



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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2009 (94.721), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 februari 2010 (99.275).....	2
<i>Vaststelling van de sectorale minimumloonschalen op basis van de beroepservaring</i>	<i>2</i>
Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 april 2015 (126.638).....	8
<i>Continuïteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden gesloten op het niveau van het Paritair Comité nr. 218.....</i>	<i>8</i>
Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 2015 (131.332)	11
<i>Arbeidstijd</i>	<i>11</i>



Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2009 (94.721), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 februari 2010 (99.275)

Vaststelling van de sectorale minimumloonschalen op basis van de beroepservaring

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid behoren van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden.

Onder "bedienden" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

Art. 2. § 1. De minimummaandlonen per klasse van de voltijds tewerkgestelde bedienden, zoals bepaald in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 1989, wordt vastgesteld op basis van het aantal jaren beroepservaring :

- volgens schaal I, opgenomen in bijlage 1a van deze collectieve arbeidsovereenkomst vanaf het eerste jaar van de indiensttreding;

- volgens schaal II opgenomen in bijlage 1b van deze collectieve arbeidsovereenkomst voor de bedienden die minstens 1 jaar werkzaam zijn in dezelfde onderneming.

De bedragen vermeld in de minimumloonschalen I en II opgenomen in bijlage 1a en 1b van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden geïndexeerd volgens de modaliteiten voorzien in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 1989.

De aanvangslonen die in de minimumloonschaal I voor alle functieklassen worden vastgelegd stemmen overeen met 0 jaar beroepservaring.

De overgang van de ene loonschaal naar de andere gebeurt in de maand die volgt op die waarin de bediende aan de toekenningsvoorwaarde voldoet.

De toepassing van de loonschalen heeft alleen betrekking op de minimumlonen van de bedienden die ook aan de toekenningsvoorwaarden voldoen; ze kan geen invloed hebben op de lonen van de bedienden die boven deze minima worden betaald.

§ 2. De deeltijdse bedienden moeten voor een gelijk werk of voor een werk van gelijke waarde, in verhouding, hetzelfde loon ontvangen als een voltijdse bediende.



Art. 3. § 1. Onder "beroepservaring" wordt verstaan : de periode van effectieve en gelijkgestelde beroepsprestaties bij de werkgever waar de bediende in dienst is, evenals de periodes van effectieve en gelijkgestelde beroepsprestaties die de bediende voor de indiensttreding verworven heeft als werknemer, zelfstandige of als statutair ambtenaar.

§ 2. Voor de bepaling van de periode van beroepservaring worden deeltijdse prestaties gelijkgesteld met voltijdse prestaties.

§ 3. De hierna bepaalde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst worden met effectieve beroepsprestaties gelijkgesteld :

- de periodes van arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte;
- de periodes van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, anders dan arbeidsongeval, met een maximum van 3 jaar;
- de periodes van voltijds tijdskrediet om thematische redenen, zoals voorzien in artikel 4, § 3 van het koninklijk besluit van 12 december 2001, en thematisch verlof (ouderschapsverlof, bijstand verzorging zwaar ziek gezins- of familielid, palliatieve zorgen), met een maximum van 3 jaar;
- de periodes van voltijds tijdskrediet zonder thematische redenen met een maximum van 1 jaar;
- de periodes van zwangerschapsverlof;
- de periodes van profylactisch verlof;
- de periodes van vaderschapsverlof;
- de periodes in toepassing van de crisismaatregelen zoals voorzien door de wet van 19 juli 2009.
- de overige periodes van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst zoals voorzien in de wet van 3 juli 1978, die gepaard gaan met behoud van loon.

Volgende periodes buiten schorsing van de arbeidsovereenkomst worden gelijkgesteld met effectieve beroepsprestaties :

- de periodes van uitkeringsgerechtigde werkloosheid met een maximum van 1 jaar indien de uitkeringsgerechtigde werkzoekende een beroepservaring heeft van minder dan 15 jaar en een maximum van 2 jaar indien de uitkeringsgerechtigde werkloze een beroepservaring heeft van meer dan 15 jaar.



§ 4. De beroepservaring en anciënniteit voor 21 jaar, waarvoor het jongerenbarema geldt zoals bepaald in artikel 6, wordt meegeteld bij de start van het ervaringsbarema zoals bepaald in artikel 2.

Commentaar :

Voor de aanrekening van de beroepservaring mag geen enkele gelijkstellingsperiode gecumuleerd worden met een periode van beroepsactiviteit of met een andere gelijkstellingsperiode.

Art. 4. Er wordt voorzien in een afwijkende regeling van artikel 3, voor bedienden, die reeds in dienst zijn van de werkgever op het ogenblik van de invoering van de nieuwe baremaregeling, te weten 30 september 2009.

Voor deze bedienden, zal op 1 oktober 2009 het aantal jaren beroepservaring dat voor hen voor het verleden in aanmerking wordt genomen, worden vastgesteld op fictieve basis, zolang zij bij dezelfde werkgever in dienst zijn.

De fictieve beroepservaring is gelijk aan het aantal jaren dat in het beroepservaringsbarema overeenstemt met het bedrag van het sectorale baremieke loon dat, op hen op 30 september 2009 van toepassing zou geweest zijn volgens de omzettingstabel opgenomen in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze regeling van fictieve beroepservaring geldt op individuele wijze voor bedienden die aan het sectorale baremieke loon worden betaald als voor de bedienden die boven het sectorale baremieke loon worden betaald en geldt onafhankelijk van het reële loon van de betrokken bediende.

De praktische toepassing hiervan evenals de berekeningsvoorbeelden worden in een afzonderlijke bijlage III van de collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen.

Art. 5. § 1. op het ogenblik van de indiensttreding wordt het baremaloon van de bediende vastgesteld in overeenstemming met het beroepservaringsbarema van de klasse waartoe zijn functie behoort en op basis van de beroepservaring zoals bepaald in artikel 2 hiervoor.

De som van de beroepservaringsperioden en gelijkgestelde perioden wordt uitgedrukt in jaren en maanden.

De eerste baremieke verhoging na de indiensttreding zal gebeuren op de eerste dag van de maand nadat de bediende het eerstvolgende jaar beroepservaring heeft bereikt.

§ 2. Wanneer de periode van beroepservaring met 12 maanden is toegenomen sinds de laatste baremieke verhoging, stijgt het baremaloon van de bediende met een beroepservaringsjaar volgens de loonbaremaschaal op de eerste dag van de daaropvolgende maand.



§ 3. Bij een nieuwe aanwerving zal de kandidaat aan de werkgever alle noodzakelijke informatie overmaken zodat deze het loon kan bepalen dat overeenkomt met de betalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 7. § 1. Geranten en aan-huis-verkopers

Twee gevallen kunnen zich voordoen :

- a) zij genieten van een vast loon;
- b) hun loon omvat commissielonen welke zijn vastgesteld overeenkomstig het bedrag van de handelsomzet of volgens andere maatstaven.

In beide gevallen, en voor zover zij fulltime werkzaam zijn, moet hun loon tenminste gelijk zijn aan het loon voor een bediende met niveau "0" beroepservaring volgens de schaal voor klasse C.

§ 2. Handelsvertegenwoordigers

Voor de handelsvertegenwoordigers met minder dan 4 jaar beroepservaring, is het loon tenminste gelijk aan de schaalminima volgens beroepservaring van klasse C.

Voor de handelsvertegenwoordigers met 4 of meer jaar beroepservaring, is het loon tenminste gelijk aan de schaalminima volgens beroepservaring van klasse D.

Gedurende de proeftijd echter is het maandelijks minimumloon, ingevolge voorgaande alinea's, tenminste gelijk aan het loon, vastgesteld voor een bediende met beroepservaring niveau "0" in klasse A.

Dit minimumloon wordt maandelijks als voorschot op het commissieloon betaald en de eindrekening wordt jaarlijks vastgesteld op basis van de lonen berekend op een gemiddelde van 12 maanden.

§ 3. *Artikel 7 en artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 1989 betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden worden opgeheven. (Gewijzigd door de CAO van 24 februari 2010 (99.275) vanaf 1 oktober 2009 voor onbepaalde duur).*

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur vanaf 1 oktober 2009 en kan door één der partijen opgezegd worden, mits één opzegging van zes maanden, gericht bij aangetekende brief aan de voorzitter van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden en aan de ondertekenende organisaties.



Bijlage III aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2009, gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden, tot vaststelling van de sectorale minimumloonschalen op basis van de beroepservaring

I. Voorbeeld bij artikel 3, § 4 - beroepservaring en anciënniteit voor 21 jaar

Art. 3. § 4. "De beroepservaring en anciënniteit voor 21 jaar, waarvoor het jongerenbarema geldt zoals bepaald in artikel 6, wordt meegeteld bij de start van het ervaringsbarema zoals bepaald in artikel 2."

Voorbeeld

Een bediende is geboren op 1 februari 1991 en wordt aangeworven in zijn eerste functie op 1 maart 2010 in een functie van loonklasse B. Hij is dus 19 jaar op het ogenblik van zijn eerste aanwerving en het baremaloon bedraagt 90 pct. van 0 jaar ervaring in loonklasse B. Wanneer hij 20 jaar wordt zal zijn baremaloon 95 pct. bedragen van het loon van 0 jaar ervaring in loonklasse B. Wanneer hij 21 jaar wordt bij dezelfde werkgever zal zijn baremaloon overeenkomen met 2 jaar beroepservaring van loonklasse B in schaal II.

Commentaar en voorbeelden bij overgangsbepalingen voor bedienden in dienst op het ogenblik van de invoering van de nieuwe sectorale loonregeling zoals voorzien in artikel 4

Art. 4. Overgangsregeling bedienden in dienst op het ogenblik ingang nieuw barema (bepalen jaren beroepsopleiding)

"Er wordt voorzien in een afwijkende regeling van artikel 3, voor bedienden, die reeds in dienst zijn van de werkgever op het ogenblik van de invoering van de nieuwe baremeregeling, i.e. 30 september 2009.

Voor deze bedienden, zal op 1 oktober 2009 het aantal jaren beroepservaring dat voor hen voor het verleden in aanmerking wordt genomen, worden vastgesteld op fictieve basis, zolang zij bij dezelfde werkgever in dienst zijn.

De fictieve beroepservaring is gelijk aan het aantal jaren dat in het beroepservaringsbarema overeenstemt met het bedrag van het sectorale baremieke loon dat, op hen op 30 september 2009 van toepassing zou geweest zijn volgens de omzettingstabel opgenomen in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst."

Voorbeeld 1

Een bediende (klasse C) is geboren op 1 juli 1980 en is in dienst getreden op 1 september 2005 en zijn reële maandwedge bedraagt op 30 september 2009 2000 EUR. Hij is dus 29 jaar op 1 oktober 2009. Het sectorale baremieke loon dat theoretisch volgens de schaal II van de omzettingstabel in bijlage II op hem van



toepassing zou geweest zijn op 1 oktober 2009 bedraagt 1 865,39 EUR.
Overeenkomstig het beroepservaringsbarema schaal II opgenomen in bijlage I van de collectieve arbeidsovereenkomst, stemt dat bedrag overeen met 8 jaar beroepservaring.

Voorbeeld 2

Een bediende (klasse C) is geboren op 1 juli 1970 en is in dienst getreden op 1 september 2000 en zijn reële maandwedge bedraagt op 30 september 2009 2 250 EUR. Hij is dus 39 jaar op 1 oktober 2009. Het sectorale baremieke loon dat theoretisch volgens de schaal II van de omzettingstabel in bijlage II op hem van toepassing zou geweest zijn op 1 oktober 2009 bedraagt 2130,86 EUR.
Overeenkomstig het beroepservaringsbarema schaal II opgenomen in bijlage I van de collectieve arbeidsovereenkomst, stemt dat bedrag overeen met 18 jaar beroepservaring.

Commentaar I bij artikel 4 :

Voor de bepaling van het theoretische bedrag van het sectorale baremieke loon dat op hen van toepassing zou geweest zijn volgens de omzettingsschaal in bijlage II rekening gehouden met de voorwaarde van 1 jaar in dezelfde onderneming om te bepalen of schaal I of schaal II wordt toegepast.

Voorbeeld 3

Een bediende (klasse C) is geboren op 1 juli 1980 en is in dienst getreden op 1 september 2008. Hij is dus 29 jaar op 1 oktober 2009. Het sectorale baremieke loon dat theoretisch volgens de schaal II (meer dan 1 jaar in dienst) van de omzettingstabel in bijlage II op hem van toepassing zou geweest zijn op 1 oktober 2009 bedraagt 1 865,39 EUR. Overeenkomstig het beroepservaringsbarema schaal II opgenomen in bijlage I van de collectieve arbeidsovereenkomst, stemt dat bedrag overeen met 8 jaar beroepservaring.



Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 april 2015 (126.638)

Continuïteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden gesloten op het niveau van het Paritair Comité nr. 218

Het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden werd opgericht bij koninklijk besluit van 5 januari 1957 waarbij de benaming, de bevoegdheid en de samenstelling van de paritaire comités opgericht in uitvoering van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités, bepaald worden. Zij is gekend onder de naam "Paritair Comité nr. 218" (hierna genoemd "Paritair Comité nr. 218").

De reglementering betreffende de paritaire comités werd hervormd door de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (hierna "de wet van 5 december 1968"). Het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden werd opgericht per koninklijk besluit van 4 november 1974 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden. Zij is gekend onder de naam "Paritair Comité nr. 200". Het voormeld koninklijk besluit werd afgesloten op basis van de wet van 5 december 1968.

Het toepassingsgebied van het paritair comité werd gewijzigd bij koninklijk besluit van 10 april 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 4 november 1974 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden.

Dit besluit voorziet eveneens in de opheffing van de bepaling van het koninklijk besluit van 5 januari 1957 die het Paritair Comité nr. 218 opricht, en dit op de dag van de inwerkingtreding van het besluit tot benoeming van de leden van het Paritair Comité nr. 200.

Het Paritair Comité nr. 218 zal dus opgeheven worden de dag waarop het Paritair Comité nr. 200 operationeel zal worden ingevolge de inwerkingtreding van het besluit tot benoeming van haar leden.

Rekening houdend met de opheffing van Paritair Comité nr. 218 de dag waarop Paritair Comité nr. 200 operationeel wordt, en in de mate dat deze laatste ertoe gebracht wordt de rechten en plichten van Paritair Comité nr. 218 over te nemen en - in principe - de werkgevers en werknemers te dekken die ressorteerden onder het Paritair Comité nr. 218, wordt overeengekomen dat de collectieve arbeidsovereenkomsten evenals de andere overeenkomsten gesloten op het niveau



van het Paritair Comité nr. 218 worden overgenomen door het Paritair Comité nr. 200. Onderhavige overeenkomst regelt deze overname van collectieve arbeidsovereenkomsten en andere akkoorden en beoogt hun continuïteit binnen het Paritair Comité nr. 200.

Artikel 1. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de continuïteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden gesloten vóór de opheffing van het Paritair Comité nr. 218 te verzekeren, in het kader van de overgang van de werkgevers en werknemers die daaronder ressorteren naar het Paritair Comité nr. 200.

Art. 2. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden, genaamd Paritair Comité nr. 200.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk bediendepersoneel.

Art. 3.

3.1. De collectieve arbeidsovereenkomsten en andere akkoorden gesloten op het niveau van het Paritair Comité nr. 218, zoals toepasselijk en in werking aan de vooravond van de inwerkingtreding van het besluit houdende de benoeming van de leden van het Paritair Comité nr. 200, worden overgedragen naar het Paritair Comité nr. 200.

In afwijking van het voorgaande, wordt de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 1997 betreffende het fonds voor bestaanszekerheid niet overgedragen daar wordt overeengekomen dat dat fonds ontbonden zal worden en dat een nieuw fonds wordt opgericht op het niveau van het Paritair Comité nr. 200 met naleving van de toepasselijke wettelijke bepalingen ter zake.

3.2. De collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden bedoeld onder 3.1. zullen dus integraal van toepassing zijn op het niveau van het Paritair Comité nr. 200 en binden de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité nr. 200.

3.3. De collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden bedoeld onder 3.1. worden hernomen in een inventaris bijgevoegd als bijlage bij onderhavige overeenkomst.

Art. 4. De collectieve arbeidsovereenkomsten, protocollen of andere collectieve akkoorden gesloten op het niveau van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité nr. 200 alsook de overeenkomsten en akkoorden bedoeld onder 3.1. dienen geïnterpreteerd te worden in het licht van het feit dat dit laatste paritair comité operationeel is geworden naar aanleiding van de opheffing van het Paritair Comité



nr. 218. In het belang van de continuïteit van deze collectieve overeenkomsten, protocollen en akkoorden, worden alle verwijzingen naar collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden gesloten op het niveau van het Paritair Comité nr. 218 geacht verbonden te zijn aan de overeenkomsten of akkoorden die overgedragen werden naar het Paritair Comité nr. 200.

Geen enkele bepaling zal kunnen geïnterpreteerd worden in een zin die strijdig is met de wettelijke of reglementaire bepalingen ter zake.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst creëert geen enkel bijkomend recht of verplichtingen ten aanzien van de huidige en toekomstige rechten zoals voorzien in de overeenkomsten en akkoorden van toepassing op de werknemers en werkgevers op datum van inwerkingtreding van onderhavige overeenkomst.

Onderhavige overeenkomst heeft geen impact op de geldigheidsduur van voormelde overeenkomsten en akkoorden.

De principes uiteengezet hierboven zijn van toepassing zowel op de overeenkomsten en akkoorden bedoeld onder 3.1., als op die gesloten op het niveau van de onderneming die binnen het toepassingsgebied van onderhavige overeenkomst valt.

Art. 5. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst dient geïnterpreteerd te worden met naleving van het principe van interpretatie en de uitvoering te goeder trouw van de overeenkomsten.

Art. 6. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde duur. Zij heeft uitwerking vanaf de dag van de inwerkingtreding van het besluit dat de leden van het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden benoemt (Paritair Comité nr. 200).

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst kan opgezegd worden middels naleving van een opzeggingstermijn van 12 maanden, te betekenen aan elk van de ondertekenende partijen per ter post aangetekend schrijven. De opzeggingstermijn neemt een aanvang de 1ste dag van de kalendermaand die volgt op de datum van verzending van het aangetekend schrijven.

Er wordt overeengekomen dat elke in artikel 3.1. beoogde overeenkomst of akkoord kan opgezegd worden op individuele wijze middels naleving van de desbetreffende bepalingen voorzien in de overeenkomst of het akkoord in kwestie.



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.