



3100000 Paritair Comité voor de banken

Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2008 (88.953) gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april 2009 (92.072)	2
Verloningssysteem in de banksector	2
Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2008 (90.418)	6
Wijziging van bestaande collectieve ingevolge van collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2008 tot vaststelling van het verloningssysteem in de banksector	6
Werknemers en werkgevers die op 30 juni 2017 onder PC 308 vielen	12
Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2008 (88.953) gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april 2009 (92.072)	12
Verloningssysteem in de banksector	12
Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 september 2017 (144.331)	17
Overgang van de spaarbanken van PC 308 naar PC 310	17
Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2017 (141.328), afgesloten in PC 308	19
Overgang spaarbanken van PC 308 naar PC 310	19



Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2008 (88.953) gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april 2009 (92.072)

Verloningssysteem in de banksector

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juli 2007 ter invoering van een nieuw loonbeleid in de banksector, en heeft tot doel een nieuw baremiek verloningssysteem uit te werken dat ingang neemt per 1 januari 2009.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers welke tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de banken behoren en dit toepassingsgebied is hetzelfde als dat van :

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 september 1976 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden van het kaderpersoneel;
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 februari 1977 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden.

HOOFDSTUK II. *Verloningssysteem*

Sectie I. *Ervaringsbarema*

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

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

Het bij deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen ervaringsbarema heeft betrekking op mei-juni 2008. Het wordt op 1 januari 2009 automatisch vervangen door een op die datum geactualiseerde versie, rekening houdend met de indexeringen.

Sectie II. *Aanvangslonen*

Art. 3. § 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 Kader I, II en III 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, zoniet 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 5 in aanmerking worden genomen.

Sectie III. 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 het 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 andere ondernemingen, vallend onder de Paritaire Comité's n° 310 (banken), 308 (spaarbanken), 309 (beursvennootschappen), 325 (openbare kredietinstellingen), 306 (verzekeringen) of 307 (verzekeringmakelaars), 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 in een professioneel milieu (zoals werkstages, vrijwilligerswerk), met een maximum van 5 jaar.



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

§ 3. Volgende schorsingen van de arbeidsovereenkomst bij de bank 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. *(Art.5 wordt vervangen door de CAO nr. 92.072, vanaf 1 januari 2009)*

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 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.

De praktische toepassing hiervan evenals de berekeningsvoorbeelden worden in een afzonderlijke bijlage opgenomen.

Sectie IV. Koppeling aan het indexcijfer van de Consumptieprijzen

Art. 7. De bedragen van het ervaringsbarema worden gekoppeld aan de evolutie van de gezondheidsindex, maandelijks 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 rekenkundig gemiddelde van de gezondheidsindexcijfers van de vier voorafgaande maanden, vergeleken met het rekenkundig gemiddelde van de gezondheidsindexcijfers van de derde tot de zesde maand voorafgaand aan de aanpassing.

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

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 zal in aanmerking genomen worden, gelijk zijn aan het aantal jaren dat in de ervaringsbarema overeenstemt met het bedrag 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.

Voor die werknemers die zich in een fase van de ervaringsbarema bevinden waar slechts om de twee jaar een baremieke verhoging van het baremaloon voorzien is, zal de eerste verhoging ingaan 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 zijn in dienst getreden 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 tijd.



Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2008 (90.418)

Wijziging van bestaande collectieve ingevolge van collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2008 tot vaststelling van het verloningssysteem in de banksector

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 banken behoren.

Art. 20. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2008, gesloten in het Paritair Comité voor de banken, tot wijziging van bestaande collectieve ingevolge van collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2008 tot vaststelling van het verloningssysteem in de banksector

Commentaar van de sociale partners in bijlage van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2008

1. Geen cumul tussen verschillende ervaringsperiodes

1.1. Geen cumul tussen studieperiodes en andere ervaringsperiodes

Artikel 3, § 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst dient zo te worden begrepen dat een zelfde periode waarin het betrokken personeelslid gestudeerd heeft maar ook een andere ervaringsperiode heeft doorlopen (bijvoorbeeld beroepsarbeid), slechts éénmaal als ervaringsperiode kan worden aangerekend.

1.2. Geen cumul tussen periodes van beroepsactiviteit, gelijkgestelde periodes en andere gelijkgestelde periodes

In artikel 5, § 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst wordt bevestigd dat een zelfde periode waarin het betrokken personeelslid een beroepsactiviteit heeft uitgeoefend of een gelijkstelling heeft verkregen, slechts éénmaal als ervaringsperiode kan worden aangerekend (geen cumul mogelijk met een andere gelijkstellingsperiode).

2. Opmerking vooraf

In artikel 2, tweede lid, van de collectieve arbeidsovereenkomst is bepaald : "Het bij deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen ervaringsbarema heeft betrekking op mei-juni 2008. Het wordt op 1 januari 2009 automatisch vervangen door een op die datum geactualiseerde versie, rekening houdend met de indexeringen."

Voor de berekeningsvoorbeelden die hierna volgen, gaan we fictief ervan uit dat er sinds 1 mei 2008 geen evolutie in de index meer is geweest.



Gemakshalve gaat hierbij de ervaringsloonschaal uit de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2008 voor mei-juni 2008.

3. Praktische toepassing van de loonsverhogingen volgens het ervaringsbarema (artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst)

3.1. Artikel 6, eerste lid, van de collectieve arbeidsovereenkomst

"De toekenning van de loonsverhogingen volgens het 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."

Voorbeeld :

Iemand met een bacheloropleiding wordt aangeworven op 1 januari 2009 en wordt gepositioneerd op niveau 3 van categorie 4. Het baremaloon bedraagt 1 906,08 EUR. Hij/zij zal in het barema opklimmen naar niveau 4 van categorie 4 op 1 januari 2010 (behalve wanneer zich een niet gelijkgestelde schorsing voordeed in 2009).

Hij/zij zal daarna in dezelfde categorie telkens naar het volgende niveau opklimmen na twaalf maanden ervaringsopbouw (behoudens in toepassing van artikel 6, tweede lid van de collectieve arbeidsovereenkomst, zie hierna).

3.2. Artikel 6, tweede lid van de collectieve arbeidsovereenkomst

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

Voorbeeld :

De werknemer uit ons eerste voorbeeld bereikt later in dezelfde categorie 28 ervaringsjaren. Zijn/haar baremaloon zal op dat ogenblik, berekend volgens het huidige barema, 2 906,10 EUR bedragen. Vermits het baremabedrag voor 29 ervaringsjaren hetzelfde is, zal hij/zij pas 24 ervaringsmaanden later de volgende verhoging (tot 2 954,29 EUR, ervaringscoëfficiënt 30) ontvangen.

4. Berekening van de ervaring op het ogenblik van de indiensttreding (artikel 3, § 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst)

4.1. Artikel 3, § 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst

"In geval een werknemer bij de aanwerving al over ervaring beschikt, kan deze volgens de bepalingen van artikel 5 in aanmerking worden genomen."

Voorbeeld :



Op 1 januari 2009 wordt een werknemer in dienst genomen in categorie 4. Hij genoot een opleiding op "masterniveau" die normaal 5 jaar duurt. Zijn diploma heeft hij na 6 jaar studie behaald.

Tijdens de periode vóór zijn indienstneming kreeg hij gedurende 14 maanden een uitkering als volledig werkloze.

Als loontrekkende heeft hij voordien gedurende 12 maanden beroepservaring opgedaan.

Op het ogenblik van zijn indienstneming is ervaringsniveau 5 van toepassing, rekening houdend met het opleidingsniveau van de werknemer.

Komt eveneens in aanmerking en wordt gelijkgesteld met beroepservaring :

- de beroepservaring als loontrekkende (12 maanden);
- de periode als uitkeringsgerechtigde volledig werkloze (14 maanden).

De werknemer zal op 1 januari 2009 in dienst worden genomen in niveau 7 van de ervaringsloonschaal voor categorie 4.

Het baremaloon bedraagt 2 078,79 EUR.

Vervolgens zal de werknemer opklimmen tot het volgende ervaringsniveau in dezelfde categorie, telkens na twaalf maanden ervaring (behalve bij toepassing van artikel 6, tweede lid, zie hierboven).

Op 1 januari 2010 komt hij in niveau 8 van categorie 4 van de loonschaal (behalve wanneer zich een niet gelijkgestelde schorsing voordeed in 2009).

5. Gelijkstelling met beroepservaring van de periodes waarin de arbeidsovereenkomst wordt geschorst (artikel 5, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst)

5.1. Artikel 5, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst

"Volgende schorsingen van de arbeidsovereenkomst bij de bank welke gepaard gaan met een vervangingsinkomen, 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 één jaar."

Voorbeeld :

Op 19 augustus 2009 bevalt een werkneemster van een kind.

Op haar verzoek gaat het moederschapsverlof (15 weken) in op 3 augustus 2009 en eindigt het op 13 november 2009.

De periode waarin de arbeidsovereenkomst als gevolg van het moederschapsverlof is geschorst, wordt gelijkgesteld met beroepservaring. Met die periode zal rekening worden gehouden bij de berekening van de 12 maanden ervaringsopbouw die de overgang naar het hogere niveau in de ervaringsloonschaal verantwoordt (behalve bij toepassing van artikel 6, tweede lid, zie hierboven).

Worden eveneens gelijkgesteld met beroepservaring in de zin van artikel 5, § 3, b, de periodes van invaliditeit, moederschapsbescherming, zwangerschapsverlof en profylactisch verlof.

6. Overgangsbepalingen voor personeel in dienst op 31 december 2008 (artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst)

6.1. Artikel 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 zal in aanmerking genomen worden, gelijk zijn aan het aantal jaren dat in het ervaringsbarema overeenstemt met het bedrag dat op hen van toepassing was op 31 december 2008 (maar geïndexeerd per 1 januari 2009)."

Voorbeeld :

Een personeelslid (3de categorie) is geboren in september 1979 en is dus per einde 2008 29 jaar oud. Met toepassing van het leeftijdsbarema bedraagt zijn baremaloon 2 233,12 EUR. Overeenkomstig het ervaringsbarema als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst, stemt het bedrag overeen met 11 volbrachte ervaringsjaren.

6.2. Artikel 8, § 2, eerste lid

"De eerste verhoging binnen een zelfde categorie na 2008 gaat in de eerste dag van de twaalfde maand die volgt op de laatste baremieke verhoging die het sectoraal minimumloon van de betrokken werknemer in 2008 onderging."

Voorbeeld :

Zelfde personeelslid als in vorig voorbeeld. Betrokkene heeft in 2008 een verhoging gekregen tijdens de maand na verjaardag, dus in oktober 2008. In 2009 zal zijn



baremaloon in oktober verhoogd worden tot 2 284,62 EUR, wat overeenstemt met 12 volbrachte ervaringsjaren.

6.3. Artikel 8, § 2, tweede lid

"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, zal de eerste verhoging ingaan de eerste dag van de vierentwintigste maand die volgt op de laatste baremieke verhoging die het sectoraal minimumloon van de betrokken werknemer vóór 2009 onderging."

Voorbeeld 1 :

Een personeelslid (2de categorie) is geboren in mei 1966. In juni 2008 is zijn baremiek maandloon verhoogd van 2 371,11 tot 2 391,35 EUR, wat overeenstemt met de leeftijd van 42 jaar. In het nieuwe barema zien we dat dit bedrag pas na 26 jaren ervaring verhoogt tot 2 411,59 EUR. In ons geval zal het personeelslid zijn eerste verhoging na 2008 krijgen in juni 2010 (indien de leeftijdsbarema's van toepassing zouden gebleven zijn, had hij ook twee jaar moeten wachten op dezelfde verhoging).

Voorbeeld 2 :

Een personeelslid (2de categorie) is geboren in mei 1965. In juni 2008 is zijn baremiek maandloon van 2 391,35 EUR onveranderd gebleven, omdat hij in een fase zit waarin slechts om de twee jaar een verhoging plaatsvindt. Hij/zij zal in juni 2009 een verhoging krijgen tot 2 411,59 EUR.

6.4. Artikel 8, § 3

"Voor de werknemers die in de loop van 2008 in dienst zijn getreden 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."

Voorbeeld :

Iemand die in mei 1980 is geboren, treedt in september 2008 in dienst. Hij zal zijn eerste verhoging van het baremaloon krijgen in september 2009.

6.5. Artikel 8, § 4

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

In de hierboven vermelde voorbeelden zullen de tweede en volgende verhogingen van het baremaloon na 2008 dus afhankelijk zijn van de opbouw - door prestaties of via gelijkstellingen - van 12 of 24 maanden ervaring.

7. Algemene opmerking bij artikelen 6 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst



Indien zich tussen de laatste baremieke verhoging op basis van leeftijd en de eerste baremieke verhoging op basis van ervaring, of - na 31 december 2008 - tussen twee opeenvolgende verhogingen op basis van ervaring, een verhoging van categorie of een promotie van uitvoerende bediende tot kaderlid voordoet, zal de tussentijdse verhoging van het baremaloon die daarmee in voorkomend geval gepaard gaat, het hierboven geschetste schema niet wijzigen tenzij men ingevolgde deze categoriewijziging of promotie terecht komt in een fase van het barema waarin men opnieuw recht heeft op een jaarlijkse verhoging.

Voorbeeld 1 :

Zie het voorbeeld onder 6.2. Stel dat betrokkene per 1 juli 2009 overgaat van de 3de naar de 4de categorie van het uitvoerend bediendepersoneel. Zijn baremaloon zal in juli 2009* verhogen tot 2 303,69 EUR (baremacijfer 4de categorie, 11 ervaringsjaren), en in oktober 2009 tot 2 359,92 EUR (4de categorie, 12 ervaringsjaren).

Tweede voorbeeld :

Zie het eerste voorbeeld uit 6.3. Daar hebben we gezien dat het personeelslid na zijn eerste verhoging 24 maanden moet wachten, dit wil zeggen tot juni 2010, om een nieuwe baremieke verhoging te krijgen.

Indien echter de betrokkene bijvoorbeeld op 1 januari 2009 overgaat naar de 3de categorie uitvoerend personeel, zal zijn baremaloon in januari 2009 verhoogd worden tot 2 637,78 EUR (categorie 3, ervaringscoëfficiënt 24)*. Vervolgens zal zijn baremaloon in juni 2009 verhoogd worden tot 2 659,85 EUR, omdat men in 3de categorie na 25 jaar ervaring nog een jaarlijkse verhoging krijgt (in tegenstelling tot de 2de categorie).



Werknemers en werkgevers die op 30 juni 2017 onder PC 308 vielen

Omwille van een bevoegdheidswijziging, zal het PC 310 vanaf 1 juli 2017 ook verantwoordelijk zijn voor de werkgevers en werknemers die voor die datum onder het PC 308 vielen. Om deze overgang op een wettelijke manier te regelen werden CAO 144.331 in PC 310 en CAO 141.328 in PC 308 afgesloten. CAO 141.328 (PC 308) die ingaat vanaf 30 juni 2017 werd als bijlage geannexeerd aan CAO 144.331 (PC 310) die ingaat vanaf 1 juli 2017, tevens gebruiken we deze laatste datum als ingangsdatum voor deze anciënniteitsfiche.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2008 (88.953) gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april 2009 (92.072)

Verloningssysteem in de banksector

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juli 2007 ter invoering van een nieuw loonbeleid in de banksector, en heeft tot doel een nieuw baremiek verloningssysteem uit te werken dat ingang neemt per 1 januari 2009.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers welke tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de banken behoren en dit toepassingsgebied is hetzelfde als dat van :

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 september 1976 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden van het kaderpersoneel;
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 februari 1977 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden.

HOOFDSTUK II. *Verloningssysteem*

Sectie I. Ervaringsbarema

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

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

Het bij deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen ervaringsbarema heeft betrekking op mei-juni 2008. Het wordt op 1 januari 2009 automatisch vervangen door een op die datum geactualiseerde versie, rekening houdend met de indexeringen.

Sectie II. Aanvangslonen



Art. 3. § 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 Kader I, II en III 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, zoniet 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 5 in aanmerking worden genomen.

Sectie III. 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 het 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 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 in een professioneel milieu (zoals werkstages, vrijwilligerswerk), met een maximum van 5 jaar.

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

§ 3. Volgende schorsingen van de arbeidsovereenkomst bij de bank 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. *(Art.5 wordt vervangen door de CAO nr. 92.072, vanaf 1 januari 2009)*

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 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.



De praktische toepassing hiervan evenals de berekeningsvoorbeelden worden in een afzonderlijke bijlage opgenomen.

Sectie IV. Koppeling aan het indexcijfer van de Consumptieprijzen

Art. 7. De bedragen van het ervaringsbarema worden gekoppeld aan de evolutie van de gezondheidsindex, maandelijks 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 rekenkundig gemiddelde van de gezondheidsindexcijfers van de vier voorafgaande maanden, vergeleken met het rekenkundig gemiddelde van de gezondheidsindexcijfers van de derde tot de zesde maand voorafgaand aan de aanpassing.

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

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 zal in aanmerking genomen worden, gelijk zijn aan het aantal jaren dat in de ervaringsbarema overeenstemt met het bedrag 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.

Voor die werknemers die zich in een fase van de ervaringsbarema bevinden waar slechts om de twee jaar een baremieke verhoging van het baremaloon voorzien is, zal de eerste verhoging ingaan 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 zijn in dienst getreden 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 tijd.



Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 september 2017 (144.331)

Overgang van de spaarbanken van PC 308 naar PC 310

Alle artikels + bijlages (2)*

Geldigheidsduur: 1 juli 2017 voor onbepaalde duur.

* Bijlage 1 geeft een opsomming van CAO's, afgesloten in het PC 310 die op 1 juli 2017 nog steeds van kracht waren, de van toepassing zijnde CAO wordt daarom nog eens weergegeven.

Inleiding

Omwille van de evolutie van de financiële sector, wensen de sociale partners van het Paritair Comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie nr. 308 een toenadering tot het Paritair Comité voor de banken nr. 310, waarvan het toepassingsgebied daartoe wordt gewijzigd, in het bijzonder wat de sector van de maatschappijen voor sparen of de spaarbanken betreft.

Het PC 310 heeft ingestemd met deze toenadering. De spaarbanken worden overgedragen van het PC 308 naar het PC 310.

Om deze overgang naar PC 310 te begeleiden, sloten de sociale partners van het PC 308 op 19 juni 2017 een collectieve arbeidsovereenkomst waarin de voorwaarden en voordelen worden bepaald die de werknemers van de bij deze overdracht betrokken spaarbanken genieten.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst beoogt deze overeenkomst die op 19 juni 2017 is gesloten tussen de sociale partners binnen het PC 308 te bekrachtigen binnen het PC 310 en zo de toepassing te regelen van de collectieve arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten binnen het PC 310 op de werkgevers en werknemers die betrokken zijn bij deze overdracht.

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die op 30 juni 2017 ressorteren onder het Paritair Comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie (het "PC 308") en die op dezelfde datum ingeschreven zijn op de lijst 1B Spaarbanken en spaarkassen (met inbegrip van de Federatie van kredietinstellingen) van de kredietinstellingen met vergunning in België, gepubliceerd door de toezichthouders FSMA en NBB.

Deze ondernemingen ressorteren vanaf 1 juli 2017 ingevolge de wijziging van de werkingssfeer van het bedoelde paritaire comité, zoals bepaald in het koninklijk besluit van 8 juni 2017 (Belgisch Staatsblad van 23 juni 2017) tot wijziging, wat het Paritair Comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie en het Paritair Comité voor de banken betreft, van het koninklijk besluit van 9 februari 1971 tot oprichting van sommige paritaire comités en tot vaststelling van hun benaming en bevoegdheid voortaan onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de banken (het "PC 310").

Om deze redenen gelden de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst uitsluitend voor de werknemers die uiterlijk op 30 juni 2017 in dienst van de geciteerde werkgevers waren.



Werknemers die na deze datum werden aangeworven of in het personeelsregister werden ingeschreven, ressorteren integraal onder de conventionele regelgeving van het PC 310.

Onder "werknemers" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke werklieden, bedienden en het kaderpersoneel.

HOOFDSTUK II. *Voorwerp*

Art. 2. In uitvoering van artikel 27 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités regelt deze collectieve arbeidsovereenkomst de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten van het PC 310 op de in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst omschreven werkgevers en werknemers.

Art. 3. De overeenkomsten die zijn gesloten binnen het PC 310, die nog van kracht zijn op 1 juli 2017 (lijst in bijlage 1), worden van toepassing op de in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst omschreven werkgevers en werknemers, mits naleving van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst die is gesloten binnen het PC 308 op 19 juni 2017 (registratienummer : 141.328) - opgenomen in bijlage 2.

HOOFDSTUK III. *Slotbepalingen*

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2017 en geldt voor onbepaalde duur.

Bijlage 1 aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 september 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de banken, betreffende de overgang van de spaarbanken van het Paritair Comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie naar het Paritair Comité voor de banken

Overeenkomsten gesloten binnen het PC 310 die nog van kracht zijn op 1 juli 2017 :

CAO van 3 juli 2008 tot vaststelling van het verloningssysteem in de banksector
88.953.

Omdat CAO 90.418 hoewel gelinkt aan CAO 88.953, niet vermeld staat in de opsomming van de CAO 144.331 werd deze niet hernomen voor de ex-werknemers en ex-werkgevers van het PC 308.



* Bijlage 2 herneemt:

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2017 (141.328), afgesloten in PC 308
Overgang spaarbanken van PC 308 naar PC 310**

Art. 1, 2, 3, 5, 8 en 9 + bijlage 2.

Geldigheidsduur: 30 juni 2017 voor onbepaalde duur.

Bijlage 2 aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 september 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de banken, betreffende de overgang van de spaarbanken van het Paritair Comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie naar het Paritair Comité voor de banken

Paritair Comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2017 (141.328)

Overgang van de spaarbanken van het Paritair Comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie naar het Paritair Comité voor de banken

Inleiding

De financiële sector is over de jaren heen sterk geëvolueerd waardoor een herziening van de bevoegdheidsafbakening van verschillende paritaire comités in de banksector zich aandient. Eén van de herzieningen betreft de sector van de spaarbanken die momenteel tot het bevoegdheidsdomein van Paritair Comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie behoren. Op basis van de evolutie van de regelgeving, de aard van de financiële activiteiten, het verleden of de toekomstige evolutie van loon- en arbeidsvoorwaarden werd de vraag gesteld of de instandhouding van een afzonderlijk PC 308 nog opportuun is.

In het verlengde van dit referentiekader en deze vaststellingen formuleerden de sociale partners van het PC 308 een voorstel om met respect van onderstaande principes de spaarbanken in de toekomst onder de bevoegdheid van het PC 310 (banken) te laten ressorteren.

Op 19 januari 2016 sloten de sociale partners binnen het PC 308 hieromtrent een protocol met het oog op een mogelijke harmonisatie. In dit protocol werden de basisprincipes omtrent deze overgang overeengekomen.

Met deze collectieve arbeidsovereenkomst wensen de sociale partners een juridische basis te creëren omtrent de vooropgestelde basisprincipes.

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die op 30 juni 2017 ressorteren onder het Paritair Comité



voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie en die op dezelfde datum ingeschreven zijn op de lijst 1B Spaarbanken en spaarkassen (met inbegrip van de Federatie van kredietinstellingen) van de kredietinstellingen met vergunning in België, gepubliceerd door de toezichthouders FSMA en NBB.

Deze ondernemingen zullen vanaf 1 juli 2017 ingevolge de wijziging van de werkingssfeer van het bedoelde paritaire comité voortaan onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor banken en spaarbanken ressorteren.

Om deze redenen gelden de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst uitsluitend voor de werknemers die uiterlijk op 30 juni 2017 in dienst van de geciteerde werkgevers waren. Werknemers die na deze datum werden aangeworven of in het personeelsregister werden ingeschreven, ressorteren integraal onder de conventionele regelgeving van het PC 310.

Onder "werknemers" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke werklieden, bedienden en kaderpersoneel.

HOOFDSTUK II. *Voorwerp*

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten van het PC 310 op de in artikel 1, 1ste alinea van deze collectieve arbeidsovereenkomst omschreven werkgevers en werknemers.

HOOFDSTUK III. *Basisprincipe*

Art. 3. Met deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt een maximale aansluiting van de actueel binnen het PC 308 geldende collectieve arbeidsovereenkomsten bij de conventionele regelgeving van het PC 310 beoogd.

Voor wat de concrete toepassing van deze aansluiting betreft, gelden volgende basisregels :

- De voorwaarden en voordelen, die de bestaande werknemers op het ogenblik van de overgang naar het PC 310 reeds op basis van de collectieve arbeidsovereenkomsten of enige analoge regeling van het PC 308 genieten, blijven - behoudens uitdrukkelijke afwijking door deze collectieve arbeidsovereenkomst - behouden;

- Deze voordelen en/of voorwaarden kunnen geenszins - behoudens uitdrukkelijke afwijking door deze collectieve arbeidsovereenkomst - met de voordelen of rechten geput uit de collectieve arbeidsovereenkomsten van het PC 310 worden gecumuleerd;

- Indien, in deze context, uit de vergelijking van beide stelsels (PC 308 en PC 310) een verschil blijkt, dan wordt dit als volgt opgelost :

- onder alle omstandigheden wordt naar een kostenneutraliteit gestreefd. Om deze redenen wordt in de eerste plaats de financiële tegenwaarde of de tegenwaarde in arbeidsduur van het desbetreffende voordeel in kaart gebracht;



- kunnen beide voordelen in arbeidsduur worden uitgedrukt, dan worden deze vervolgens met elkaar vergeleken en worden de principes vervat in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst toegepast. Indien het nieuwe voordeel groter is dan het bestaande voordeel (PC 308), dan kan de financiële tegenwaarde ervan door bestaande voordelen (waarvan de financiële waarde wordt berekend) worden gecompenseerd;
- kunnen beide voordelen in een financiële tegenwaarde worden uitgedrukt, dan worden deze vervolgens met elkaar vergeleken. Indien het nieuwe voordeel groter is dan het bestaande voordeel (PC 308), dan kan de financiële tegenwaarde ervan door bestaande voordelen in arbeidsduur worden gecompenseerd. De syndicale afvaardiging is op dit vlak bevoegd om een eventuele afwijkende regeling op bedrijfsniveau te implementeren. Bij gebrek aan overeenstemming geldt evenwel de regeling van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- voor wat de berekening van de financiële tegenwaarde betreft, geldt als basisregel dat de netto tegenwaarde van een bepaald voordeel, eerst naar een bruto tegenwaarde wordt geconverteerd (voorbeeld de nettowaarde van maaltijdcheques wordt in een brutoloon geconverteerd), zodat eenzelfde bruto tegenwaarde als vergelijkingsbasis kan worden gehanteerd;
- deze methodiek geldt ongeacht de aard of oorsprong van de loon- en arbeidsvoorwaarden, hetgeen impliceert dat ook voordelen die louter op bedrijfsniveau werden toegekend, eveneens in de vergelijkende analyse en compensatie worden betrokken;
- mocht uit de vergelijkende analyse blijken dat een voordeel (PC 310) uiteindelijk groter blijkt en geen compensatie mogelijk is, dan wordt dit voordeel (van het PC 310) toegekend;
- deze algemene regeling doet geen afbreuk aan de bijzondere regelingen voor specifieke voordelen en/of omstandigheden die in hoofdstuk IV van deze collectieve arbeidsovereenkomst werden opgenomen.

HOOFDSTUK IV. *Concrete toepassingen*

Art. 5. Anciënniteitsverlof

De bestaande werknemers die op 31 december 2017 een anciënniteit hebben van ten minste 25 jaar, behouden hun anciënniteitsverlof zoals bepaald in artikel 52 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari 1979 houdende loon- en arbeidsvoorwaarden (PC 308), algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 september 1979, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 11 maart 1980. Op hen blijft deze collectieve arbeidsovereenkomst ook in de toekomst integraal van toepassing. Deze regeling kan bijgevolg niet worden gecumuleerd met de binnen het Paritair Comité voor de banken (PC 310) toepasselijke regelgeving.

De bestaande medewerkers die op 31 december 2017 een lagere anciënniteit hebben, ressorteren met ingang van 1 januari 2018 onder de integrale regeling, zoals van toepassing binnen het Paritair Comité voor de banken (PC 310).

Art. 8. Loon- en arbeidsvoorwaarden

Anciënniteit



Als basisregel geldt dat andere bestaande voordelen op ondernemingsvlak, en die niet voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomsten van het PC 308, eveneens verrekenbaar zijn op eventuele voordelen, die ingevolge de wijziging van het toepasselijke paritaire comité aan de werknemers dienen of zouden dienen te worden toegekend. Als basisregel geldt dat elk voordeel waarvan de tegenwaarde berekenbaar is, en dit ongeacht de aard en oorsprong van het voordeel, kan worden in rekening gebracht (zie toelichting en voorbeelden opgenomen in bijlage 2 bij deze collectieve arbeidsovereenkomst).

HOOFDSTUK V. *Slotbepalingen*

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 30 juni 2017 en geldt voor onbepaalde duur.



Bijlage 2 aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie, betreffende de overgang van de spaarbanken van het Paritair Comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie naar het Paritair Comité voor de banken

Toelichting en voorbeelden artikel 8 (punt 2.5 van het protocol van 19 januari 2016)

De sociale partners gaan er mee akkoord dat bestaande voordelen op ondernemingsvlak en die niet voortvloeien uit sectorakkoorden van het PC 308, in rekening kunnen gebracht worden in het kader van het alignerend met eventuele bijkomende loon- en arbeidsvoorwaarden voorzien in PC 310 als het gaat over vergelijkbare voordelen. De ondertekenende partijen engageren zich om er op toe te zien dat de toepassing van dit principe in de individuele ondernemingen gebeurt in overeenstemming met de geest van dit protocol.

Dit principe kan geïllustreerd worden aan de hand van volgende voorbeelden :

Wanneer in de onderneming, los van enige sectorregeling, bij collectieve arbeidsovereenkomst aan bepaalde werknemers bijkomende verlofdagen werden toegekend, dan kunnen voor deze werknemers bij de overgang naar het PC 310, het aantal aldus toegekende dagen worden verrekend volgens volgend principe :

Soort	Regeling onderneming	PC 310	Resultaat na overgang
Voorbeeld 1 :			
Vakantie	20	20	20
Anciënniteit ¹	2	1	2
Ouderdom	1	1	1
Specifiek	1	0	1
Voorbeeld 2 :			
Vakantie	20	20	20
Anciënniteit ¹	1	2	2
Ouderdom	1	0	1
Specifiek	1	0	1

¹ Reeds door betrokken werknemers verworven op datum van overgang naar ander een paritair comité en mits toepassing van de principes voorzien in artikelen 5 en 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2017.