

recueil de CCT CP 309

Commission paritaire pour les sociétés de bourse



Votre liberté, votre voix





Recueil de conventions collectives de travail CP 309 Sociétés de bourse

Version de juin 2022

Thibaut Montjardin, Responsable Sectoriel CGSLB
Maarten Dedeyne, Responsable Sectoriel CGSLB



Version de juin 2022

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	2
CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATIONS	5
Convention collective de travail du 15 mars 1985 fixant les conditions de travail et de rémunération	5
Convention collective de travail du 18 février 2002 concernant les conditions de travail et de rémunération	12
Convention collective de travail du 08 janvier 2009 fixant les conditions de rémunération à compter du 1er janvier 2009.....	16
Convention collective de travail du 24 juin 2015 concernant le pouvoir d'achat - volet éco-chèques	21
Convention collective de travail du 17 novembre 2017 concernant l'augmentation des barèmes sectoriels	23
Convention collective de travail du 17 octobre 2019 concernant l'augmentation des barèmes sectoriels	24
Accord sectoriel 2021-2022 conclu le 8 décembre 2021 en CP 309	24
CONGES	28
Convention collective de travail du 18.02.2002 concernant le congé d'ancienneté.....	28
Convention collective de travail du 24 février 2016 relative au congé d'ancienneté et au congé de carrière	29
Convention collective de travail du 17 octobre 2019 concernant le congé de carrière	30
DUREE DU TRAVAIL	31
Convention collective de travail du 15.03.1985 concernant la promotion de l'emploi.....	31
SECURITE D'EMPLOI	32
Convention collective de travail du 28 juin 2011 relative à la sécurité de l'emploi.....	32
FRAIS DE TRANSPORT	34
Convention collective de travail du 8 novembre 2016 modifiant et remplaçant la convention collective de travail du 24 février 2016 (n° 132775) concernant l'intervention de l'employeur dans	

les frais de transport des travailleurs qui utilisent les transports publics en commun en vertu de la CCT n° 19octies du 20 février 2009 et rendue obligatoire par l' AR du 28 juin 2009.....	34
CREDIT-TEMPS.....	36
Convention collective de travail du 18 février 2002 relative au crédit-temps, diminution de carrière de 1/5ème et la réduction des prestations à mi-temps.....	36
Convention collective de travail du 03.07.2013 modifiant le calcul du seuil de 5% visé à l'article 15 de la convention collective de travail no. 77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du travail, remplaçant la convention collective de travail du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.....	37
Convention collective de travail du 8 décembre 2021 en exécution de la convention collective de travail n° 156 du 15 juillet 2021 du Conseil National de Travail fixant, pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.	38
Convention collective de travail du 8 décembre 2021 en exécution de la convention collective de travail n° 157 du 15 juillet 2021 du Conseil National de Travail fixant, du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.	39
Convention collective de travail du 16 juin 2017 relative au crédit-temps avec motif	40
CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (PREPENSION)	42
Convention collective de travail du 8 décembre 2021 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise 2021-2022 - longue carrière.....	42
FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE	44
Convention collective de travail du 10 décembre 1999 instituant un Fonds paritaire en faveur des groupes à risques pour les sociétés de bourse, et en fixant les statuts.....	44
Convention collective de travail du 16 juin 2021 modifiant la convention collective de travail du 10 décembre 1999 instituant un "Fonds paritaire en faveur des groupes à risque pour les sociétés de bourse" et en fixant les statuts	47
Convention collective de travail du 25 septembre 2000 relative aux pourcentages des cotisations au fonds social.....	48

Convention collective de travail du 23 juin 2014 modifiant la convention collective de travail du
25.09.2000 relative aux mesures en faveur des groupes à risque..... 48

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATIONS

Convention collective de travail du 15 mars 1985 fixant les conditions de travail et de rémunération

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs masculins et féminins des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les agents de change.

Chapitre II : Classification professionnelle des employés

Article 2

Pour l'application de la présente convention collective de travail les fonctions sont classées en quatre catégories définies par les critères généraux ci-après :

1. : Première catégorie : personnel auxiliaire

Age normal de départ : 21 ans.

Appartiennent à la première catégorie, les employés dont la fonction est caractérisée par :

- a) des connaissances correspondant au programme de l'enseignement primaire et suffisantes pour exercer, au niveau le moins élevé, des fonctions parmi celles reconnues par la loi ou la jurisprudence comme étant d'ordre intellectuel;
- b) l'exécution correcte d'un travail simple d'ordre secondaire.

Exemples :

porteur de dépêches;

garçon de courses;

huissier;

photocopieur.

2. : Deuxième catégorie : commis

Age normal de départ : 22 ans.

Appartiennent à la deuxième catégorie, les employés dont la fonction est caractérisée par :

- a) la possession, soit par l'enseignement, soit par la pratique, de connaissances équivalant à celles que donnent les études complètes du quatrième degré ou les trois premières

années du degré moyen;

- b) l'exécution de travaux simples peu diversifiés, dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct et constant;
- c) un temps limité d'assimilation permettant d'acquérir de la dextérité dans un travail déterminé.

Exemples :

commis au classement;

téléphoniste;

dactylographe copiste;

télexiste-opérateur;

liquidateur en banque chargé de la simple transmission et de la levée des titres en banque;

aide-liquidateur en bourse;

commis aux écritures - comptes courants ou titres - chargé de la simple transcription des opérations, sans obligation d'établir la balance;

aide-caissier - espèces;

aide-caissier - titres;

délégué-adjoint chargé de la simple transcription, sans établissement des cours;

aide-couponnier;

employé à la documentation chargé, en ordre principal, du classement de la documentation ou d'autres pièces d'archives;

perforateur.

3. : Troisième catégorie : commis qualifié

Age normal de départ : 24 ans.

Appartiennent à la troisième catégorie, les employés dont la fonction est caractérisée par :

- a) une formation pratique équivalant à celle que donnent soit les études moyennes complètes, soit les études moyennes du degré inférieur complétées par des études professionnelles spécialisées ou l'acquisition d'une formation professionnelle par des stages ou l'exercice d'autres emplois identiques ou similaires;
- b) un travail d'exécution autonome diversifié exigeant habituellement de l'initiative, du raisonnement de la part de celui qui l'exécute et comportant la responsabilité de son exécution.

Exemples :

liquidateur en bourse;
sténodactylographe;
couponnier;
caissier - espèces;
caissier - titres;
délégué;
aide-analyste financier chargé de préparer les dossiers sur indications reçues;
cambiste;
arbitragiste;
opérateur-mécanographe;
téléphoniste principal;
télexist-rédacteur.

4. : Quatrième catégorie : commis surqualifié

Age normal de départ :

26 ans. Appartiennent à la quatrième catégorie, les employés dont la fonction est caractérisée par :

- a) une formation équivalant à celle que donnent les études moyennes complètes et les études professionnelles spécialisées d'un même niveau ou, encore, l'acquisition d'une formation pratique par des stages ou par l'exercice d'emplois identiques ou similaires;
- b) un temps limité d'assimilation;
- c) un travail autonome plus diversifié, demandant de la part de celui qui l'exécute une valeur professionnelle au-dessus de la moyenne, de l'initiative et le sens de ses responsabilités;
- d) la possibilité :
 - 1. d'exécuter tous les travaux inférieurs de leur spécialité;
 - 2. de rassembler tous les éléments des travaux qui leur sont confiés, aidés éventuellement des employés des échelons précédents.

Exemples :

liquidateur principal;
délégué principal;



caissier-titres principal;
caissier-espèces principal;
moniteur mécanographe;
comptable centralisateur.

N.B. Les fonctions suivantes sont classées hors-catégorie, notamment :

secrétaire général;
analyste financier - conseil client - gestionnaire;
fondé de pouvoir;
programmeur mécanographe.

Remarques générales

Article 3

Cette classification en catégories a pour but de faciliter aux entreprises l'application des minimums de rémunération définis dans la présente convention collective de travail. Les fonctions ou activités citées dans chaque catégorie le sont à titre exemplatif. Les fonctions ou activités non énumérées sont classées par analogie aux exemples cités. La notion des "études accomplies" indiquée à chaque échelon n'intervient que comme élément d'appréciation au début de carrière et en l'absence des autres facteurs composant le critère général de chacune des catégories.

Chapitre III : Rémunérations

Article 4

[La rémunération mensuelle minimum de départ applicable à partir du 1er janvier 2000 au personnel employé est fixée comme suit :

- a) 44.208 BEF pour la première catégorie, à l'âge de 21 ans;
- b) 46.831 BEF pour la deuxième catégorie, à l'âge de 22 ans;
- c) 51.042 BEF pour la troisième catégorie, à l'âge de 24 ans;
- d) 56.677 BEF pour la quatrième catégorie, à l'âge de 26 ans.]

(Modifié par C.C.T. 06.09.99)

Article 5 (voir 1B)]

[La progression du barème pour toutes les catégories énumérées à l'article 2 se répartit sur une période de 22 ans comme suit :

1. pour la première catégorie, 10 augmentations annuelles de 2 p.c. et 10 augmentations annuelles de 1 p.c. et une augmentation de 1,5 p.c. à 43 et à 45 ans.

2. pour la deuxième catégorie, 10 augmentations de 2,5 p.c. et 10 augmentations de 1,5 p.c. et une augmentation de à 44 et à 46 ans.
3. pour la troisième catégorie, 10 augmentations annuelles de 3,5 p.c. et 10 augmentations annuelles de 1,5 p.c. et une augmentation de 1,5 p.c. à 46 et à 48 ans.
4. pour la quatrième catégorie, 10 augmentations annuelles de 3,5 p.c. et 10 augmentations annuelles de 1,5 p.c. et une augmentation de 1,5 p.c. à 48 et à 50 ans.

La progression du barème est calculée sur la rémunération mensuelle minimum de départ définie à l'article 4.]

(Modifié par C.C.T. 06.09.99)

Article 6

Pour le personnel âgé de 21 ans et plus en fonction avant l'âge normal de départ de la catégorie, la rémunération mensuelle minimum fixée à l'article 4 est réduite de 3,5 p.c. par année d'âge.

Article 7 (voir 1B])

Le barème des rémunérations mensuelles minimales du personnel âgé de moins de 21 ans est fixé :

- à l'âge de 20 ans : 94 p.c.;
- à l'âge de 19 ans : 88 p.c.;
- à l'âge de 18 ans : 82 p.c.;
- à l'âge de 17 ans : 76 p.c.;
- à l'âge de 16 ans et moins : 70 p.c.

de la rémunération mensuelle minimum attribuée suivant le barème au membre du personnel de la même catégorie à l'âge de 21 ans.

Article 8

Les augmentations du barème prennent cours le premier janvier ou le premier juillet qui suivent l'anniversaire de naissance de l'employé intéressé.

Article 9 (voir 1B])

[Les rémunérations mensuelles minimums de départ du personnel employé sont fixées au 1er janvier 2000 comme suit :

COMMISSION PARITAIRE DES SOCIETES DE BOURSE

Age	Cat.1	Cat.2	Cat.3	Cat.4
16	30.946			
17	33.598	33.688		

18	36.251	36.347		
19	38.903	39.007	40.364	
20	41.556	41.666	43.116	
21	44.208	44.326	45.868	47.429
22	45.092	46.831	47.532	49.149
23	45.976	48.001	49.256	50.932
24	46.860	49.171	51.042	52.779
25	47.744	50.341	52.828	54.693
26	48.628	51.511	54.614	56.677
27	49.512	52.681	56.400	58.660
28	50.396	53.851	58.186	60.643
29	51.280	55.021	59.972	62.626
30	52.164	56.191	61.758	64.609
31	53.048	57.361	63.544	66.592
32	53.490	58.531	65.330	68.575
33	53.932	59.233	67.116	70.558
34	54.374	59.935	68.902	72.541
35	54.816	60.637	69.667	74.524
36	55.258	61.339	70.432	76.507
37	55.700	62.041	71.197	77.357
38	56.142	62.743	71.962	78.207
39	56.584	63.445	72.727	79.057
40	57.026	64.147	73.492	79.907
41	57.468	64.849	74.257	80.757
42	56.333	65.551	75.022	81.607
43	56.996	65.551	75.787	82.457
44	56.996	66.253	76.552	83.307
45	57.659	66.253	76.552	84.157
46	57.659	66.955	77.317	85.007

47	57.659	66.955	77.317	85.007
48	57.659	66.955	78.082	85.857
49	57.659	66.955	78.082	85.857
50	57.659	66.955	78.082	86.707
51	57.659	66.955	78.082	86.707]

(Modifié par C.C.T. 06.09.99)

Chapitre IV : Liaison des rémunérations mensuelles minimums à l'indice des prix à la consommation

Article 10

Les rémunérations mensuelles minimums et les progressions du barème fixées aux articles 4 à 7 sont rattachées à l'indice des prix à la consommation établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge.

Article 11

Les rémunérations mensuelles minimums, visées à l'article 9 et en vigueur au 31 décembre 1984, sont adaptées au 1er janvier 1985 d'un pourcentage égal à l'évolution en pourcentage de l'indice du mois de décembre 1984 par rapport à l'indice de référence 125,76 (novembre 1984).

Par la suite, elles sont adaptées tous les deux mois d'un pourcentage égal au pourcentage d'évolution de l'indice du mois précédent par rapport à l'indice antépénultième.

Exemple :

Barème de rémunérations mai 1985 =
indice avril 1985 x barème de rémunération avril 1985

indice février 1985

Article 12

L'écart entre la rémunération effective et la rémunération du barème doit subsister chaque fois que la rémunération du barème est majorée suite aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation.

Chapitre V : Dispositions finales

Article 13

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 10 décembre 1973, conclue au sein de la Commission paritaire pour les agents de change fixant les conditions de travail et de rémunération des employés, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 28 mai 1974, publié au Moniteur belge du 6 août 1974.

Article 14

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1985. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de trois mois. La dénonciation est adressée par lettre recommandée à la poste, au président de la Commission paritaire pour les agents de change.

Convention collective de travail du 18 février 2002 concernant les conditions de travail et de rémunération

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employés occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les sociétés de bourse et à leur employeur.

Chapitre II : Rémunération

Article 2

La rémunération mensuelle minimum de départ applicable à partir du 1er janvier 2002 au personnel employé est fixée comme suit :

- a) 1.203,45 EUR pour la première catégorie, à l'âge de 21 ans;
- b) 1.271,87 EUR pour la deuxième catégorie, à l'âge de 22 ans;
- c) 1.381,77 EUR pour la troisième catégorie, à l'âge de 24 ans;
- d) 1.528,90 EUR pour la quatrième catégorie, à l'âge de 26 ans.

Ce barème s'appliquera à partir du 1er janvier 2002 et remplace le barème qui était en vigueur en décembre 2001.

Les parties signataires conviennent également de renégocier ce barème au cours du 1er semestre de 2003.

Article 3

La progression du barème pour toutes les catégories énumérées à l'article 2 se répartit selon le schéma suivant :

- 1. pour la première catégorie, à partir de l'âge de 21 ans, 10 augmentations annuelles de 2 % et 10 augmentations annuelles de 1 % et une augmentation de 1,5 % à 43, 45, 47, 49 et 52 ans;
- 2. pour la deuxième catégorie, à partir de l'âge de 22 ans, 10 augmentations annuelles de 2,5 % et 10 augmentations annuelles de 1,5 % et une augmentation de 1,5 % à 44, 46, 48, 50 et 53 ans;
- 3. pour la troisième catégorie, à partir de l'âge de 24 ans, 10 augmentations annuelles de 3,5 % et 10 augmentations annuelles de 1,5 % et une augmentation de 1,5 % à 46, 48, 50 et 53 ans;
- 4. pour la quatrième catégorie, à partir de l'âge de 26 ans, 10 augmentations annuelles de

3,5 % et 10 augmentations annuelles de 1,5 % et une augmentation de 1,5 % à 48, 50, 53 et à 56 ans.

Article 4

Les salaires mensuels minimum de départ pour le personnel employé sont fixés comme suit au 1er janvier 2002 :

Age	Cat.1	Cat.2	Cat.3	Cat.4
< 16	842,37	0,00	0,00	0,00
17	914,56	914,88	0,00	0,00
18	986,80	987,13	0,00	0,00
19	1.059,01	1.059,36	1.092,75	0,00
20	1.131,30	1.131,58	1.167,24	0,00
21	1.203,45	1.203,85	1.241,70	1.279,36
22	1.227,51	1.271,87	1.286,81	1.325,76
23	1.251,57	1.303,67	1.333,48	1.373,88
24	1.275,61	1.335,43	1.381,77	1.423,76
25	1.299,75	1.367,26	1.430,20	1.475,39
26	1.323,73	1.399,03	1.478,56	1.528,90
27	1.347,79	1.430,83	1.526,89	1.582,38
28	1.371,88	1.462,55	1.575,28	1.635,87
29	1.395,94	1.494,34	1.623,63	1.689,35
30	1.420,02	1.526,15	1.671,94	1.742,92
31	1.444,10	1.557,93	1.720,29	1.796,38
32	1.456,15	1.589,70	1.768,69	1.849,92
33	1.468,14	1.608,76	1.817,04	1.903,37
34	1.480,19	1.627,81	1.865,33	1.956,86
35	1.492,21	1.646,85	1.886,06	2.010,39
36	1.504,27	1.665,96	1.906,83	2.063,86
37	1.516,27	1.685,05	1.927,55	2.086,83
38	1.528,36	1.704,09	1.948,25	2.109,75
39	1.540,38	1.723,18	1.968,95	2.132,65

40	1.552,40	1.742,25	1.989,66	2.155,61
41	1.564,44	1.761,27	2.010,39	2.178,56
42	1.564,44	1.780,37	2.031,10	2.201,47
43	1.582,52	1.780,37	2.051,78	2.224,36
44	1.582,52	1.799,49	2.072,51	2.247,34
45	1.600,47	1.799,49	2.072,51	2.270,26
46	1.600,47	1.818,53	2.093,23	2.293,21
47	1.618,64	1.818,53	2.093,23	2.293,21
48	1.618,64	1.837,85	2.113,98	2.316,13
49	1.636,69	1.837,85	2.113,98	2.316,13
50	1.636,69	1.856,93	2.134,83	2.339,04
51	1.636,69	1.856,93	2.134,83	2.339,04
52	1.654,74	1.856,93	2.134,83	2.339,04
53	0,00	1.876,01	2.155,56	2.362,15
54	0,00	0,00	2.155,56	2.362,15
55	0,00	0,00	2.155,56	2.362,15
56	0,00	0,00	0,00	2.385,08
57	0,00	0,00	0,00	2.385,08
58	0,00	0,00	0,00	2.385,08

Chapitre III : Prime de fin d'année

Article 5

Pour autant qu'il soit satisfait aux conditions énumérées ci-après, une prime égale au salaire mensuel, est payée aux travailleurs qui :

- sont liés par un contrat de travail de durée indéterminée pour employé ou ouvrier au moment du paiement de la prime et;
- ont une ancienneté d'au moins six mois au moment du paiement de la prime;
- pour les travailleurs entrés en service de l'entreprise après le premier jour de l'exercice concerné et qui justifient d'une présence effective d'au moins six mois, la prime est proportionnelle au nombre de mois de prestations effective. L'octroi se fait par mois civil entier presté.

Le montant de la prime peut être réduit à raison des absences au cours de l'année qui ne découlent pas de l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles

en matière de vacances, de jours fériés, de petits chômages, d'accident de travail et de repos d'accouchement et de 30 jours de maladie ou d'accident.

Sauf dispositions contraires convenues au niveau de l'entreprise, cette prime est payée au plus tard soit lors du dépôt des comptes annuels, soit au cours du mois de décembre.

Les pensionnés ont droit à la prime à raison des prestations de l'exercice en cours lorsqu'ils quittent l'entreprise avant la date de paiement de la prime et pour autant qu'ils aient une ancienneté de six mois au moment de leur départ.

Chapitre IV : Congé d'ancienneté

Article 6

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

- a) 5 ans d'ancienneté : 1 jour de congé;
- b) 10 ans d'ancienneté : 2 jours de congé;
- c) 15 ans d'ancienneté : 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 1er janvier de l'année de vacances.

Les régimes plus favorables en matière d'ancienneté qui pourraient éventuellement exister dans certaines entreprises restent évidemment maintenus.

Chapitre V : Durée de la convention

Article 7

La présente convention collective de travail remplace, à partir du 1er janvier 2002, la convention collective de travail du 14 octobre 1992 modifiant les conventions collectives de travail des 15 mars 1985 et 25 juin 1985, fixant les conditions de travail et de rémunération. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de trois mois. La dénonciation est adressée par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse.

Convention collective de travail du 08 janvier 2009 fixant les conditions de rémunération à compter du 1er janvier 2009

Article 1

La présente convention collective de travail a pour objet l'instauration d'un nouveau système de rémunération barémique et s'applique aux travailleurs occupés dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire pour les sociétés de bourse (CP 309.00) et leurs employeurs.

Par travailleurs, on entend le personnel ouvrier et employé, tant masculin que féminin.

Article 2

Les salaires mensuels minima applicables aux travailleurs visés à l'article 1er sont fixés au 1er janvier 2009 conformément au barème d'expérience repris dans la présente CCT.

Ce barème d'expérience fixe les salaires minima de chaque catégorie en fonction de l'expérience du travailleur.

Le barème d'expérience fixé par la présente CCT se base sur la barème d'âge de septembre 2008. Au 1er janvier 2009, ce dernier est automatiquement remplacé par une version actualisée à cette date, compte tenu des indexations de novembre 2008 et janvier 2009.

Article 3

Le salaire initial mensuel minimum applicable aux travailleurs à compter du 1er janvier 2009 est fixé comme suit:

- a) 1.182,70 EUR pour la première catégorie, au niveau 0 année d'expérience;
- b) 1.183,14 EUR pour la deuxième catégorie, au niveau 0 année d'expérience;
- c) 1.488,28 EUR pour la troisième catégorie, au niveau 3 années d'expérience (cf. formation réussie du niveau de bachelier);
- d) 1.646,66 EUR pour la quatrième catégorie, au niveau 5 années d'expérience (cf. formation réussie du niveau de master) .

Si le travailleur ne dispose pas de la formation requise, le niveau d'expérience 0 est d'application.

Si le diplôme de master obtenu porte sur une période d'études normale supérieure à 4 ans, chaque année de formation supplémentaire réussie donnera droit à une année d'expérience supplémentaire, avec un maximum de 2 ans .

Pour les travailleurs qui ne sont pas titulaires d'un certificat de bachelier ou master, la formation professionnelle qui donne lieu à un diplôme ou un certificat est prise en compte pour le calcul des années d'expérience, avec un maximum de 3 ans.

Article 4

§ 1

Par expérience, on entend : l'exercice de l'activité professionnelle auprès de l'employeur chez qui il a été engagé.



Pour l'octroi des années d'expérience, il n'est fait aucune différence entre des prestations à temps plein ou temps partiel.

§ 2

Sont assimilées à l'expérience visée au § 1er :

- a) L'expérience professionnelle acquise dans d'autres entreprises, ressortissant aux commissions paritaires 306,307,308,309,310 et 325 ainsi que dans des entreprises d'autres commissions paritaires qui effectuent des activités bancaires ou boursières.
- b) L'expérience professionnelle acquise hors des entreprises visées sous a), avec un maximum de 20 ans.
- c) Toute expérience en milieu professionnel (telles que stages, travail bénévole) avec un maximum de 5 ans.

§ 3

Les suspensions suivantes du contrat de travail en cours liées à un revenu de remplacement, sont assimilées à une expérience professionnelle au sein du § 1er :

- a) les périodes de suspension à temps partiel pour cause de crédit-temps, les congés thématiques et l'incapacité de travail telle que définie par la législation en la matière;
- b) les périodes de suspension à temps plein pour cause de maladie, invalidité, protection de la maternité, congé de maternité et congé prophylactique, accident de travail ou maladie professionnelle, tels que définis par la législation en la matière;
- c) les périodes de suspension à temps plein pour cause de congés thématiques, y compris le crédit-temps pour motifs thématiques, avec un maximum de 3 ans;
- d) les autres périodes de suspension à temps plein pour cause de crédit-temps, avec un maximum d'un an.

§ 4

Les périodes de chômage indemnisé sont assimilées à l'expérience professionnelle, avec un maximum de 3 ans.

§ 5

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, aucune période d'assimilation ne peut être cumulée avec une période d'activité professionnelle ou une autre période assimilée.

Article 4bis

§ 1

[L'expérience tient compte de la scolarité obligatoire. Ce choix est justifié étant donné qu'il se base sur la structure de formation belge (enseignement secondaire).

§ 2

Afin de tenir compte des exigences spécifiques des différentes catégories, ces dernières sont régies par un nombre différent d'années d'expérience préalable.

§ 3

Périodes d'assimilation à l'expérience :

Les partenaires sociaux conviennent d'assimiler les périodes suivantes à de l'expérience :

- a) Les périodes en environnement professionnel (notamment les périodes de stage, les intérim, les contrats à durée déterminée, les périodes de travail indépendant et le bénévolat) ;
- b) Les périodes d'études et éventuellement de service militaire, civil ou à la communauté ;
- c) Les périodes d'absence de contrat de travail (nous nous référons notamment aux périodes de suspension du contrat de travail, prise de crédit-temps, de congé parental, d'interruption de carrière, de congé sans solde ou aux périodes couvertes par la sécurité sociale et la législation sociale, telles que le chômage ou la maladie-invalidité) ;
- d) Pour l'expérience professionnelle acquise, les expériences dans une entreprise similaire située dans un autre Etat sont prises en considération de la même manière ;
- e) Pour les suspensions du contrat de travail, celles qui vont de paire avec un revenu de remplacement octroyé par un règlement de sécurité sociale en Belgique ou dans un autre Etat ;
- f) Les périodes de chômage complet indemnisé, que les allocations aient été octroyées par un règlement de sécurité sociale en Belgique ou dans un autre Etat.

§ 4

Les partenaires sociaux soulignent que l'instauration de la notion d'expérience n'entraînera aucune (ou nouvelle) discrimination, ainsi qu'ils l'ont exposé au cours des négociations de la convention collective de travail du 8 janvier 2009.] (Inséré(e) : CAO 22.09.09)

Article 5

La progression dans le barème pour toutes les catégories visées à l'article 3 dépend de l'accomplissement de douze mois d'expérience professionnelle supplémentaires depuis la dernière augmentation salariale. Cette adaptation s'effectuera une fois par an au plus tard dans le courant du mois de janvier.

Pour les travailleurs entrés en service au cours de l'année civile précédente, une adaptation sera effectuée dans le courant du mois de janvier de l'année suivante si la date d'entrée en service est située entre le 1er janvier et le 30 juin.

Le montant de l'adaptation est au moins égale à la différence entre le salaire barémique de la nouvelle année d'expérience et le salaire barémique de l'année d'expérience écoulée.

Pour les travailleurs à temps partiel, un calcul au pro rata est appliqué en fonction de leurs prestations.

Article 6

Les montants du barème d'expérience sont liés à l'évolution de l'indice santé, communiqué mensuellement par le service public fédéral compétent.

L'adaptation s'effectue tous les deux mois et porte sur un pourcentage équivalent à l'évolution, en pourcentage, de la moyenne arithmétique des indices santé des quatre mois précédents, comparé à la moyenne arithmétique des indices santé du troisième au sixième mois précédant l'adaptation.

L'adaptation visée à l'alinéa précédent s'effectue pour la première fois au 1er mars 2009.

Article 7

Par dérogation à ce qui précède, pour les travailleurs en service au 31 décembre 2008, le nombre d'années d'expérience passée prises en compte, sera égal au nombre d'années correspondant, dans le barème d'expérience, au montant qui leur était applicable au 31 décembre 2008 (mais indexé au 1er janvier 2009).

Article 8

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2009 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut toutefois être dénoncée par une des parties moyennant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation s'effectue par le biais d'un courrier recommandé à la poste adressé au président de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse.

Annexe 1

Les salaires initiaux mensuels minima sont fixés comme suit au 1er janvier 2009 pour les travailleurs sous contrat de travail autre qu'un contrat étudiant : (ces chiffres doivent encore être actualisés)

Exp. Prof.	Cat.1	Cat.2	Cat.3	Cat.4
0	1182,70	1183,14	0,00	0,00
1	1269,28	1269,73	1309,70	0,00
2	1355,93	1356,24	1398,99	0,00
3	1442,40	1442,85	1488,28	1533,37
4	1471,23	1524,38	1542,29	1588,95
5	1500,09	1562,52	1598,24	1646,66
6	1528,90	1600,58	1656,09	1706,44
7	1557,77	1638,72	1714,18	1768,35
8	1586,56	1676,81	1772,15	1832,47
9	1615,38	1714,89	1830,05	1896,55
10	1644,28	1752,94	1888,03	1960,69
11	1673,09	1791,03	1946,02	2024,73
12	1702,01	1829,19	2003,89	2088,91
13	1730,83	1867,29	2061,82	2153,04

14	1745,28	1905,36	2119,85	2217,23
15	1759,62	1928,20	2177,82	2281,28
16	1774,08	1950,99	2235,67	2345,35
17	1788,51	1973,81	2260,59	2409,50
18	1802,95	1996,71	2285,41	2473,64
19	1817,33	2019,61	2310,22	2501,19
20	1831,83	2042,43	2335,07	2528,65
21	1846,23	2065,36	2359,86	2556,09
22	1860,62	2088,20	2384,68	2583,57
23	1875,00	2110,94	2409,50	2611,10
24	1875,00	2133,84	2434,38	2638,56
25	1896,71	2133,84	2459,18	2666,00
26	1896,71	2156,74	2484,00	2693,53
27	1918,23	2156,74	2484,00	2721,00
28	1918,23	2179,56	2508,85	2748,55
29	1940,02	2179,56	2508,85	2748,55
30	1940,02	2202,74	2533,66	2775,98
31	1961,68	2202,74	2533,66	2775,98
32	1961,68	2225,64	2558,68	2803,45
33	1961,68	2225,64	2558,68	2803,45
34	1983,28	2225,64	2558,68	2803,45
35		2248,52	2583,52	2831,09
36			2583,52	2831,09
37			2583,52	2831,09
38				2858,64
39				2858,64
40				2858,64

Annexe 2

Les salaires initiaux mensuels minima sont fixés comme suit au 1er janvier 2009 pour les travailleurs sous contrat étudiant :



Barème étudiant	1	2	3	4	5
Humanités	1009,65	1009,65	1096,15	1182,70	/
Enseign. sup.	1269,28	1355,93	1442,40	1471,23	1500,09
Humanités	2èdeg 1éa	2èdeg 2éa	3èdeg 1éa	3èdeg 2éa	/
Enseign. sup.	1ère année	2ème année	3ème année	1ème année	5ème année

Convention collective de travail du 24 juin 2015 concernant le pouvoir d'achat - volet éco-chèques

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse.

CHAPITRE II. Définition

Article 2

En exécution de la convention collective de travail n° 98 relative aux éco-chèques, conclue au sein du Conseil national du travail en date du 20 février 2009 et modifiée ultérieurement, les éco-chèques sont octroyés sur la base des modalités suivantes :

Article 3

§ 1er. Les éco-chèques permettent aux travailleurs d'acquérir uniquement les produits ou services de nature écologique, mentionnés dans la liste jointe en annexe à la convention collective de travail n° 98. Leur validité est limitée à 24 mois, à compter de la date de leur mise à disposition du travailleur.

§ 2. La valeur maximale nominale de l'éco-chèque est de 10 EUR par éco-chèque.

CHAPITRE III. Modalités d'octroi

Article 4

§ 1.

Annuellement, dans le courant du mois de juin, tous les travailleurs occupés à temps plein et présentant une période de référence complète bénéficieront d'éco-chèques d'une valeur totale de maximum 200,00 EUR.

Ce montant sera indexé.

§ 2. Pour les travailleurs occupés à temps partiel, le montant est adapté en fonction du rapport entre la durée de travail hebdomadaire moyenne du travailleur concerné et la durée de travail hebdomadaire moyenne d'un travailleur à temps plein. L'arrondi s'effectue à l'unité supérieure.

§ 3. Les montants susdits sont dus aux travailleurs présentant une période de référence complète. La période de référence est la période de 12 mois précédant le mois au cours duquel les éco-chèques sont remis.

Pour la détermination de la période de référence, il est tenu compte de tous les jours effectivement prestés ainsi que des jours assimilés sur la base de la convention collective de travail n° 98 relative aux éco-chèques.

Pour les travailleurs dont la période de référence est incomplète, le montant est fixé en fonction des prestations effectives et périodes assimilées selon la convention collective de travail n° 98 (article 6, § 3).

Ce régime de prorata s'applique également en cas de changement de statut (de temps plein à temps partiel ou vice versa).

CHAPITRE IV.

Concrétisation au niveau de l'entreprise

Article 5

§ 1er. Il peut être opté, au niveau de l'entreprise, pour une matérialisation équivalente au lieu de l'octroi d'éco-chèques.

§ 2. Par matérialisation équivalente, on entend par exemple : une augmentation du régime existant des chèques-repas de 1 EUR par jour; l'instauration ou l'amélioration d'une police existante d'assurance hospitalisation collective; l'instauration ou l'amélioration d'un plan de pension complémentaire existant; une augmentation du salaire mensuel brut; l'octroi d'une prime brute et ce, toujours pour une valeur de 200€ maximum

§ 3. Le coût patronal total des avantages transposés ne peut en aucun cas excéder le coût patronal total de l'application du régime sectoriel supplétif, toutes charges comprises pour l'employeur.

§ 4. La transposition en un avantage équivalent doit se faire par le biais d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise ou d'un accord individuel avec les travailleurs, au plus tard au 30 avril de l'année concernée.

CHAPITRE V.

Information aux travailleurs

Article 6

L'employeur informe les travailleurs du contenu de la convention collective de travail n° 98 ainsi que du choix qu'il a posé dans le cadre d'une transposition en un avantage équivalent.

CHAPITRE VI. Exceptions

Article 7

Les dispositions de la présente convention collective de travail ne s'appliquent pas aux entreprises qui, au moment de l'octroi des éco-chèques ou de l'avantage équivalent, se trouvent en situation de restructuration, faillite, liquidation ou fermeture.

CHAPITRE VII. Dispositions finales

Article 8

Les organisations syndicales représentées s'engagent, pendant la durée de la présente convention, à ne poser aucune revendication supplémentaire, ni au niveau de la commission paritaire, ni au sein des entreprises, concernant les matières traitées dans la présente convention.

CHAPITRE VIII. Durée de validité

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er janvier 2015 et est de durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties au sein de la commission paritaire, dans les conditions suivantes :

- moyennant un préavis d'au moins six mois ;
- par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse.

Convention collective de travail du 17 novembre 2017 concernant l'augmentation des barèmes sectoriels

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse.

Par "travailleurs", on entend : le personnel ouvrier et employé, sans distinction de sexe.

Article 2

A partir du 1er janvier 2018, les barèmes sectoriels sont augmentés de 0,50 p.c. pour toutes les catégories salariales

Article 3

La présente convention collective de travail produit ses effets le 17 novembre 2017 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut toutefois être dénoncée par une des parties moyennant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation s'effectue par le biais d'un courrier recommandé à la poste adressé au président de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse.

Convention collective de travail du 17 octobre 2019 concernant l'augmentation des barèmes sectoriels

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les sociétés de bourse et leurs employeurs.

Par "travailleurs", on entend : le personnel ouvrier et employé, sans distinction de sexe.

Article 2

A partir du 1er janvier 2020, les barèmes sectoriels sont augmentés de 1,1% pour toutes les catégories salariales

Article 3

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2020 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut toutefois être dénoncée par une des parties moyennant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation s'effectue par le biais d'un courrier recommandé à la poste adressé au président de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse.

Accord sectoriel 2021-2022 conclu le 8 décembre 2021 en CP 309

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail est d'application pour les employeurs et les travailleurs des entreprises qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse.

Déconnexion

Article 1

En vue d'assurer le respect des temps de repos, des vacances annuelles et des autres congés des travailleurs et de préserver l'équilibre entre le travail et la vie privée, les partenaires sociaux se réfèrent aux articles 16 et 17 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, qui prévoient à intervalles réguliers une concertation au sein du CPPT au sujet de la déconnexion du travail et de l'utilisation des moyens de communication digitaux.

Les partenaires sociaux reconnaissent le droit à la déconnexion en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé, ainsi que de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Les entreprises qui ne disposent pas encore de cadre à ce sujet s'engagent à promouvoir durant la durée de cet accord, des lignes de conduite claires et transparentes, et à sensibiliser les dirigeants comme les travailleurs aux risques de l'hyperconnectivité.

Par « le droit à la déconnexion » il faut entendre le droit du travailleur à ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors des heures de travail, sauf si le travailleur exerce une fonction critique ou s'il en a été convenu autrement préalablement.

Télétravail

Article 2

Les partenaires sociaux se réfèrent aux dispositions légales de la CCT 85/bis, de la loi Peeters du 5 mars 2017 concernant ces matières.

Les entreprises qui ne disposent pas encore de cadre à ce sujet s'engagent à discuter des possibilités d'organisation de télétravail et d'aboutir pour le 30 juin 2022 au plus tard à une politique de télétravail sociale au sein de leur entreprise.

Pouvoir d'achat

Article 3 - Avantage pour tous les travailleurs

§1 - Compte tenu des efforts fournis par les collaborateurs durant la période de crise Corona, les partenaires sociaux décident d'octroyer un avantage non récurrent net de 250 EUR aux travailleurs. Cet avantage doit être payé au plus tard le 1 juillet 2022 aux travailleurs en service à la date du versement. Les entreprises ont le choix de la forme que prendra cet avantage.

L'année de référence pour l'octroi de l'avantage net est l'année 2021.

Pour les travailleurs qui ont des prestations incomplètes au cours de l'année de prestation 2021 (temps partiel, crédit-temps, engagement en cours d'année...) le montant est réduit proportionnellement, conformément aux règles applicables dans l'entreprise pour le paiement de la gratification annuelle (treizième mois). On arrondira si nécessaire vers l'unité supérieure.

§2. Dans ce contexte particulier, pour l'octroi de l'avantage net de 250 euro visé au §1, les entreprises du secteur peuvent faire usage des dispositions « prime corona » prévues par l'arrêté royal du 21 juillet 2021 modifiant l'article 19quinquies de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et du Titre 9 "Mesures en matière de négociation salariale pour la période 2021-2022" de la loi du 18 juillet 2021 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19 (MB 29/07/2021).

§3. Les entreprises qui décident d'utiliser la "Prime Corona", au sens des références légales spécifiées au §2 ci-dessus se référeront à la cct sectorielle « prime corona » signée le 8 décembre 2021 en CP 309 à cet effet.

Dans ce cas, la décision de cette forme d'avantage est prise au plus tard le 31 décembre 2021 et la prime sera versée aux travailleurs en service à la date du versement, au plus tard à la date prévue par l'article 19 quinquies §4, dernier alinéa, 1°, de l'arrêté royal du 28

novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

§4. Si une prime Corona, au sens des références légales spécifiées au §2 ci-dessus, a déjà été accordée au niveau de l'entreprise avant la signature de la présente CCT sectorielle, elle est déduite du montant de 250 euros d'avantage net prévu au niveau du secteur.

§5. Considérant et dans le cadre des dispositions « prime corona » prévues par l'arrêté royal du 21 juillet 2021 modifiant l'article 19quinquies de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et du Titre 9 "Mesures en matière de négociation salariale pour la période 2021-2022" de la loi du 18 juillet 2021 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19, le montant de la prime corona de 250 euros fixé au niveau du secteur peut être complété au niveau des entreprises qui pour ce faire estiment répondre aux dispositions du dit arrêté royal du 21 juillet 2021.

§6. A défaut de délégation syndicale l'octroi est régi par une convention individuelle.

Les barèmes sectoriels de la CP 309 seront augmentés de 0,4% à partir du 1er janvier 2022 et ceci pour toutes les catégories.

Crédit-temps et emploi de fin de carrière

Article 4

Les partenaires sociaux sectoriels ont, le 8 décembre 2021, conclu deux CCT - dans le cadre des emplois de fin de carrière en application des CCT du CNT n°156 et 157 du 15 juillet 2021- fixant respectivement pour 2021 et 2022 et pour la période du 1er janvier 2021 au 30 juin 2023 le cadre sectoriel de l'abaissement de la limite d'âge à 55 ans pour l'accès au crédit-temps 1/5 ème temps et mi-temps.

Groupe de travail sur l'avenir de la Commission Paritaire 309

Article 5

Les représentants syndicaux ainsi que les employeurs représentés dans la CP 309 s'engagent à développer le protocole et à prendre les actions nécessaires afin de réaliser une transition vers la CP 310 d'ici le 01/01/2023, sous réserve de l'accord de toutes les parties.

Formation & Outplacement

Article 6

Poursuite de l'accord sur l'outplacement avec Right Management pour la période 2021-2022.

Article 7

Poursuite des efforts de formation, des mesures en faveur des groupes à risque et du financement Startfin.

Article 8

Pour la période 2021-2022 une dotation de 15.000 €/année sera versée au fonds syndical sous réserve de la justification de l'utilisation de cette dotation par le fonds syndical.

Dispositions finales et entrée en vigueur

Article 9

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les Commissions Paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Article 10

Les organisations syndicales représentées au sein de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse s'engagent à ne pas introduire, pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, des revendications supplémentaires ni au niveau de la Commission paritaire, ni au niveau des employeurs concernant les matières reprises dans la présente convention.

Article 11

La présente convention entre en vigueur le 1 janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022.

CONGES

Convention collective de travail du 18.02.2002 concernant le congé d'ancienneté

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employés occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les sociétés de bourse et à leur employeur.

Chapitre IV : Congé d'ancienneté

Article 6

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

- a) 5 ans d'ancienneté : 1 jour de congé;
- b) 10 ans d'ancienneté : 2 jours de congé;
- c) 15 ans d'ancienneté : 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 1er janvier de l'année de vacances.

Les régimes plus favorables en matière d'ancienneté qui pourraient éventuellement exister dans certaines entreprises restent évidemment maintenus.

Chapitre V : Durée de la convention

Article 7

La présente convention collective de travail remplace, à partir du 1er janvier 2002, la convention collective de travail du 14 octobre 1992 modifiant les conventions collectives de travail des 15 mars 1985 et 25 juin 1985, fixant les conditions de travail et de rémunération. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de trois mois. La dénonciation est adressée par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse.

Convention collective de travail du 24 février 2016 relative au congé d'ancienneté et au congé de carrière

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employés et employées occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les sociétés de bourse et à leur employeur.

Chapitre II : Congé d'ancienneté

Article 2

Au premier janvier 2016, le règlement suivant pour les congés d'ancienneté est d'application : un jour de congé est accordé par 5 ans d'ancienneté.

L'ancienneté est calculée au 1er janvier de l'année de vacances.

Les régimes plus favorables en matière d'ancienneté qui pourrait éventuellement exister dans certaines entreprises restent évidemment maintenus.

Chapitre III : Congé de fin de carrière

Article 3

A partir du premier janvier 2016, un jour de congé annuel supplémentaire est accordé à chaque employé qui atteint l'âge de 65 ans.

Cette règle prend fin à l'âge de 67 ans.

Chapitre V : Durée de la convention

Article 4

La présente convention collective de travail remplace, à partir du 1er janvier 2016, le chapitre IV, article 6 de la convention collective de travail du 18 février 2002 (enregistrée sous le numéro 62130), fixant les conditions de travail et de rémunération. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de 3 mois. La dénonciation est adressée par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse.

Convention collective de travail du 17 octobre 2019 concernant le congé de carrière

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les sociétés de bourse et leurs employeurs.

Par "travailleurs", on entend : le personnel ouvrier et employé, sans distinction de sexe.

Article 2

L'article 3 de la convention collective de travail relative au congé d'ancienneté et au congé de carrière du 24 février 2016 (n° enregistrement 132776 - A.R. 16.02.2017) est modifié comme suit:

A partir du premier janvier 2020, un jour de congé annuel supplémentaire est accordé à chaque employé qui atteint l'âge de 63 ans.

Cette règle prend fin à l'âge de 67 ans.

Article 3

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2020 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut toutefois être dénoncée par une des parties moyennant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation s'effectue par le biais d'un courrier recommandé à la poste adressé au président de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse.

DUREE DU TRAVAIL

Convention collective de travail du 15.03.1985 concernant la promotion de l'emploi

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et travailleurs masculines et féminins des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les agents de change.

Chapitre III : Réduction de la durée du travail

Article 3

La limite maximum de la durée hebdomadaire du travail, fixée par l'article 19 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, modifié par la loi du 20 juillet 1978, est réduite à trente-huit heures.

Article 4

La réduction de la durée hebdomadaire du travail prévue à l'article 3 ne peut entraîner, en aucun cas, une diminution de la rémunération.

Article 5

Pour la période écoulée du 1er janvier 1985 au 15 mars 1985, cette réduction de la durée du travail est réalisée par l'octroi de jours de congé compensatoire.

Chapitre IV : Dispositions finales

Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1985 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée en tout ou en partie, moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des agents de change.

Elle est signée sous la condition suspensive qu'elle soit approuvée par le Ministre de l'Emploi et du travail comme correspondant aux exigences de la loi de redressement contenant des dispositions sociales

SECURITE D'EMPLOI

Convention collective de travail du 28 juin 2011 relative à la sécurité de l'emploi

Chapitre 1 : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les sociétés de bourse.

Chapitre 2 : Objet

Article 2 : Principe

Dans les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective de travail, il ne sera procédé à aucun licenciement multiple avant d'avoir épuisé toutes les autres mesures de maintien de l'emploi.

Article 3 : Définition

Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail n°24 du 2 octobre 1975, conclue au sein du Conseil national du travail, concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs, par licenciement multiple, il y a lieu d'entendre, pour l'application de la présente convention, tout licenciement dans le cadre d'une reprise, d'une fusion ou d'une scission d'entreprise qui, au cours d'une période de 30 jours civils, concerne un nombre de travailleurs s'élevant à au moins 10 % de l'effectif moyen de travailleurs occupés au cours de l'année civile précédant le licenciement, avec un minimum de 6 travailleurs en ce qui concerne les entreprises occupant moins de 30 travailleurs.

Ne sont pas visés:

1. le licenciement pour motif grave;
2. le licenciement pour des motifs n'ayant pas de rapport avec une reprise, une fusion ou une scission d'entreprise;
3. le licenciement suite à une fermeture d'entreprise.

Article 4 : Procédure

En cas de licenciement multiple défini à l'article 3, l'employeur informe de son intention de licencier:

1. le Président de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse, après que la reprise,

la fusion ou la scission a été approuvée par la Banque Nationale de Belgique et que cette approbation a été rendue publique par la Banque. Pendant les 30 jours civils qui suivent cette information, il n'est pas permis de procéder à des licenciements. Cette période de 30 jours civils peut être prolongée d'une nouvelle période de 30 jours civils suite à une décision du conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, suite à un accord entre l'employeur et la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, suite à un accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs;

2. le conseil d'entreprise ou à défaut de conseil d'entreprise la délégation syndicale ou à défaut de délégation syndicale les travailleurs.

L'employeur fournit les informations suivantes:

1. une description des circonstances qui ont entraîné la reprise, la fusion ou la scission et des objectifs économiques de cette opération;
2. un aperçu des conséquences possibles de la mesure en matière d'emploi: une estimation de l'effet escompté de cette opération sur l'effectif total du personnel et sur la politique de l'entreprise en matière d'emploi, après la mise en oeuvre de cette opération;
3. un aperçu des mesures prévues:
 - pour éviter les licenciements;
 - pour permettre les mutations;
 - en matière de possibilités de réembauche;
 - en matière de formation, de recyclage ou de reclassement;
4. un aperçu de l'estimation des conséquences relatives à l'opération sur les modalités et les conditions de travail.

Dans les 15 jours civils suivant cette information, les négociations doivent débiter au niveau de l'entreprise à propos des mesures pouvant être prises en la matière.

Article 5 : Sanction

En cas de non-respect de l'article 4, l'employeur en défaut doit payer aux travailleurs concernés une indemnité brute de 1.800,00 EUR.

Chapitre 3 : Durée de validité

Article 6

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation se fait par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire.

FRAIS DE TRANSPORT

Convention collective de travail du 8 novembre 2016 modifiant et remplaçant la convention collective de travail du 24 février 2016 (n° 132775) concernant l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs qui utilisent les transports publics en commun en vertu de la CCT n° 19octies du 20 février 2009 et rendue obligatoire par l' AR du 28 juin 2009

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les sociétés de bourse. Ne sont pas visés par la présente convention, les employés disposant d'un véhicule de société.

Chapitre II : Frais de transport

Article 2

En ce qui concerne l'utilisation des moyens de transport public en commun (train, tram, métro, bus) pour se rendre du domicile au lieu de travail et inversement, l'intervention des employeurs dans le coût de la "carte train" (2ème classe) et dans le coût de la carte "railflex" est fixée à 80%.

Article 3

L'intervention visée à l'article 2 est subordonnée à la condition que le travailleur souscrive une déclaration, sur l'honneur attestant qu'il utilise régulièrement un mode de transport public en commun (train, tram, métro, bus) pour se déplacer de son domicile à son lieu de travail et vice versa. L'employeur peut à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

Article 4

Dans l'hypothèse où le travailleur combine plusieurs transports en commun publics (SNCB/DeLijn, SNCB/STIB, SNCB/TEC) et qu'un seul titre de transport est délivré pour couvrir la distance totale, la prise en charge patronale est égale à 80% du prix de la carte-train pour la distance correspondante. Lorsque le titre de transport est subdivisé par moyen de transport, il convient pour chaque moyen de transport utilisé de calculer l'intervention

patronale qui est égale à 80%. Les montants obtenus sont ensuite additionnés afin de déterminer l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue.

Article 5

L'intervention fixée en vertu des articles 2 et 4 ne peut en aucun cas dépasser 80% du prix effectivement payé par le travailleur.

Article 6

L'intervention des employeurs dans les frais de transport est payée sur présentation du ou des titres de transport délivré par les sociétés de transport public en commun.

Chapitre III : Dispositions finales

Article 7

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2016. Elle remplace la convention collective de travail du 24 février 2016, enregistrée sous le numéro 132.775, concernant l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs qui utilisent les transports publics en commun en vertu de la CCT n° 19octies du 20 février 2009 et rendue obligatoire par l'AR du 28 juin 2009. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois. La dénonciation est adressée au président de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse par lettre recommandée à la poste.

CREDIT-TEMPS

Convention collective de travail du 18 février 2002 relative au crédit-temps, diminution de carrière de 1/5ème et la réduction des prestations à mi-temps

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les sociétés de bourse.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre existant de la convention collective de travail no.77bis du Conseil National du Travail afin de permettre une meilleure combinaison entre travail et famille et sans préjudice des possibilités de négociation au niveau de l'entreprise.

Article 3

En dérogation à l'article 3, par. 1er et en application de l'article 3, par. 2 de la convention collective de travail no.77bis du Conseil National du Travail, en date du 19 décembre 2001, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, la durée maximum du droit au crédit-temps est portée d'un an sur l'ensemble de la carrière, à 5 ans à exercer par période de 3 mois minimum et de 12 mois maximum, sans préjudice des conventions d'entreprise divergentes.

Article 4

Le droit au crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps de la convention collective de travail no.77bis précitée est valable pour toutes les catégories du personnel.

Article 5

En application de l'article 15, par. 7 de la convention collective de travail no.77bis du Conseil National du Travail, en date du 19 décembre 2001, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, le seuil de 5 % prévu à l'article 15, par. 1er de la convention collective de travail susmentionnée est maintenu. Le nombre de travailleurs qui peuvent bénéficier en même temps des dispositions du paragraphe précédent est maintenu à 5 %.

Article 6

Après leur interruption de carrière ces travailleurs doivent être réintégrés dans une fonction de la même catégorie salariale en tenant compte des qualifications du travailleur intéressé, mais pas nécessairement dans une fonction identique.

Article 7

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2002.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation est notifiée au moyen d'une lettre recommandée adressée au Président de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse.

Convention collective de travail du 03.07.2013 modifiant le calcul du seuil de 5% visé à l'article 15 de la convention collective de travail no. 77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du travail, remplaçant la convention collective de travail du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse.

Article 2

Le seuil de 5 % prévu par l'article 15, §1er, de la convention collective de travail no 77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du travail, remplaçant la convention collective de travail du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps est constitué du nombre total des travailleurs qui exercent ou exerceront en même temps dans l'entreprise ou le service le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, de la convention collective de travail du n°77bis du 19 décembre 2001 précitée, ainsi que des travailleurs qui bénéficient de l'interruption de la carrière professionnelle en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales.

Ne sont pas pris en compte dans ce nombre, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus et bénéficiant d'une des formules de crédit-temps.

Ne sont également pas pris en compte dans ce nombre, les travailleurs âgés entre 50 et 55 ans et bénéficiant d'une des formules de crédit-temps, et ce à concurrence de:

- ° 1 travailleur s'il s'agit d'une entreprise occupant moins de 40 travailleurs au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle les droits sont en même temps exercés;
- ° 2 travailleurs s'il s'agit d'une entreprise occupant de 40 à 100 travailleurs à la même date;
- ° 3 travailleurs s'il s'agit d'une entreprise occupant plus de 100 travailleurs à la même date.

Article 3

L'article 2 ne s'applique que si le seuil de 5 % n'a pas été modifié ou si la méthode de calcul du seuil n'a pas été déterminée, au niveau de l'entreprise, par une convention collective de travail ou par le règlement de travail.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 juillet 2013.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée au moyen d'une lettre recommandée adressée au Président de la Commission paritaire pour sociétés de bourse.

Convention collective de travail du 8 décembre 2021 en exécution de la convention collective de travail n° 156 du 15 juillet 2021 du Conseil National de Travail fixant, pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les sociétés de bourse.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail n° 156 du 15 juillet 2021 fixant, pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration;

Article 3

Application de la Convention collective n°156

En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 156 du 15 juillet 2021, conclue au sein du Conseil national du Travail, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1er, 2° et 3° de l'Arrêté Royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Article 4

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les Commissions Paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Art. 5

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2021 pour se terminer le 31 décembre 2022.

Convention collective de travail du 8 décembre 2021 en exécution de la convention collective de travail n° 157 du 15 juillet 2021 du Conseil National de Travail fixant, du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les sociétés de bourse.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail n° 157 du 15 juillet 2021 fixant, du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Article 3

En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 157 du 15 juillet 2021, conclue au sein du Conseil national du Travail, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1er, 2° et 3° de l'Arrêté Royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'Arrêté Royal du 30 décembre 2014.

Article 4

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les Commissions Paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Article 5

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2023 pour se terminer le 30 juin 2023.



Convention collective de travail du 16 juin 2017 relative au crédit-temps avec motif

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui relèvent de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse. Cette convention collective remplace la CCT sectorielle du 3 décembre 2013 Convention collective de travail relative au crédit-temps avec motif enregistrée sous le numéro 119515/co/309.

Chapitre II : Portée de cette convention

Article 2

La présente convention a pour objet d'offrir la possibilité aux travailleurs concernés de prendre un crédit-temps complémentaire de 36 ou 51 mois avec motif.

Chapitre III : Crédit-temps complémentaire avec motif

Article 3

Conformément aux conditions prévues aux articles 4 et 5 de la CCT n° 103, tels que modifiés par, respectivement, les articles 3 et 4 de la CCT n° 103ter, Les travailleurs dont il est question à l'article 1er ont le droit, à partir du 1er avril 2017, d'introduire une première demande ou une demande de prolongation de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps ou d'un cinquième avec motif :

- . Jusqu'à 51 mois au maximum :
 - o pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de huit ans,
 - o pour l'octroi de soins palliatifs,
 - o pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade,
 - o pour l'octroi de soins prodigués à leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans,
 - o pour l'assistance ou l'octroi de soins à leur enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade considéré comme membre du ménage ;

- . Jusqu'à 36 mois au maximum :
 - o pour suivre une formation

Chapitre IV : Validité

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er avril 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties par lettre recommandée adressée au Président de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse, moyennant un préavis de trois mois.

CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (PREPENSION)

Convention collective de travail du 8 décembre 2021 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise 2021-2022 - longue carrière

Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les sociétés de bourse.

Par «travailleurs» il faut entendre : les travailleurs masculins et féminins.

Article 2. Bases juridiques

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 3, § 7 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);
- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;
- la convention collective de travail n° 152 du Conseil national du travail instituant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

Article 3. Conditions d'octroi

§ 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 40 ans et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

§ 5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail au plus tard à la fin de son contrat de travail.



Article 4. Le complément d'entreprise

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n°17 précitée.

Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée (Sauf autres modalités de calcul (plus favorables) convenue entre les parties signataires.).

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à 60% de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

Article 5. Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise.

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Article 6

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les Commissions Paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Article 7. Dispositions finales

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

Convention collective de travail du 10 décembre 1999 instituant un Fonds paritaire en faveur des groupes à risques pour les sociétés de bourse, et en fixant les statuts

Chapitre I : Institution

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et travailleurs relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse.

Article 2

Par la présente convention collective de travail, il est institué un "Fonds paritaire en faveur des groupes à risque pour les sociétés de bourse", suivant les modalités prévues par la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

Chapitre II : Statuts

Article 3 : Dénomination

Il est institué à partir du 1er juillet 1999 un "Fonds paritaire en faveur des groupes à risque pour les sociétés de bourse".

Article 4 : Siège social

[Le siège social du fonds visé aux articles 2 et 3 est établi à 1040 Bruxelles, rue d'Arlon 82.]
(Modifié(e) : CAO 09.10.13)[] (Modifié(e) : CAO 08.10.07)

Article 5 : Objets et groupes-cibles

Le fonds a pour objet de maintenir et de promouvoir l'emploi dans le secteur par la voie d'initiatives axées sur les groupes à risque, tels que définis à l'article 4 de la convention collective de travail du 21 juin 1999 relative à l'utilisation de la cotisation de 0,10 pct. en faveur des groupes à risque.

Article 6 : Financement

Les recettes du fonds sont constituées par les cotisations versées par les employeurs ressortissant à la Commission paritaire pour les sociétés de bourse.

Ces cotisations sont fixées par convention collective de travail, conclue au sein de la Commission paritaire et rendue obligatoire par arrêté royal.

Article 7 : Perception des cotisations

Les cotisations sont perçues par l'Office national de sécurité sociale. Cette perception peut, par décision du Conseil d'administration être confiée à une autre institution ou perçue par le fonds lui-même.

Article 8 : Gestion

Le comité de gestion du fonds est le Conseil d'administration. Ce Conseil d'administration se compose de 3 représentants des employeurs et de 3 représentants des travailleurs, désignés par la Commission paritaire. Ils le sont pour une période de quatre ans, renouvelable.

La Commission paritaire désigne le même nombre de membres suppléants.

Les membres suppléants ne peuvent siéger qu'en remplacement des membres effectifs empêchés.

Les membres du Conseil d'administration désignent un président et un secrétaire.

La première fois le président est choisi parmi les représentants des employeurs; le secrétaire parmi les représentants des travailleurs.

Ensuite, tous les deux ans la fonction du président et de secrétaire est permutée entre les représentants des employeurs et des travailleurs.

Le mandat d'un membre prend fin en cas de dissolution du fonds, en cas de démission ou de décès, ou à la suite de la révocation par l'organisation responsable ou par la Commission paritaire. Le nouveau membre achève le mandat de celui qu'il ou elle remplace.

Les mandats au sein du Conseil d'administration ne sont pas rémunérés.

Article 9

Le Conseil d'administration se réunit au moins une fois par an, sur convocation du président ou quand la moitié du nombre total de membres du Conseil d'administration le demande au président.

La convocation pour la réunion est envoyée aux membres quinze jours ouvrables au moins avant la réunion et elle mentionnera l'ordre du jour.

Figureront au moins une fois par an à l'ordre du jour :

- l'évaluation des projets terminés et des projets en cours;
- l'approbation de nouveaux projets;
- l'approbation des comptes annuels.

Les nouveaux projets sont introduits par la délégation patronale commune ou par la délégation commune des travailleurs.

Les décisions sont prises à la majorité des voix. Toutefois, le Conseil d'administration ne peut délibérer valablement que si la moitié au moins des représentants des employeurs et la moitié au moins des représentants des travailleurs sont présents. Les votes doivent être émis par un nombre égal de membres de chaque délégation. Le président et le secrétaire participent au vote.

Si pour une réunion valablement convoquée, moins de la moitié des représentants des employeurs ou des travailleurs sont présents, une nouvelle réunion du Conseil d'administration sera convoquée par le président; elle devra se tenir au plus tôt trois semaines et au plus tard un mois après la date prévue de la première réunion, avec le même ordre du jour. La convocation doit se faire par pli recommandé.

Cette réunion peut valablement décider, peu importe le nombre de personnes ou d'organisations présentes.

Le président s'efforcera de ne tenir aucune réunion en juillet et août.

Si, ni le membre effectif, ni le membre suppléant de l'organisation ne peuvent assister à cette réunion, cette organisation peut mandater ter quelqu'un qui n'est pas membre du Conseil d'administration. Ce mandat écrit, signé par le membre du Conseil d'administration empêché, doit être remis au président du Conseil d'administration au plus tard avant le début de la réunion.

Article 10

Le Fonds sera valablement représenté à l'égard de tiers par le président et le secrétaire, qui agissent conjointement.

En cas d'empêchement de l'un des deux, celui-ci donne un mandat écrit à un membre du Conseil d'administration, pour représenter le Fonds à l'égard de tiers. Il ne peut seulement donner mandat qu'à un membre de sa propre délégation (employeurs ou travailleurs).

Le Conseil d'administration établira un rapport annuel, contenant les comptes annuels du fonds et les soumettra à l'approbation de la Commission paritaire. Ce rapport sera soumis au plus tard le 30 juin, en même temps que le rapport de contrôle, comme cité à l'article 12 de cette convention collective de travail.

Article 11

Les membres du Conseil d'administration ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat et ne contractent aucune obligation personnelle à l'égard des engagements du fonds.

Chapitre III : Surveillance

Article 12

Le Conseil d'administration désigne chaque année un expert-comptable ou un réviseur, pour une période d'un an renouvelable, qui fait rapport à la Commission paritaire une fois par an.

Chapitre IV : Durée, dissolution et liquidation

Article 13

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 1999 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties au sein de la Commission paritaire dans les conditions suivantes :

- moyennant un préavis d'au moins six mois;
- au plus tôt le 31 décembre 2001;
- par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse.

La dénonciation par une des parties signataires a pour conséquence automatique la dissolution du fonds à l'expiration du délai de dénonciation. Avant l'expiration du délai de dénonciation, la Commission paritaire est convoquée par le président ou à la demande d'une des parties signataires. La Commission paritaire décide de l'affectation des biens et des valeurs du fonds après apurement du passif et elle donne à ces biens et valeurs une destination conforme à l'objet en vue duquel le fonds a été institué.

La Commission paritaire désigne les liquidateurs.

Convention collective de travail du 16 juin 2021 modifiant la convention collective de travail du 10 décembre 1999 instituant un "Fonds paritaire en faveur des groupes à risque pour les sociétés de bourse" et en fixant les statuts

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les sociétés de bourse.

Article 2

L'article 4 de la convention collective de travail du 10 décembre 1999 instituant un "Fonds paritaire en faveur des groupes à risque pour les sociétés de bourse" et en fixant les statuts, enregistrée sous le numéro 53836 et rendue obligatoire par arrêté royal du 23 novembre 2000, modifié par la convention collective de travail du 8 octobre 2007 enregistrée sous le numéro 85838 et rendue obligatoire par arrêté royal du 2 juin 2008, est remplacé par la disposition suivante:

"Art. 4. Le siège social du fonds visé aux articles 2 et 3 est établi à 1040 Bruxelles, rue d'Arion 82."

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 9 octobre 2013 et est conclue pour une durée indéterminée

Elle peut être dénoncée par chacune des parties au sein de la commission paritaire, dans les conditions suivantes:

- moyennant un préavis d'au moins six mois;
- par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse.

Article 4

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Convention collective de travail du 25 septembre 2000 relative aux pourcentages des cotisations au fonds social

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Commission paritaire pour les sociétés de bourse, et à leur personnel.

Article 2

En exécution de la convention collective de travail du 21 juin 1999 relative à l'affectation des cotisations pour les groupes à risque, une cotisation patronale est perçue par l'O.N.S.S., à raison de 0,10 p.c., dès le premier trimestre 2001.

Cette cotisation est calculée sur les salaires bruts qui sont pris en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Article 3

Après déduction des frais de perception, les cotisations perçues seront versées par l'O.N.S.S. au Fonds paritaire en faveur des Groupes à risque pour les sociétés de bourse, établi rue du Commerce 10, 1000 Bruxelles, instauré par la convention collective de travail du 10 décembre 1999, instituant un Fonds paritaire en faveur des Groupes à risque pour les sociétés de bourse et fixant ses statuts.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2000 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataire par lettre recommandée adressée au président de la commission paritaire pour les sociétés de bourse, avec un délai de dénonciation de six mois.

Convention collective de travail du 23 juin 2014 modifiant la convention collective de travail du 25.09.2000 relative aux mesures en faveur des groupes à risque

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés ressortissant à la Commission Paritaire pour les sociétés de bourse occupés chez les notaires.

Par employés, on entend les employés et les employées.

Article 2

Cette convention collective de travail est conclue en application de la section 1ère du chapitre VIII du titre XIII de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (Moniteur belge du 28 décembre 2006) et de l'arrêté royal d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant disposition diverses (I) (1) du 19 février 2013.

Article 3

La présente convention a pour objet de modifier la convention collective de travail du 25 septembre 2000 relative aux pourcentages des cotisations au fonds social mis en dépôt le 15 janvier 2011 et enregistrée sous le numéro 56.289/CO/309

Article 4

Sont considérés comme « groupes à risque » :

- les employés âgés d'au moins 50 ans,
- les employés âgés d'au moins 40 qui sont menacés par un licenciement,
- les employés qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupés au moment de leur entrée en service,
- les employés avec une aptitude au travail réduite,
- les jeunes employés qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise,
- les employés qui soit en raison d'une réorganisation ou de l'informatisation éprouvent des difficultés significatives d'adaptation,
- les employés qui au moment de leur engagement ne disposent pas d'une expérience suffisamment relevante, les employés peu qualifiés.

Article 5

Chaque année, un rapport d'évaluation et un aperçu financier de l'exécution de cette convention collective de travail doivent être déposés au greffe du service des relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale au plus tard le 1er juillet de l'année suivant celle à laquelle s'applique la convention collective de travail.

Article 6

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2013 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataire par lettre recommandée adressée au président de la commission paritaire pour les sociétés de bourse, avec un délai de dénonciation de six mois.