

PROTOCOL
30/09/2022
OVERGANG
BEURSVENNOOTSCHAPPEN VAN
PC 309 NAAR PC310

Inleiding

Omwille van de evolutie van de financiële sector, wensen de sociale partners van het paritair comité voor de beursvennootschappen¹ n° 309 een toenadering tot het paritair comité voor de banken n° 310, waarvan het toepassingsgebied daartoe wordt gewijzigd².

Het PC 310 heeft ingestemd met deze toenadering. De beursvennootschappen worden overgedragen van het PC 309 naar het PC 310.

Om deze redenen wordt dit protocol gesloten.

Hoofdstuk 1 : Toepassingsgebied

Artikel 1

Dit protocol is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen, die op 30 juni 2023 ressorteren onder het Paritair Comité voor de beursvennootschappen (het 'PC 309') en die op dezelfde datum ingeschreven zijn op één van de lijsten van beursvennootschappen met vergunning in België gepubliceerd door de toezichthouder NBB (beursvennootschappen naar Belgisch recht of in België geregistreerde bijkantoren van beursvennootschappen die ressorteren onder het recht van een andere lidstaat, onder het toezicht van de NBB).

Deze ondernemingen zullen vanaf 1 juli 2023 ingevolge de wijziging van de werkingssfeer van het bedoelde paritaire comité voortaan onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor Banken ressorteren.

Om deze redenen gelden de bepalingen van dit protocol uitsluitend voor de werknemers, die uiterlijk op 30 juni 2023 in dienst van de geciteerde werkgevers waren, of die werden aangeworven of die in het personeelsregister werden ingeschreven vóór of tijdens de overgangperiode van vijf jaar dewelke afloopt op 31 december 2027. Werknemers, die na 31 december 2027 worden aangeworven of in het personeelsregister worden ingeschreven, ressorteren integraal onder de conventionele regelgeving van het PC 310.

Onder werknemers wordt verstaan, de werklieden, bedienden en kaderpersoneel.

1 Verder het 'PC 309' genaamd.

2 Verder de 'bestaande werknemers' genaamd. Meer specifiek wordt bedoeld de werknemers, die uiterlijk op 30 juni 2023 in dienst van de geciteerde werkgevers waren, of die werden aangeworven of die in het personeelsregister werden ingeschreven vóór of tijdens de overgangperiode van 4,5 jaar dewelke afloopt op 31 december 2027.

PROTOCOLE
30/09/2022
PASSAGE
DES SOCIÉTÉS DE BOURSE DE LA
CP 309 A LA CP 310

Introduction

Compte tenu des évolutions dans le secteur financier, les partenaires sociaux de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse¹ (CP 309) ont demandé un rapprochement de celle-ci avec la Commission paritaire pour les banques (CP 310), dont le champ de compétence est modifié à cet effet².

La CP 310 a approuvé ce rapprochement. Les sociétés de bourse seront transférées de la CP 309 à la CP 310.

Ce sont là les raisons pour lesquelles ce protocole est conclue.

Hoofdstuk 1 : Toepassingsgebied

Article 1^{er}

Ce protocole s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent au 30 juin 2023 à la Commission paritaire pour les sociétés de bourse (la « CP 309 ») et qui, à la même date, sont inscrits sur l'une des listes des sociétés de bourse agréées en Belgique, publiées par l'autorité de contrôle BNB (sociétés de bourse de droit belge ou succursales enregistrées en Belgique de sociétés de bourse qui ressortissent au droit d'un autre Etat membre, sous le contrôle de la BNB).

Suite à la modification du champ de compétence de ladite Commission paritaire, ces entreprises tomberont désormais, à partir du 1^{er} juillet 2023, sous le champ de compétence de la Commission paritaire pour les Banques.

Pour ces motifs, les dispositions de ce protocole s'appliquent exclusivement aux travailleurs qui, au plus tard le 30 juin 2023, étaient au service des employeurs précités ou qui avaient été engagés ou avaient été inscrits dans le registre du personnel avant ou durant cette période de transition de cinq ans prenant fin le 31 décembre 2027. Les travailleurs engagés ou inscrits dans le registre du personnel après le 31 décembre 2027 ressortissent intégralement à la réglementation conventionnelle de la CP 310.

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

1 Ci-après dénommée la « CP 309 ».

2 Ci-après dénommés les « travailleurs existants ». Il faut entendre plus spécifiquement les travailleurs qui étaient au service des employeurs précités au plus tard le 30 juin 2023 ou qui avaient été engagés ou qui étaient inscrits dans le registre du personnel avant ou pendant la période de transition de 4,5 ans échéant le 31 décembre 2027.

Hoofdstuk 2 : Voorwerp

Artikel 2

Dit protocol regelt de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten van het PC 310 op de in artikel 1 van dit protocol omschreven werkgevers en werknemers.

Hoofdstuk 3 : Basisprincipe

Artikel 3

Met dit protocol wordt een maximale aansluiting van de actueel binnen het PC 309 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 309 genieten, blijven - behoudens uitdrukkelijke afwijking door dit protocol - behouden;
- deze voordelen en/of voorwaarden kunnen geenszins - behoudens uitdrukkelijke afwijking door deze protocol - 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 309 en PC 310) 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 en worden de principes vervat in bijlage 2 van dit protocol toegepast. Indien het nieuwe voordeel groter is dan het bestaande voordeel (PC 309), 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 dit protocol.
 - 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

Chapitre 2 : Objet

Article 2

Le présent protocole régit l'application des conventions collectives de travail de la CP 310 aux employeurs et travailleurs décrits à l'article 1^{er} du présent protocole.

Chapitre 3 : Principe de base

Article 3

Le présent protocole vise un rapprochement maximal des conventions collectives de travail actuellement en vigueur au sein de la CP 309 avec la réglementation conventionnelle de la CP 310.

En ce qui concerne l'application concrète de ce rapprochement, les règles de base suivantes sont d'application :

- les conditions et avantages dont bénéficient déjà les travailleurs existants au moment du passage à la CP 310 en vertu des conventions collectives de travail ou de toute réglementation analogue de la CP 309 seront conservés sauf dérogation expresse par le présent protocole;
- 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 le présent protocole.
- si, dans ce contexte, la comparaison des deux régimes (CP 309 et CP 310) 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 et les principes prévus dans l'annexe 2 du présent protocole seront d'application. Si le nouvel avantage est supérieur à l'avantage existant (CP 309), 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 le présent protocole 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

maaltijdcheques wordt in een bruto- loon geconverteerd), zodat eenzelfde bruto-tegenwaarde³ 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 hoofdstuk 4 van dit protocol werden opgenomen.

Hoofdstuk 4 : Concrete toepassingen

Artikel 4 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.

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.

3 Incl werknemersbijdrage RSZ, exclusief patronale RSZ-bijdragen

qu'une même contre-valeur brute³ 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 chapitre 4 du présent protocole.

Chapitre 4 : Applications concrètes

Article 4 Temps de de travail

A partir du 1^{er} 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.

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 1^{er} 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.

3 Y compris les cotisations des travailleurs à l'ONSS, à l'exclusion des cotisations patronales à l'ONSS.

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

Deze vaststelling geldt voor alle werkgevers, die onder het toepassingsgebied van dit protocol ressorteren.

Artikel 4bis Werken op feestdag

Regeling zoals voorzien in KB van 4 december 1998 waarbij aan de Nationale Bank van België en aan kredietinstellingen die in België werkzaam zijn, de toelating verleend wordt om sommige werknemers op bepaalde zon- en feestdagen te werk te stellen zal vanaf 01/07/2023 van toepassing zijn op de werknemers van Paritair Comité 309 die overstappen naar Paritair Comité 310 en de nieuw aangeworvenen bij de werkgevers die de overstap maken.

Artikel 5 Anciënniteitsverlof

De bestaande werknemers die in dienst zijn vóór 01 juli 2023 vormen een gesloten groep waarbinnen 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 bindend verklaard bij KB van 21 januari 2003, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 2 april 2003. Op hen blijft dit protocol 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.

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
 - 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.

Cette constatation s'applique à tous les employeurs qui relèvent du champ d'application du présent protocole.

Article 4bis Travail les jours fériés

Le règlement prévu par l'Arrêté royal du 4 décembre 1998 autorisant la Banque nationale de Belgique et les établissements de crédit opérant en Belgique à employer certains travailleurs certains dimanches et jours fériés s'appliquera à partir du 1er juillet 2023 aux travailleurs de la Commission paritaire 309 qui passent à la Commission paritaire 310 et à ceux nouvellement embauchés par les employeurs qui réalisent la transition.

Article 5 Congé d'ancienneté

Les travailleurs existants employés avant le 1^{er} juillet 2023 forment un groupe fermé au sein duquel sont maintenues 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), déclarée d'application générale par l'Arrêté royal du 21 janvier 2003, publié au Moniteur belge du 2 avril 2003. Ces travailleurs continuent à être pleinement soumis à ce protocole. Ce règlement ne peut donc être cumulé avec les règles applicables au sein de la Commission paritaire pour les banques (CP 310).

Medewerkers in dienst vanaf 01 juli 2023 zullen de regels zoals vastgelegd in het PC 310 m.b.t. anciënniteitsverlof volgen.

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

Artikel 6 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
- 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.

Artikel 7 Functieclassificatie

De bestaande werknemers ressorteren vanaf 1 juli 2023 inzake de minimale barema's onmiddellijk onder de binnen het Paritair Comité voor Banken (PC 310) 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 artikel 3 van dit protocol.

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. Niettemin dient uiterlijk binnen een overgangsperiode die eindigt op 30/06/2027 het toepasselijke bankbarema te worden toegekend.

Artikel 8 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.

Article 6 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
- 2026 : 1 jour de plus de petit congé payé pour accident/ maladie enfants, 4 au total

Article 7 Classification des fonctions

Dès le 1^{er} juillet 2023, les travailleurs existants ressortiront immédiatement, en matière de barèmes minimaux, à la réglementation applicable au sein de la Commission paritaire pour les Banques (CP 310). 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 à l'article 3 du présent protocole.

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 le barème bancaire applicable devra être octroyé au plus tard dans une période de transition prenant fin le 30 juin 2027.

Article 8 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.

Recurrente premie van 148,74€ die geldt binnen het Paritair Comité 310, hiervoor hebben de werkgevers die op 01 juli 2023 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 5 : Slotbepalingen

Artikel 9

Dit protocol treedt in werking op 30 juni 2023 en geldt voor onbepaalde duur.

Dit protocol 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 dit protocol geen bijkomende eisen te stellen over de punten, die in dit protocol voorkomen.

Brussel, 30/09/2022

La prime récurrente de 148,74€ est applicable au sein de la Commission paritaire 310. Dans ce cadre, les employeurs passant de la CP 309 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 5 : Dispositions finales

Article 9

Le présent protocole entre en vigueur le 30 juin 2023 et est d'application pour une durée indéterminée.

Le présent protocole peut être résilié 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 du présent protocole, les parties s'engagent à ne pas imposer d'exigences supplémentaires à propos des points qui figurent dans le présent protocole.

Bruxelles, 30/09/2022