

**PARITAIR COMITE VOOR DE BANKEN  
PC 310**

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES BANQUES  
CP 310**

**CAO van 3 juli 2023 betreffende  
de overgang van de  
beursvennootschappen  
van PC 309 naar PC 310**

**CCT du 3 juillet 2023 relative au  
passage des sociétés de bourse  
de la CP 309 à la CP 310**

**Inleiding**

Na de opheffing van het paritair comité voor de beursvennootschappen (Koninklijk besluit van 18 juni 2023 tot wijziging, wat het Paritair Comité voor de beursvennootschappen 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 en, wat het Paritair Comité voor de beursvennootschappen betreft, van het koninklijk besluit van 17 januari 1972 tot vaststelling van het aantal leden van bepaalde paritaire comités - BS 29/06/2023), ressorteren deze ondernemingen vanaf 1 juli 2023 onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor Banken, Spaarbanken en Beursvennootschappen (het 'PC 310').

*Om deze redenen gelden de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst uitsluitend voor de werknemers, die uiterlijk op 30 juni 2023 in dienst waren van de werkgevers van het opgeheven PC 309 of die daar zullen worden tewerkgesteld of zullen worden ingeschreven in het personeelsregister tijdens een overgangperiode van vijf jaar dewelke afloopt op 31 december 2027.*

*Vanaf 1 januari 2028 zullen alle werknemers van de bedrijven waarnaar in artikel 1 wordt verwezen volledig onder de collectieve regeling van PC 310 vallen.*

**Hoofdstuk 1 : Toepassingsgebied**

**Artikel 1 ÷**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen van het PC 310, die op 30 juni 2023 ressorteerden onder het opgeheven Paritair Comité voor de beursvennootschappen evenals op de werknemers die zullen worden tewerkgesteld of zullen worden ingeschreven in het personeelsregister van deze werkgevers tijdens een overgangperiode van vijf jaar dewelke afloopt op 31 december 2027.

**Introduction**

Suite à l'abrogation de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse (Arrêté royal du 18 juin 2023 modifiant, en ce qui concerne la Commission paritaire pour les sociétés de bourse et la Commission paritaire pour les banques, l'arrêté royal du 9 février 1971 instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence et, en ce qui concerne la Commission paritaire pour les sociétés de bourse, l'arrêté royal du 17 janvier 1972 fixant le nombre de membres de certaines commissions paritaires - MB 29/06/2023), ces entreprises tombent à partir du 1er juillet 2023 sous le champ de compétence de la commission paritaire pour les Banques, les Banques d'épargne et les Sociétés de bourse (la 'CP 310').

*Pour ces motifs, les dispositions de cette convention collective de travail s'appliquent exclusivement aux travailleurs qui, au plus tard le 30 juin 2023, étaient au service des employeurs de la CP 309 abrogée ou qui y seront engagés ou seront inscrits dans le registre du personnel durant une période de transition de cinq ans prenant fin le 31 décembre 2027.*

*Tous les travailleurs des entreprises visés à l'article 1er ressortissent intégralement à la réglementation conventionnelle de la CP 310 à partir du 1er janvier 2028.*

**Chapitre 1<sup>er</sup> : Champ d'application**

**Article 1<sup>er</sup> :**

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de la CP 310 qui ressortissaient au 30 juin 2023 à la Commission paritaire pour les sociétés de bourse abrogée ainsi qu'aux travailleurs qui seront engagés ou seront inscrits dans le registre du personnel de ces employeurs durant une période de transition de cinq ans prenant fin le 31 décembre 2027.

Onder werknemers wordt verstaan, ongeacht het geslacht, arbeiders, bedienden en kaderpersoneel.

Par travailleurs, il faut entendre les ouvriers, employés et cadres, indépendamment du sexe.

## Hoofdstuk 2 : 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 zoals gespecificeerd in de onderstaande artikelen.

**Art. 3** - De binnen PC 310 gesloten collectieve overeenkomsten die nog van toepassing zijn op 1 juli 2023 (opsomming in bijlage 1) zijn onverkort van toepassing op de werknemers omschreven in artikel 1 van deze cao mits naleving van de transitie bepalingen van artikel 4 hieronder.

**Art.4** - De overgangsregelingen van toepassing op de in artikel 1 bedoelde werkgevers en werknemers zijn als volgt:

### A) Basisprincipe

- De voorwaarden en voordelen die de in artikel 1 bedoelde werknemers reeds genoten op het moment van de overgang naar CP 310 krachtens de bepalingen van ondernemings- CAO's of het arbeidsreglement, blijven behouden voor zover zij niet in strijd zijn met de uitdrukkelijke bepalingen van deze CAO;
- deze voordelen en/of voorwaarden kunnen geenszins - behoudens uitdrukkelijke afwijking door deze CAO - 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 een verschil blijkt, dan wordt dit als volgt opgelost:
  - o 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.
  - o kunnen beide voordelen in arbeidsduur worden uitgedrukt, dan worden deze vervolgens met elkaar vergeleken. Indien het nieuwe voordeel groter is dan het

## Chapitre 2 : Objet

**Art. 2** - En exécution de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, la présente convention collective de travail régit l'application des conventions collectives de travail de la CP 310 aux employeurs et travailleurs décrits à l'article 1er de la présente convention collective de travail comme spécifié dans les articles ci-dessous.

**Art. 3** - Les conventions collectives conclues au sein de la CP 310 qui sont encore d'application au 1er juillet 2023 (liste en annexe 1\*) sont intégralement d'application aux travailleurs décrits à l'article 1er de la présente convention collective de travail moyennant le respect des dispositions de transition prévues à l'article 4 ci-dessous.

**Art. 4.** - Les modalités de transition d'application aux employeurs et travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> sont :

### A) Principe de base

- Les conditions et avantages dont bénéficient déjà les travailleurs visés à l'article 1er au moment du passage à la CP 310 en vertu des dispositions de CCT d'entreprises ou du règlement de travail seront conservés pour autant qu'ils ne sont pas en contradiction aux dispositions explicites de la présente CCT;
- ces avantages et/ou conditions ne peuvent en aucun cas être cumulés avec les avantages ou droits puisés dans les conventions collectives de travail de la CP 310 - sauf dérogation expresse par la présente CCT.
- si, dans ce contexte, la comparaison des deux régimes révèle une différence, celle-ci sera résolue comme suit :
  - o dans toutes les circonstances, une neutralité des coûts sera recherchée. C'est pourquoi la contre-valeur financière ou la contre-valeur en temps de travail de l'avantage correspondant est spécifiée dans un premier temps.
  - o si les deux avantages peuvent être exprimés en un temps de travail, ceux-ci sont ensuite comparés l'un à l'autre. Si le nouvel avantage est supérieur à l'avantage

bestaande voordeel, dan kan de financiële tegenwaarde ervan door bestaande voordelen (waarvan de financiële waarde wordt berekend), worden gecompenseerd.

o 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 309), 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 CAO.

o 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 (vb de nettowaarde van maaltijdcheques wordt in een bruto-loon geconverteerd), zodat eenzelfde bruto-tegenwaarde (1) als vergelijkingsbasis kan worden gehanteerd;

o 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.

o 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.

o deze algemene regeling doet geen afbreuk aan de bijzondere regelingen voor specifieke voordelen en/of omstandigheden, die in punt B hieronder voorkomen.

(1) Incl werknemersbijdrage RSZ, exclusief patronale RSZ-bijdragen

## B) Concrete toepassingen

### - Arbeidsduur

Vanaf 1 juli 2023 geldt binnen de betrokken ondernemingen een reële arbeidsduur van 37u/week, of anders uitgedrukt van 231 dagen op jaarbasis van 7u24 min/dag.

Hierbij worden volgende berekeningselementen in aanmerking genomen: 365 kalenderdagen, verminderd met 104 zaterdagen en zondagen, 20 wettelijke vakantiedagen en 10 wettelijke feestdagen.

existant, la contre-valeur financière peut être compensée par les avantages existants (dont la valeur financière est calculée). »

o si les deux avantages peuvent être exprimés en une contre-valeur financière, ceux-ci sont ensuite comparés l'un à l'autre. Si le nouvel avantage est supérieur à l'avantage existant (CP 309), la contre-valeur financière peut être compensée par les avantages existants en temps de travail. La délégation syndicale sera compétente en ce domaine pour implémenter un régime dérogatoire éventuel au niveau de l'entreprise. Si un accord ne peut pas être trouvé, le régime prévu dans la présente convention sera toutefois d'application.

o en ce qui concerne le calcul de la contre-valeur financière, la règle de base veut que la contre-valeur nette d'un avantage déterminé soit d'abord convertie en une contre-valeur brute (par exemple, la valeur nette des chèques-repas est convertie en une rémunération brute) de telle sorte qu'une même contre-valeur brute (1) puisse être utilisée comme base de comparaison;

o cette méthode s'applique quelle que soit la nature ou l'origine des conditions de rémunération et de travail, ce qui implique également que les avantages qui ont été octroyés strictement au niveau de l'entreprise sont également impliqués dans l'analyse comparative et la compensation.

o s'il devait ressortir de l'analyse comparative qu'un avantage (CP 310) s'avère finalement supérieur et qu'aucune compensation n'est possible, cet avantage (CP 310) sera alors octroyé.

o cette réglementation générale ne déroge pas aux réglementations particulières pour les avantages et/ou circonstances spécifiques qui figurent au point B ci-dessous.

(1) Y compris les cotisations des travailleurs à l'ONSS, à l'exclusion des cotisations patronales à l'ONSS.

## B) Applications concrètes

### - Temps de de travail

A partir du 1er juillet 2023, un temps de travail réel de 37h/semaine ou, exprimé autrement, de 231 jours sur une base annuelle de 7h24 min/jour, s'applique au sein des entreprises concernées.

Les éléments de calcul suivants sont pris en compte : 365 jours civils, diminués de 104 samedis et dimanches, 20 jours de congé légaux et 10 jours fériés légaux.

Daarnaast zullen de werknemers overeenkomstig de afspraken in het PC 310 bij de overgang recht hebben op:

- 4 banksluitingsdagen (waarvan gemiddeld 2 banksluitingsdagen ter vervanging komen van een wettelijke feestdag) cfr. art. 58 van de CAO van 17 februari 1977 tot vaststelling van de arbeids- en loonsvoorwaarden
- 1 regionale feestdag cfr. art. 65 van de CAO van 17 februari 1977 tot vaststelling van de arbeids- en loonsvoorwaarden
- 1 extra dag voor medewerkers die meer dan 6 maanden in dienst zijn cfr. art. 57 van de CAO van 17 februari 1977 tot vaststelling van de arbeids- en loonsvoorwaarden.

Vanaf 1 januari 2027 dient een gemiddelde arbeidsduur te worden bekomen van 35 uur per week, ofwel door de reële wekelijkse arbeidsduur te verlagen, ofwel door toekenning van arbeidsduurverminderingdagen.

Om tot deze 35 uur per week te komen worden overeenkomstig de CAO PC 310 van 22 april 1959 betreffende de arbeidsduur in eerste instantie de hiervoor vermelde 2 banksluitingsdagen, 1 regionale feestdag en 1 extra vakantiedag voor medewerkers die meer dan zes maanden in dienst zijn mee in rekening gebracht.

Om uiteindelijk op 1 januari 2027 tot een gemiddelde arbeidsduur van 35 uur per week te komen via arbeidsduurverminderingdagen, zullen bijgevolg nog 8 bijkomende arbeidsduurverminderingdagen moeten toegekend worden. Dit gebeurt tijdens een overgangsfase in verschillende stappen op volgende wijze:

- 2024: 2 extra ADV-dagen
- 2025: 2 extra ADV-dagen (4 dagen in totaal)
- 2026: 2 extra ADV-dagen (6 dagen in totaal)
- 2027: 2 extra ADV-dagen (8 dagen in totaal)
- Voor de periode van 01/07/2023 tot 31/12/2023 geldt de volgende overgangsregeling:
  - 1 banksluitingsdag, vrij te kiezen door de medewerker
  - 1 ADV
  - 1 regionale feestdag
  - Vervangingsfeestdag van 11 november wordt op het niveau van de onderneming vastgelegd. Hier geldt

En outre, conformément aux accords de la CP 310, les travailleurs auront droit lors du passage à :

- 4 bank holidays (dont une moyenne de 2 bank holidays remplaçant un jour férié légal) cf. art. 58 de la CCT du 17 février 1977 fixant les conditions de travail et de rémunération
- 1 jour férié régional cf. art. 65 de la CCT du 17 février 1977 fixant les conditions de travail et de rémunération
- 1 jour supplémentaire pour les collaborateurs qui travaillent depuis plus de 6 mois cf. art. 57 de la CCT du 17 février 1977 fixant les conditions de travail et de rémunération.

A partir du 1er janvier 2027, une durée moyenne de travail de 35 heures par semaine devra être obtenue, soit par une réduction de la durée hebdomadaire réelle du travail, soit par l'octroi de jours de réduction du temps de travail.

Pour arriver à ces 35 heures hebdomadaires, conformément à la CCT CP 310 du 22 avril 1959 sur la durée du travail, il est d'abord tenu compte des 2 bank holidays susmentionnés, d'un jour férié régional et d'un jour de congé supplémentaire pour les collaborateurs employés depuis plus de six mois.

Par conséquent, pour atteindre à terme une durée moyenne de travail de 35 heures par semaine au 1er janvier 2027 par le biais de jours de réduction du temps de travail, 8 jours supplémentaires de réduction du temps de travail devront être accordés. Cela se fera au cours d'une phase transitoire en plusieurs étapes comme suit :

- 2024 : 2 jours RTT supplémentaires
- 2025 : 2 jours RTT supplémentaires (4 jours au total)
- 2026 : 2 jours RTT supplémentaires (6 jours au total)
- 2027 : 2 jours RTT supplémentaires (8 jours au total)
- La disposition transitoire suivante s'applique pour la période du 01/07/2023 au 31/12/2023 :
  - 1 bank holiday, à choisir librement par le collaborateur
  - 1 jour de RTT
  - 1 jour férié régional

nog niet de regeling die voorzien is in het PC 310 voor 2023.

#### - Anciënniteitsverlof

De werknemers die in dienst zijn vóór 01 juli 2023 vormen een gesloten groep waarbinnen voor onbepaalde tijd de regels m.b.t. anciënniteitsverlof behouden blijven zoals bepaald in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 2002 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden (PC 309), algemeen verbindend verklaard bij KB van 21 januari 2003, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 2 april 2003. Op hen blijven deze regels ook in de toekomst integraal van toepassing. Deze regeling kan bijgevolg niet worden gecumuleerd met de binnen het Paritair Comité voor Banken (PC 310) toepasselijke regelgeving. Medewerkers in dienst vanaf 01 juli 2023 zullen de regels zoals vastgelegd in het PC 310 m.b.t. anciënniteitsverlof volgen.

De regels m.b.t. anciënniteitsverlof bepaald in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 2002 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden (PC 309) zijn:

Artkel 6 -

Op 1 januari 2002 wordt de volgende regeling voor anciënniteitsverlof van kracht:

- a) 5 jaar anciënniteit : 1 verlofdag
- b) 10 jaar anciënniteit : 2 verlofdagen
- c) 15 jaar anciënniteit : 3 verlofdagen
- d) 20 jaar anciënniteit : 4 verlofdagen
- e) 25 jaar anciënniteit : 5 verlofdagen

De anciënniteit wordt berekend op 1 januari van het vakantiejaar. Gunstiger regelingen inzake anciënniteitsverlof die eventueel in bepaalde ondernemingen kunnen bestaan, blijven uiteraard behouden.

#### - Klein verlet

De regeling zoals voorzien in CAO PC 310 dd. 21 juni 1979 betreffende de toegelaten afwezigheden worden tijdens een overgangsfase in verschillende stappen toegepast:

- 2023: max. 1 dag betaald klein verlet bij ongeval/ ziekte kinderen
- 2024: 1 extra dag betaald klein verlet bij ongeval/ ziekte kinderen, 2 in totaal

- un jour férié de remplacement pour le 11 novembre est fixé au niveau de l'entreprise. Le dispositif prévu par la CP 310 pour 2023 ne s'applique pas encore ici.

#### - Congé d'ancienneté

Les travailleurs employés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2023 forment un groupe fermé au sein duquel sont maintenues à durée indéterminée les règles relatives au congé d'ancienneté telles que fixées à l'article 6 de la convention collective de travail du 18 février 2002 relative aux conditions de travail et de rémunération (CP 309), rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 21 janvier 2003, publié au Moniteur belge du 2 avril 2003. Ces travailleurs continuent à être pleinement soumis à ces règles. Ce règlement ne peut donc être cumulé avec les règles applicables au sein de la Commission paritaire pour les banques (CP 310).

Les collaborateurs en service à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023 suivront les règles établies dans la CP 310 concernant le congé d'ancienneté.

Les règles relatives au congé d'ancienneté fixées à l'article 6 de la convention collective de travail du 18 février 2002 relative aux conditions de travail et de rémunération (CP 309) sont :

Article 6 -

Le 1<sup>er</sup> janvier 2002, le régime de congé d'ancienneté suivant prend ses effets :

- a) 5 ans d'ancienneté : 1 jour de congé ;
- b) 10 ans : 2 jours de congé ;
- c) 15 ans : 3 jours de congé ;
- d) 20 ans d'ancienneté : 4 jours de congé ;
- e) 25 ans d'ancienneté : 5 jours de congé.

L'ancienneté est calculée au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de vacances. Les régimes plus favorables en matière d'ancienneté qui pourraient éventuellement exister dans certaines entreprises restent évidemment maintenus.

#### - Petit chômage

La réglementation prévue par la CCT CP 310 du 21 juin 1979 sur les absences autorisées sera appliquée en plusieurs étapes pendant une phase transitoire :

- 2023 : max. 1 jour de petit chômage payé pour accident/ maladie enfants
- 2024 : 1 jour de plus de petit chômage payé pour accident/ maladie enfants, 2 au total
- 2025 : 1 jour de plus de petit chômage payé pour accident/ maladie enfants, 3 au total

- 2025: 1 extra dag betaald klein verlet bij ongeval/ ziekte kinderen, 3 in totaal

- 2026: 1 extra dag betaald klein verlet bij ongeval/ ziekte kinderen, 4 in totaal.

#### - **Functieclassificatie**

De in artikel 1 bedoelde werknemers ressorteren vanaf 1 juli 2023 inzake de minimale barema's onmiddellijk onder de binnen het Paritair Comité voor Banken (PC 310) (2) toepasselijke regelgeving. Dit onverminderd de toepassing van bestaande huisbarema's of analoge loonschalen die minimaal gelijk of hoger zijn dan de toepasselijke sectorale barema's, en zonder afbreuk te doen aan de mogelijkheid tot compensatie overeenkomstig punt A van dit artikel.

Inschalingen in het bankbarema gebeuren minimaal in dezelfde klasse als momenteel van toepassing in de beursvennootschappen. Uiteraard geldt hierbij als algemeen basisprincipe dat de werkelijk uitgeoefende functie de toepasselijke klasse bepaalt.

Indien de inschaling in het bankbarema aanleiding geeft tot een loonsverhoging, dan is de concrete toepassing ervan in de tijd door de werkgever programmeerbaar, met dien verstande dat aan de volgende twee voorwaarden is voldaan:

a) de bankschaal van toepassing op 1 juli 2027 in CP 310 moet uiterlijk worden toegekend tijdens een overgangperiode eindigend op 30 juni 2027

b) de delta tussen het reële loon ontvangen vanaf 30 juni 2023 en de schalen van toepassing in CP 310 kan tijdens deze overgangperiode niet stijgen.

#### - **Loon- en arbeidsvoorwaarden**

Als basisregel geldt dat bestaande voordelen op ondernemingsvlak, en die niet voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomsten van het PC nr. 309, 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.

De recurrente premie van 148,74€ bedoeld in artikel 3§2 van de CAO van 09/12/1999 ondertekend in PC 310 (KB 27/09/01; BS 29/12/01) geldt binnen het Paritair Comité 310. Hiervoor hebben de werkgevers die op 01 juli 2023

- 2026 : 1 jour de plus de petit congé payé pour accident/ maladie enfants, 4 au total.

#### - **Classification des fonctions**

Dès le 1er juillet 2023, les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> ressortiront immédiatement, en matière de barèmes minimaux, à la réglementation applicable au sein de la Commission paritaire pour les Banques (CP 310)(2). Ce, sans préjudice de l'application de barèmes internes existants ou d'échelles salariales analogues qui sont au moins égales ou supérieures aux barèmes sectoriels applicables et sans déroger à la possibilité de compensation conformément au point A du présent article.

Les insertions dans les barèmes bancaires se feront au minimum dans la même classe que celle qui est actuellement d'application dans les sociétés de bourse, le principe général de base applicable étant que c'est la fonction réellement exercée qui détermine la classe applicable.

Si l'insertion dans le barème bancaire donne lieu à une augmentation de rémunération, il revient à l'employeur d'en programmer la mise en œuvre concrète dans le temps, étant entendu néanmoins que les 2 conditions suivantes soient respectées :

a) le barème bancaire applicable au 1 juillet 2027 en CP 310 devra être octroyé au plus tard dans une période de transition prenant fin le 30 juin 2027

b) le delta entre le salaire réel perçu à partir du 30 juin 2023 et les barèmes applicables en CP 310 ne peut augmenter durant cette période de transition.

#### - **Conditions de travail et de rémunération**

La règle de base veut que les avantages existants au niveau de l'entreprise qui ne découlent pas des conventions collectives de travail de la Commission paritaire n° 309, soient imputables également aux avantages éventuels qui, en raison de la modification de la Commission paritaire applicable aux travailleurs, doivent ou devraient être octroyés. La règle de base prévoit que tout avantage dont la contre-valeur est calculable peut être pris en compte, quelle que soit la nature et l'origine de l'avantage.

La prime récurrente de 148,74€ visée à l'article 3§2 de la CCT du 09/12/1999 signée en CP 310 (AR 27/09/01; MB 29/12/01) est applicable au sein de la Commission paritaire 310. Dans ce cadre, les employeurs passant de la CP 309

overstappen van PC 309 naar PC 310 de vrijheid om dit naar een gelijkwaardig voordeel over te zetten. Indien er geen gelijkwaardig voordeel wordt toegekend zal deze premie jaarlijks worden uitbetaald aan alle medewerkers.

### Hoofdstuk 3 : Slotbepalingen

**Art. 5** – Deze CAO treedt in werking op 1 juli 2023 en geldt voor onbepaalde duur.

Deze CAO kan door elk van de ondertekende partijen bij aangetekend schrijven gericht aan elk der partijen, en dit mits inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden, worden opgezegd.

De partijen verbinden zich ertoe tijdens de duur van deze CAO geen bijkomende eisen te stellen over de punten, die in deze CAO voorkomen.

(2)CAO van 3 juli 2008 tot vaststelling van het verloningssysteem in de banksector, KB 15/6/2009 - BS 01/10/2009;

Commentaar van 18 december 2008 van de sociale partners.

Bijlage bij de CAO van 3 juli 2008 tot vaststelling van het verloningssysteem in de banksector;

CAO van 21 maart 2016 tot vaststelling van de functieclassificatie van het uitvoerend personeel, KB 20/01/2017- BS 24/02/2017;

CAO van 23 september 1976 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden van het kaderpersoneel, KB 07/07/1977-BS 28/07/1977.

à la CP 310 au 1er juillet 2023 ont le loisir de transférer cette prime sur une prestation équivalente. Si aucun avantage équivalent n'est accordé, cette prime sera versée annuellement à tous les collaborateurs.

### Chapitre 3 : Dispositions finales

**Art. 5** - La présente CCT entre en vigueur le 1er juillet 2023 et est d'application pour une durée indéterminée.

La présente CCT peut être résiliée par chacune des parties signataires par lettre recommandée adressée à chacune des parties et ce moyennant le respect d'un délai de préavis de six mois.

Pendant la durée de la présente CCT, les parties s'engagent à ne pas imposer d'exigences supplémentaires à propos des points qui figurent dans la présente CCT.

(2)CCT du 3 juillet 2008 relative au système de rémunération dans le secteur bancaire, AR 15/6/2009 - MB 01/10/2009;

Commentaire du 18 décembre 2008 des partenaires sociaux - Annexe à la CCT du 3 juillet 2008 relative au système de rémunération dans le secteur bancaire;

CCT du 21 mars 2016 fixant la classification des fonctions du personnel d'exécution, AR 20/01/2017- MB 24/02/2017 ;

CCT du 23 septembre 1976 relative aux conditions de travail et de rémunération du personnel de cadre, AR 07/07/1977-MB 28/07/1977.

## Overeenkomsten gesloten binnen het PC310 die nog van kracht zijn op 1 juli 2023

## Conventions conclues au sein de la CP310 encore d'application au 1<sup>er</sup> juillet 2023

CAO van 22 april 1959 betreffende de arbeidsduur  
(KB 27/4/59 - BS 30/04/59)

CAO van 6 juli 1972 tot vaststelling van het statuut van de syndicale  
afvaardigingen  
1409/CO/310

CAO van 6 juli 1972 betreffende de syndicale vorming  
1410/CO/71

Interpretatieve overeenkomst van 7 november 1974 van de CAO nr. 9  
betreffende de aan de ondernemingsraden te verstrekken inlichtingen  
inzake werkgelegenheid

CAO van 24 februari 2011 inzake de economische en financiële informatie  
te verstrekken aan de ondernemingsraden over het risicobeleid

CAO van 23 september 1976 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden  
van het kaderpersoneel  
4211/CO/310

CAO van 17 februari 1977 tot vaststelling van de arbeids- en  
loonvoorwaarden  
4827/CO/310

Gewaarborgde bezoldiging voor ziekte of ongeval - Protocol van 17  
februari 1977

CAO van 21 juni 1979 betreffende de 'toegelaten afwezigheden'  
5882/CO/310

CAO van 25 september 1980 betreffende de overgangsexamens van 1ste  
naar 2de categorie  
6717/CO/310

CAO van 25 september 1980 betreffende de overgangsexamens van de  
2de naar 3de categorie  
6718/CO/310

CAO van 21 juni 1991 betreffende de hervorming van het paritair fonds  
voor de syndicale en professionele vorming afgesloten in het paritair comité  
voor de banken  
28280/CO/310

CCT du 22 avril 1959 relative à durée du travail  
(AR 27/4/59 - MB 30/04/59)

CCT du 6 juillet 1972 fixant le statut des délégations  
syndicales  
1409/CO/310

CCT du 6 juillet 1972 relative à la formation syndicale  
1410/CO/71

Convention interprétative du 7 novembre 1974 de la CCT  
n° 9 concernant les informations à fournir aux conseils  
d'entreprise en matière d'emploi

CCT du 24 février 2011 relative aux informations  
économiques et financières à fournir aux conseils  
d'entreprise concernant la gestion du risque

CCT du 23 septembre 1976 relative aux conditions de  
travail et de rémunération du personnel de cadre  
4211/CO/310

CCT du 17 février 1977 fixant les conditions de travail et  
de rémunération  
4827/CO/310

Garantie de rémunération en cas de maladie ou  
d'accident - Protocole du 17 février 1977

CCT du 21 juin 1979 sur les 'absences autorisées'  
5882/CO/310

CCT du 25 septembre 1980 relative aux examens de  
passage de 1ère en 2ème catégorie  
6717/CO/310

CCT du 25 septembre 1980 relative aux examens de  
passage de 2ème en 3ème catégorie  
6718/CO/310

CCT du 21 juin 1991 relative à la réforme du fonds  
paritaire de formation syndicale et professionnelle conclue  
en commission paritaire pour les banques  
28280/CO/310

|                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CAO van 30 juni 1997 betreffende de jaarlijkse gratificatie<br>45528/CO/310                                                                               | CCT du 30 juin 1997 concernant la gratification<br>annuelle<br>45528/CO/310                                                                                         |
| CAO van 30 juni 1997 betreffende de overuren<br>45529/CO/310                                                                                              | CCT du 30 juin 1997 concernant les heures<br>supplémentaires<br>45529/CO/310                                                                                        |
| Aanbeveling van 30 juni 1997 betreffende het ontslag van syndicale<br>afgevaardigden<br>CAO van 9 december 1999 betreffende de koopkracht<br>45529/CO/310 | Recommandation du 30 juin 1997 concernant le<br>licenciement de délégués syndicaux<br>CCT du 9 décembre 1999 concernant le pouvoir<br>d'achat<br>45529/CO/310       |
| CAO van 05 februari 2018 inzake tijdskrediet, 1/5de<br>loopbaanvermindering, vermindering van de arbeidsprestaties en deeltijds<br>werk<br>144655/CO/310  | CCT du 05 février 2018 relative au crédit-temps, à la<br>diminution de carrière d'1/5, à la réduction des<br>prestations ainsi qu'au temps partiel<br>144655/CO/310 |
| CAO van 14 september 2017 betreffende de overgang van de<br>spaarbanken van PC 308 naar PC 310<br>144331/CO/310                                           | CCT du 14 septembre 2017 relative au passage des<br>banques d'épargne de la CP 308 à la CP 310<br>144331/CO/310                                                     |
| CAO van 26 januari 2004 voor 2003 en 2004<br>138940/CO/310                                                                                                | CCT du 26 janvier 2004 pour 2003 et 2004<br>138940/CO/310                                                                                                           |
| CAO van 3 februari 2005 tot vaststelling van het huishoudelijk reglement<br>voor het Paritair Comité voor de banken<br>2005-688/R/310                     | CCT du 3 février 2005 instituant le règlement d'ordre<br>intérieur de la Commission paritaire pour les<br>banques<br>2005-688/R/310                                 |
| CAO van 3 februari 2005 betreffende de procedure tot regeling van<br>sociale conflicten<br>74356/CO/310                                                   | CCT du 3 février 2005 concernant la procédure de<br>règlement des conflits sociaux<br>74356/CO/310                                                                  |
| CAO van 2 juli 2007 houdende bepalingen inzake werkgelegenheid in de<br>banksector<br>84243/CO/310                                                        | CCT du 2 juillet 2007 portant dispositions relatives à<br>l'emploi dans le secteur bancaire<br>84243/CO/310                                                         |
| CAO van 2 juli 2007 ter invoering van een nieuw loonbeleid in de<br>banksector<br>84247/CO/310                                                            | CCT du 2 juillet 2007 visant à introduire une nouvelle<br>politique salariale dans le secteur bancaire<br>84247/CO/310                                              |
| CAO van 25 juni 2018 tot wijziging van de CAO van 2 juli 2007 ter<br>invoering van een nieuw loonbeleid in de banksector<br>147281/CO/310                 | CCT du 25 juin 2018 modifiant la CCT du 2 juillet<br>2007 visant à introduire une nouvelle politique<br>salariale dans le secteur bancaire<br>147281/CO/310         |
| CAO van 3 juli 2008 tot vaststelling van het verloningssysteem in de<br>banksector<br>88953/CO/310                                                        | CCT du 3 juillet 2008 relative au système de<br>rémunération dans le secteur bancaire<br>88953/CO/310                                                               |
| Commentaar van 18 december 2008 van de sociale partners                                                                                                   | Commentaire du 18 décembre 2008 des partenaires<br>sociaux                                                                                                          |

Charter inzake de diversiteit in de banksector (2 juli 2007)  
(2007-2721/SAS/310)

Charte de la diversité dans le secteur bancaire  
(2 juillet 2007)  
(2007-2721/SAS/310)

CAO van 30 september 2019 betreffende de bijdrage van de werkgevers  
in de vervoerkosten van het personeel  
154768/CO/310

CCT du 30 septembre 2019 relative à l'intervention des  
employeurs dans les frais de transport du personnel  
154768/CO/310

CAO van 30 augustus 2011 inzake werkgelegenheid, vorming en  
loonbeleid voor 2011 en 2012  
106150/CO/310

CCT du 30 août 2011 en matière d'emploi, de  
formation et de politique salariale pour 2011 et 2012  
106150/CO/310

CAO van 27 mei 2015 inzake het stelsel van werkloosheid met  
bedrijfstoeslag  
127763/CO/310

CCT du 27 mai 2015 relative au régime de chômage  
avec complément d'entreprise  
127763/CO/310

CAO en beslissing van 29 maart 2022 betreffende de vaststelling  
van de banksluitingsdagen en de vervanging van de feestdagen voor  
de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2025  
174140/CO/310

CCT et décision du 29 mars 2022 concernant la  
fixation des journées de fermeture bancaire et le  
remplacement des jours fériés pour la période du 1er  
janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2025  
174140/CO/310

Protocol van 2 december 2021 tot vaststelling van een nieuw  
sectorinitiatief voor opleiding in de banksector voor 2022 en 2023.

Protocole du 2 décembre 2021 mettant en oeuvre  
une nouvelle initiative sectorielle de formation dans  
le secteur bancaire pour 2022 et 2023.

CAO van 21 maart 2016 tot vaststelling van de functieclassificatie van het  
uitvoerend personeel  
133123/CO/310

CCT du 21 mars 2016 fixant la classification des  
fonctions du personnel d'exécution  
133123/CO/310

CAO van 15 juni 2020 betreffende het loon van de studenten  
159660/CO/310

CCT du 15 juin 2020 portant sur la rémunération des  
étudiants  
159660/CO/310

Cao van 30 september 2022 ter vervanging van de cao van  
2 december 2021 voor de periode 2021-2022  
175939/CO/310

CCT du 30 septembre 2022 remplaçant la CCT du 2  
décembre 2021 pour la période 2021-2022  
175939/CO/310

Suppletieve CAO van 18/11/2022  
betreffende het recht op disconnectie  
176766/CO/310

CCT supplétive du 18/11/ 2022  
concernant le droit à la déconnexion  
176766/CO/310