembre 2009.

Au 1er octobre 2009, pour ces employés, le nombre d'années d'expérience professionnelle qui sera pris pour le passé est fixé sur base fictive, aussi longtemps qu'ils resteront au service du même employeur.

Leur expérience professionnelle équivaut au nombre d'années correspondant, dans le barème lié à l'expérience professionnelle, au montant de la rémunération barémique sectorielle qui leur aurait été applicable le 30 septembre 2009 conformément le tableau de transposition figurant à l'annexe II de la présente convention collective de travail."

Exemple 1



Un employé (classe C) est né le 1er juillet 1980 et est entré en service le 1er septembre 2005 ; son salaire mensuel réel s'élève, au 30 septembre 2009, à 2000 EUR. Il est donc âgé de 29 ans le 1er octobre 2009. La rémunération barémique sectorielle qui lui aurait théoriquement été applicable au 1er octobre 2009 conformément à l'échelle II du tableau de transposition en annexe II s'élève à 1 865,39 EUR. Conformément à l'échelle II du barème lié à l'expérience professionnelle figurant en annexe I de la convention collective de travail, ce montant correspond à 8 années d'expérience professionnelle.

Exemple 2

Un employé (classe C) est né le 1er juillet 1970 et est entré en service le 1er septembre 2000 ; son salaire mensuel réel s'élève, au 30 septembre 2009, à 2250 EUR. Il est donc âgé de 39 ans le 1er octobre 2009. La rémunération barémique sectorielle qui lui aurait théoriquement été applicable au 1er octobre 2009 conformément à l'échelle II du tableau de transposition en annexe II s'élève à 2130,86 EUR. Conformément à l'échelle II du barème lié à l'expérience professionnelle figurant en annexe I de la convention collective de travail, ce montant correspond à 18 années d'expérience professionnelle.

Commentaire I relatif à l'article 4 :

Pour la détermination du montant théorique de la rémunération barémique sectorielle qui lui aurait été applicable il est tenu compte dans le tableau de transposition en annexe II de la condition d'1 année de service dans la même entreprise en vue de déterminer laquelle de l'échelle I ou de l'échelle II s'applique.

Exemple 3

Un employé (classe C) est né le 1er juillet 1980 et est entré en service le 1er septembre 2008. Il est donc âgé de 29 ans le 1er octobre 2009. La rémunération barémique sectorielle qui lui aurait théoriquement été applicable au 1er octobre 2009 conformément à l'échelle II (plus d'1 année de service) du tableau de transposition en annexe II s'élève à 1 865,39 EUR. Conformément à l'échelle II du barème lié à l'expérience professionnelle figurant en annexe I de la convention collective de travail, ce montant correspond à 8 années d'expérience professionnelle.



Convention collective de travail du 1er avril 2015 (126.638)

Continuité des conventions collectives de travail et accords conclus au niveau de la Commission paritaire n° 218

La Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés a été instituée en vertu de l'arrêté royal du 5 janvier 1957 fixant la dénomination, la compétence et la composition des commissions paritaires instituées en exécution de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires. Elle est connue sous l'appellation "Commission paritaire n° 218" (ci-après la "Commission paritaire n° 218").

La réglementation relative aux commissions paritaires a été réformée par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (ci-après "la loi du 5 décembre 1968"). La Commission paritaire auxiliaire pour employés a été instituée par l'arrêté royal du 4 novembre 1974 instituant la Commission paritaire auxiliaire pour employés et fixant sa dénomination et sa compétence. Celle-ci est connue sous l'appellation "Commission paritaire n° 200", L'arrêté royal précité a été adopté sur la base de la loi du 5 décembre 1968.

Le champ de compétence de la commission paritaire a été modifié par l'arrêté royal du 10 avril 2014 modifiant l'arrêté royal du 4 novembre 1974 instituant la Commission paritaire auxiliaire pour employés et fixant sa dénomination et sa compétence.

Celui-ci prévoit également l'abrogation de la disposition de l'arrêté royal du 5 janvier 1957 instituant la Commission paritaire n° 218 le jour de l'entrée en vigueur de l'arrêté nommant les membres de la Commission paritaire n° 200.

La Commission paritaire n° 218 sera donc abrogée le jour où la Commission paritaire n° 200 deviendra opérationnelle suite à l'entrée en vigueur de l'arrêté de nomination de ses membres.

Compte tenu de l'abrogation de la Commission paritaire n° 218 le jour où la Commission paritaire n° 200 devient opérationnelle, et dans la mesure où cette dernière est amenée à reprendre les droits et obligations de la Commission paritaire n° 218 et à couvrir - en règle - les employeurs et employés qui relevaient de la Commission paritaire n° 218, il est convenu que les conventions collectives de travail ainsi que les autres accords conclus au niveau de la Commission paritaire n° 218 soient repris au niveau de la Commission paritaire n° 200. La présente convention règle cette reprise des conventions collectives de travail et autres accords et vise à leur continuité au sein de la Commission paritaire n° 200.



Article 1er. La présente convention collective de travail a pour objet d'assurer la continuité des conventions collectives de travail et accords conclus avant l'abrogation de la Commission paritaire n° 218, dans le cadre du passage des employeurs et employés y liés à la Commission paritaire n° 200.

Art. 2. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire auxiliaire pour employés, dite Commission paritaire n° 200.

Par "travailleurs" on entend : le personnel employé masculin et féminin.

Art. 3.

3.1. Les conventions collectives de travail et autres accords conclus au niveau de la Commission paritaire n° 218, tels qu'applicables et en vigueur la veille du jour de l'entrée en vigueur de l'arrêté de nomination des membres de la Commission paritaire n° 200, sont transférés à la Commission paritaire n° 200.

Par dérogation à ce qui précède, la convention collective de travail du 11 juin 1997 relative au fonds de sécurité d'existence n'est pas transférée puisqu'il est convenu que ce fonds soit dissous et qu'un nouveau fonds soit institué au niveau de la Commission paritaire n° 200 dans le respect des dispositions légales applicables en la matière.

3.2. Les conventions collectives de travail et accords visés sous 3.1. sont donc intégralement applicables au niveau de la Commission paritaire n° 200 et lient les employeurs et travailleurs ressortissant à la Commission paritaire n° 200.

3.3. Les conventions collectives de travail et accords visés sous 3.1. sont repris dans l'inventaire annexé à la présente convention.

Art. 4. Les conventions collectives de travail, protocoles ou autres accords collectifs conclus au niveau des entreprises ressortissant de la Commission paritaire n° 200 ainsi que les conventions et accords visés sous 3.1. sont à interpréter à la lumière du fait que cette dernière commission paritaire est devenue opérationnelle suite à l'abrogation de la Commission paritaire n° 218. Dans le souci de continuité de ces conventions collectives, protocoles et accords, toutes les références faites à des conventions collectives de travail ou accords conclus au niveau de la Commission paritaire n° 218 sont censées se rapporter aux conventions ou accords qui ont été transférés à la Commission paritaire n° 200.

Aucune disposition ne pourra être interprétée dans un sens contraire aux dispositions légales ou réglementaires applicables.

La présente convention collective de travail ne crée aucun droit ou obligations additionnels par rapport aux droits actuels et futurs tels que prévus dans les



conventions et accords applicables aux travailleurs et employeurs à la date d'entrée en vigueur de la présente.

La présente convention n'a aucun impact sur la durée de validité des conventions et accords susmentionnés.

Les principes énoncés ci-dessus s'appliquent tant aux conventions et accords visées sous 3.1., qu'à ceux conclus au niveau de l'entreprise relevant du champ d'application de la présente.

Art. 5. La présente convention collective de travail doit être interprétée dans le respect du principe de l'interprétation et de l'exécution de bonne foi des conventions.

Art. 6. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle sort ses effets le jour de l'entrée en vigueur de l'arrêté nommant les membres de la Commission paritaire auxiliaire pour employés (Commission paritaire n° 200).

La présente convention collective de travail peut être dénoncée moyennant le respect d'un délai de préavis de 12 mois, à notifier à chacune des parties signataires par courrier recommandé à la poste. Le préavis prend cours le 1er jour du mois calendrier qui suit la date d'envoi du courrier recommandé.

Il est convenu que chaque convention ou accord visé sous 3.1. peut être dénoncé de manière individuelle moyennant le respect des dispositions prévues sur le sujet dans la convention ou l'accord en question.



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.