



## **3080000 Paritair Comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie**

### **Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2008 (88952) gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2009 (92071)**

Vaststelling van het verloningssysteem in de sector

#### *HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2007 betreffende loonbeleid en heeft de bedoeling om een nieuw baremiek verloningssysteem uit te werken dat op 1 januari 2009 in werking zal treden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers welke tot het bevoegdheidsgebied van het paritair comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie behoren en dit toepassingsgebied is hetzelfde als dat van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari 1979 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden.

#### *HOOFDSTUK II. Verloningssysteem*

##### Sectie 1. Ervaringsbarema

Art. 2. De minimum maandlonen van toepassing op de in artikel 1 bedoelde personeelsleden, worden op 1 januari 2009 vastgesteld volgens het bij deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen ervaringsbarema.

Dit ervaringsbarema bepaalt de minimumlonen in elke categorie van het uitvoerend personeel en inspecteurs volgens de ervaring die de werknemer heeft.

Het ervaringsbarema zal in bijlage aan deze overeenkomst worden gevoegd.

##### Sectie 2. Aanvangslonen

Art. 3. § 1. De aanvangslonen zijn de lonen die in het ervaringsbarema worden voorzien voor "0" ervaringsjaren.

§ 2. Voor de categorieën 1 tot 4 van het uitvoerend personeel wordt het aanvangsloon vastgesteld op niveau "3" van de ervaringsbarema, rekening houdend met een volttooide opleiding van het niveau "bachelor".

Indien de werknemer niet over een dergelijke opleiding beschikt, is het ervaringsniveau "0" van toepassing.



§ 3. Voor de categorieën inspecteurs wordt het aanvangsloon vastgesteld op minimum 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 niveau "3" toegepast als de opleiding van het niveau "bachelor" is, zo niet is het ervaringsniveau "0" van toepassing.

Indien het behaalde masterdiploma normaal een langere studieperiode dan 4 jaar betreft, wordt daar eveneens rekening mee 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 masterdiploma, 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 5 in aanmerking worden genomen.

### Sectie 3. De evolutie van de lonen in functie van de ervaring

Art. 4. Vanaf het aanvangsloon verhogen de minimum maandlonen naar gelang de ervaring van de werknemer toeneemt, en volgens het schema dat in de ervaringsbarema is bepaald.

Art. 5. § 1. 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.

§ 2. Wordt met ervaring, zoals bedoeld in § 1, gelijkgesteld :

- a) de beroepservaring verworven in een andere onderneming;
- b) elke ervaring in een professioneel milieu (zoals zelfstandige, statutair ambtenaar, interim of stage);
- c) ervaring opgedaan in vrijwilligerswerk, met een maximum van 5 jaren.

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 bij de huidige werkgever welke gepaard gaan met een vervangingsinkomen uitgekeerd door een sociale zekerheidsregeling



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 sociale zekerheidsregeling 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. *(gewijzigd door de CAO van 23/4/2009 – 92071/co/308)*

Art. 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 het ervaringsbarema bevindt waar een loonsverhoging pas wordt toegekend na een toename van de ervaring met twee jaar, is dit vierentwintig maanden in plaats van twaalf maanden.

#### Sectie 4. Koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 7. De bedragen van het ervaringsbarema worden gekoppeld aan de evolutie van de gezondheidsindex dat maandelijks wordt vastgesteld door de bevoegde federale overheidsdienst.

De aanpassing vindt om de twee maanden plaats met een percentage dat gelijk is aan de procentuele wijziging van het 4mg (\*) van de voorafgaande maand, vergeleken met het 4mg (\*) van de derde maand voorafgaand aan de aanpassing.

Voorbeeld :

$$\frac{4\text{mg (*) april 2008} \times \text{loonschaal april 2008}}{4\text{mg (*) februari 2008}} = \text{loonschaal mei 2008}$$

De aanpassing bedoeld in het vorige lid gebeurt voor de eerste keer op 1 maart 2009.



(\*) = het rekenkundig gemiddelde van de gezondheidsindexcijfers van de laatste vier maanden

### HOOFDSTUK III. *Slot- en overgangsbepalingen*

Art. 8. § 1. Voor de personeelsleden die in dienst zijn op 31 december 2008, zal - in afwijking van wat voorafgaat - vanaf 1 januari 2009 het aantal jaren ervaring dat voor hen voor het verleden in aanmerking zal genomen worden, gelijk zijn aan het aantal jaren dat in het ervaringsbarema overeenstemt met het cijfer dat op hen van toepassing was op 31 december 2008 (maar geïndexeerd per 1 januari 2009).

§ 2. De eerste verhoging binnen een zelfde categorie na 2008 gaat in de eerste dag van de twaalfde maand welke volgt op de laatste baremieke verhoging die het sectoraal minimumloon van de betrokken werknemer in 2008 onderging, of, voor die werknemers die zich in een fase van het ervaringsbarema bevinden waar slechts om de twee jaar een baremieke verhoging van het baremaloon voorzien is, de eerste dag van de vierentwintigste maand welke volgt op de laatste baremieke verhoging die het sectoraal minimumloon van de betrokken werknemer voor 2009 onderging.

§ 3. Voor de werknemers die in de loop van 2008 in dienst getreden zijn en van wie het sectoraal minimumloon in 2008 nog geen baremieke verhoging heeft ondergaan, zal de eerste verhoging na 2008 ingaan de eerste dag van de maand volgend op de verjaardag van hun indiensttreding.

§ 4. Daarna zullen de verhogingen telkens worden toegekend nadat de ervaring is toegenomen met twaalf maanden of vierentwintig maanden, naargelang het geval.

Art. 9. De sociale partners engageren zich om met absolute prioriteit, en ten laatste op 31 oktober 2008 :

- de bestaande diverse sectorale conventionele bepalingen inzake het loonsysteem te onderzoeken;

- en te beslissen in welke mate deze dienen behouden te worden, gewijzigd of opgeheven.

Art. 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009.

Zij is gesloten voor onbepaalde duur en kan opgezegd worden door een van de partijen, mits naleving van een opzeggingstermijn van drie maanden, die ten vroegste op 1 oktober 2009 kan ingaan.