

CAO-bundeling PC 309

Paritair Comité voor beursvennootschappen



Vrije visie, eigen stem





CAO Bundel PC 309
Beursvennootschappen
Versie van juni 2022

Maarten Dedeyne, Sectoraal verantwoordelijke
Thibaut Montjardin, Sectoraal verantwoordelijke



Versie van juni 2022

INHOUDSTAFEL

INHOUDSTAFEL.....	2
ARBEIDS- EN LOONVOORWAARDEN.....	5
Collectieve arbeidsovereenkomst van 15.03.1985 betreffende de arbeidsvoorwaarden van de bedienden.....	5
Collectieve arbeidsovereenkomst van 18.02.2002 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden.....	14
Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de loonvoorwaarden vanaf 1 januari 2009 (CAO van 08.01.2009).....	19
Collectieve arbeidsovereenkomst van 24.06.2015 betreffende de koopkracht - luik ecocheques.....	26
Collectieve arbeidsovereenkomst van 17.11.2017 betreffende het verhoging van de sectorale barema's	29
Collectieve arbeidsovereenkomst van 17.10.2019 betreffende het verhoging van de sectorale barema's	29
Sectoraal akkoord 2021-2022 van 08.12.2021.....	30
VERLOF	34
Collectieve arbeidsovereenkomst van 18.02.2002 betreffende het anciënniteitsverlof	34
Collectieve arbeidsovereenkomst van 24.06.2016 betreffende het anciënniteitsverlof en het loopbaanverlof	35
Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 oktober 2019 betreffende het loopbaanverlof .	36
ARBEIDSDUUR	37
Collectieve arbeidsovereenkomst van 15.03.1985 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid	37
WERKZEKERHEID	38
Collectieve arbeidsovereenkomst van 28.06.2011 betreffende de werkzekerheid	38
VERVOERKOSTEN	41

Collectieve arbeidsovereenkomst tot wijziging en vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 februari 2016 (nr. 132775) betreffende de tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemers die gemeenschappelijke openbare vervoermiddelen gebruiken krachtens cao nr. 19octies van 20 februari 2009 en algemeen verbindend verklaard door het KB van 28 juni 2009 (08.11.2016)	41
TIJDSKREDIET	43
Collectieve arbeidsovereenkomst van 18.02.2002 betreffende tijdskrediet, 1/5 loopbaanvermindering, vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking	43
Collectieve arbeidsovereenkomst tot wijziging van de berekening van de 5% drempel als bedoeld in art. 15 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 februari 2001 betreffende het stelsel van loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking (03.07.2013)	44
Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 december 2021 in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 156 van 15 juli 2021 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor 2021 en 2022, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering	45
Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 december 2021 in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 157 van 15 juli 2021 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering	46
Collectieve arbeidsovereenkomst van 16.06.2017 betreffende het tijdskrediet met motief	47
WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (BRUGPENSIOEN)	49
Collectieve arbeidsovereenkomst van 08.12.2021 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 2021-2022 - lange loopbaan	49
FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID	51

Collectieve arbeidsovereenkomst tot oprichting van een Paritair Fonds ten voordele van de risicogroepen voor de beursvennootschappen, en vaststelling van de statuten (10.12.1999).....	51
Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2021 - Wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 1999 tot oprichting van een "Paritair Fonds ten voordele van de risicogroepen voor de beursvennootschappen" en tot vaststelling van de statuten.....	54
Collectieve arbeidsovereenkomst van 25.09.2000 betreffende de bijdragepercentages sociaal fonds	55
Collectieve arbeidsovereenkomst van 23.06.2014 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25.09.2000 betreffende de maatregelen ten voordele van de risicogroepen	56

ARBEIDS- EN LOONVOORWAARDEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15.03.1985 betreffende de arbeidsvoorwaarden van de bedienden

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de mannelijke en vrouwelijke werknemers van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de wisselagenten ressorteren.

Hoofdstuk II : Beroepsindeling van de bedienden

Artikel 2

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de functies in vier categorieën ingedeeld, welke door hierna vermelde algemene maatstaven worden bepaald :

1. : Eerste categorie : Hulppersoneel

Normale aanvangsleeftijd : 21 jaar.

Tot de eerste categorie behoren de bedienden waarvan de functie is gekenmerkt door :

- a) een kennis welke overeenstemt met het leerplan van het lager onderwijs en voldoende is voor het uitoefenen, op het laagste niveau, van functies welke behoren tot degene welke bij de wet of de rechtspraak als van intellectuele aard worden beschouwd;
- b) de juiste uitvoering van eenvoudig werk van secundaire aard.

Voorbeelden

telegrambesteller;

loopjongen;

bode;

fotocopieerder.

2. : Tweede categorie : klerk

Normale aanvangsleeftijd :

22 jaar Tot de tweede klasse behoren de bedienden waarvan de functie is gekenmerkt door :

- a) het bezit, door onderwijs of door praktijk, van kennis gelijkwaardig met deze welke wordt verkregen door volledig onderwijs van de vierde graad of van de eerste drie jaren van de middelbare graad;
- b) de uitvoering van eenvoudige, weinig uiteenlopende werkzaamheden, waarvoor de verantwoordelijkheid door een rechtstreekse en bestendige controle is beperkt;
- c) een beperkte tijd van aanpassing om het aanwerven van handigheid in een bepaald werk mogelijk te maken.

Voorbeelden :

klasseerder;

telefonist;

copieertypist;

telexbediende;

liquidateur bij een bank belast met gewoon overbrengen en lichten van bankeffecten;

hulpliquidateur op de beurs;

klerk - lopende rekening of effecten - belast met gewoon overschrijven van berekeningen, zonder de balans te moeten opmaken;

hulpkassier - contanten;

hulpkassier - effecten;

adjunct-afgevaardigde belast met het gewoon overschrijven, zonder opmaken van de koersen;

hulp-couponbeambte;

documentatiebediende in hoofdzaak belast met het klasseren van de documentatie of andere archiefstukken;

ponser.

3. : Derde categorie : geschoolde klerk

Normale aanvangsleeftijd :

24 jaar Tot de derde categorie behoren de bedienden waarvan de functie is gekenmerkt door :

- a) een praktische vorming gelijkwaardig aan deze welke wordt verkregen door hetzij volledig middelbaar onderwijs, hetzij middelbaar onderwijs van de lagere graad aangevuld met speciaal vakonderwijs of met een beroepsopleiding welke werd verworven door stages of door het uitoefenen van identieke of gelijkaardige betrekkingen.
- b) de uitvoering van een zelfstandig en gevarieerd werk, dat doorgaans initiatief en overleg vergt van degene die het verricht en waaraan de verantwoordelijkheid voor de uitvoering ervan is verbonden.

Voorbeelden :

liquidateur op de beurs;

stenotypist;

couponbeambte;

kassier - contanten;

kassier - effecten;

afgevaardigde;

hulp-financieel-analyst belast met de voorbereiding van de dossiers volgens ontvangen onderrichtingen;

cambist;

arbitrageur;

opérateur-mechanograaf;

hoofdtelefonist;

telexist-opsteller.

4. : Vierde categorie : meer dan geschoolde klerk

Normale aanvangsleeftijd :

26 jaar Tot de vierde categorie behoren de bedienden waarvan de functie is gekenmerkt door :

- a) een vorming gelijkwaardig met deze welke wordt verkregen door volledig middelbaar onderwijs en speciaal vakonderwijs van eenzelfde peil of nog, de verwerving van een praktische opleiding door stages of door het uitoefenen van identieke of gelijkaardige betrekkingen;
- b) een aanpassing van beperkte duur;
- c) een meer uiteenlopend zelfstandig werk, dat vanwege degene die het uitvoert, een meer dan middelmatige vakkennis, initiatief en verantwoordelijkheidszin vereist;
- d) de mogelijkheid :
 1. al de mindere werkzaamheden van hun specialiteit uit te voeren;
 2. al de bestanddelen van de hun toevertrouwde werkzaamheden samen te voegen, eventueel met de hulp van de bedienden van de voorgaande rangen.

Voorbeelden :

hoofdliquidateur;

hoofdafgevaardigde;

hoofdkassier-effecten;

hoofdkassier-contanten;

monitor-mechanograaf;

hoofdboekhouder.

N.B. De volgende functies zijn buiten categorie ingedeeld, onder meer :



algemeen sekretaris

financieel analist - adviseur voor de cliënteel - zaakvoerder;

procuratiehouder;

programmeur-mechanograaf

Algemene opmerkingen

Artikel 3

Deze indeling in categorieën is bedoeld als een hulp voor de ondernemingen voor de toepassing van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde minimumlonen.

De voor elke categorie aangehaalde functies of werkzaamheden worden als voorbeelden vermeld. De niet genoemde functies of werkzaamheden worden naar analogie met de aangehaalde voorbeelden ingedeeld.

Het begrip "genoten onderwijs" vermeld bij elke rang, komt als beoordelingsfactor slechts in aanmerking bij de aanvang van de loopbaan en bij ontstentenis van de andere factoren welke voor elke categorie afzonderlijk als algemeen criterium gelden.

Hoofdstuk III : Lonen

Artikel 4

[Het maandelijks minimum aanvangsloon toepasselijk op het bediendenpersoneel, wordt vanaf 1 januari 2000 als volgt bepaald :

- a) 44.208 BEF voor de eerste categorie, op de leeftijd van 21 jaar;
- b) 46.831 BEF voor de tweede categorie, op de leeftijd van 22 jaar;
- c) 51.042 BEF voor de derde categorie, op de leeftijd van 24 jaar;
- d) 56.677 BEF voor de vierde categorie, op de leeftijd van 26 jaar.

Dit barema zal van toepassing zijn vanaf 1 januari 2000 en vervangt het barema dat van kracht zal zijn in december 1999 (voor een laatste maal geïndexeerd in de maand november 1999). Het zal voor een eerste maal geïndexeerd worden per 1 maart 2000, op basis van de gezondheidsindex van februari 2000 tegenover de gezondheids-index van december 1999.

Het loon onder a), dat als basis dient voor de berekening van de basislonen van de 4 categorieën, zal nooit lager zijn dan het bedrag van het gemiddeld maandelijks minimumloon.]

(Gewijzigd bij C.A.O. 06.09.99)

Artikel 5 (zie 1B)]

[De opklimming in de loonschaal loopt voor al de in artikel 2 opgesomde categorieën over een periode van 22 jaar als volgt :

1. Voor de eerste categorie, 10 jaarlijkse verhogingen van 2 pct. en 10 jaarlijkse verhogingen van 1 pct., en een verhoging van 1,5 pct. op 43 en 45 jaar.
2. Voor de tweede categorie, 10 jaarlijkse verhogingen van 2,5 pct. en 10 jaarlijkse verhogingen van 1,5 pct. en een verhoging van 1,5 pct. op 44 en 46 jaar.
3. Voor de derde categorie, 10 jaarlijkse verhogingen van 3,5 pct. en 10 jaarlijkse verhogingen van 1,5 pct., en een verhoging van 1,5 pct. op 46 en 48 jaar.
4. Voor de vierde categorie, 10 jaarlijkse verhogingen van 3,5 pct. en 10 jaarlijkse verhogingen van 1,5 pct. en een verhoging van 1,5 pct. op 48 en 50 jaar.

De opklimming in de loonschaal wordt berekend op het maandelijks minimumaanvangsloon in artikel 4 bepaald.]

(Gewijzigd bij C.A.O. 06.09.99)

Artikel 6

[Voor het personeel van 21 jaar en meer dat in functie is voor de normale aanvangsleeftijd van de categorie, wordt het in artikel 4 vastgesteld minimumloon met 3,5 pct. per leeftijdsjaar verminderd.] (Gewijzigd bij C.A.O. 14.10.92)

Artikel 7 (zie 1B)]

[De schaal van de maandelijks minimumlonen van het personeel jonger dan 21 jaar wordt vastgesteld :

- op de leeftijd van 20 jaar : op 94 pct.
- op de leeftijd van 19 jaar : op 88 pct.
- op de leeftijd van 18 jaar : op 82 pct.
- op de leeftijd van 17 jaar : op 76 pct.
- op de leeftijd van 16 jaar en minder : op 70 pct.

van het maandelijks minimumloon dat volgens de schaal aan het personeelslid van dezelfde categorie op de leeftijd van 21 jaar wordt toegekend.] (Gewijzigd bij C.A.O. 14.10.92)

Artikel 8

De verhogingen in de loonschaal gaan in op één januari of op één juli volgend op de verjaardag van de belanghebbende bediende.

Artikel 9 (zie 1B)]

[De maandelijks minimum aanvangslonen van het bediendenpersoneel worden per 1 januari 2000 als volgt vastgesteld :

PARTITAIR COMITE VAN DE BEURSVENNOOTSCHAPPEN

Leeftijd	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]

(Gewijzigd bij C.A.O. 06.09.99)

Hoofdstuk IV : Koppeling van de maandelijkse minimumlonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Artikel 10

De bij artikelen 4 tot en met 7 bepaalde maandelijkse minimumlonen en opklimmingen in de loonschaal worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen maandelijks vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Artikel 11

De maandelijkse minimumlonen welke zijn bedoeld in artikel 9 en van kracht zijn op 31 december 1984, worden op 1 januari 1985 aangepast met een percentage dat gelijk is aan de procentuele wijziging van het indexcijfer van de maand december 1984 vergeleken met het referentie-indexcijfer 125,76 (november 1984).

Vervolgens, worden zij om de twee maanden aangepast met een percentage dat gelijk is aan de procentuele wijziging van het indexcijfer van de voorafgaande maand vergeleken met het op twee na laatste indexcijfer.

Voorbeeld :

Loonschaal mei 1985 =
indexcijfer april 1985 x loonschaal april 1985

indexcijfer februari 1985

Artikel 12

Het verschil dat er bestaat tussen het werkelijk loon en het schaalloon moet worden behouden telkens als het schaalloon wordt verhoogd ingevolge de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Hoofdstuk V : Slotbepalingen

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 1973 gesloten in het Paritair Comité voor de wisselagenten tot vaststelling van de

arbeids- en beloningsvoorwaarden van de bedienden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 mei 1974, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 6 augustus 1974.

Artikel 14

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1985. Zij wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door één der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden. De opzegging wordt bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de wissel-agenten gericht.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18.02.2002 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de bedienden tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor Beursvennootschappen en op hun werkgever.

Hoofdstuk II : Loon

Artikel 2

Het maandelijks minimumaanvangsloon toepasselijk op het bedienden personeel, wordt vanaf 1 januari 2002 als volgt bepaald :

- a) 1.203,45 EUR voor de eerste categorie, op de leeftijd van 21 jaar;
- b) 1.271,87 EUR voor de tweede categorie, op de leeftijd van 22 jaar;
- c) 1.381,77 EUR voor de derde categorie, op de leeftijd van 24 jaar;
- d) 1.528,90 EUR voor de vierde categorie, op de leeftijd van 26 jaar.

Dit barema zal van toepassing zijn vanaf 1 januari 2002 en vervangt het barema dat van kracht was in december 2001.

De ondertekenende partijen komen eveneens overeen om, in de loop van het 1e semester van 2003, opnieuw te onderhandelen over dit barema.

Artikel 3

De opklimming in de loonschaal loopt voor al de in artikel 2 opgesomde categorieën volgens het hiernavolgend schema :

1. voor de eerste categorie, vanaf de leeftijd van 21 jaar, 10 jaarlijkse verhogingen van 2 % en 10 jaarlijkse verhogingen van 1 %, en een verhoging van 1,5 % op 43, 45, 47, 49 en 52 jaar;
2. voor de tweede categorie, vanaf de leeftijd van 22 jaar, 10 jaarlijkse verhogingen van 2,5 % en 10 jaarlijkse verhogingen van 1,5 %, en een verhoging van 1,5 % op de leeftijd van 44, 46, 48, 50 en 53 jaar;
3. voor de derde categorie, vanaf de leeftijd van 24 jaar, 10 jaarlijkse verhogingen van 3,5 % en 10 jaarlijkse verhogingen van 1,5 %, en een verhoging van 1,5 % op de leeftijd van 46, 48, 50 en 53 jaar;
4. voor de vierde categorie, vanaf de leeftijd van 26 jaar, 10 jaarlijkse verhogingen van 3,5 % en 10 jaarlijkse verhogingen van 1,5 %, en een verhoging van 1,5 % op de leeftijd van 48, 50, 53 en 56 jaar.

Artikel 4

De maandelijkse minimum aanvangslonen voor het bediendenpersoneel worden per 1 januari 2002 als volgt vastgesteld :

Leeftijd	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

Hoofdstuk III : Eindejaarspremie

Artikel 5

Voor zover voldaan wordt aan de hierna vermelde voorwaarden wordt een premie gelijk aan het maandloon betaald aan de werknemers die :

- verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur voor bedienden of arbeiders op het ogenblik van de betaling van de premie en
- een ancienniteit hebben van ten minste zes maanden op het ogenblik van de betaling van de premie;
- voor de werknemers die in de onderneming in dienst zijn getreden na de eerste dag van het beschouwde werkjaar en die een effectieve aanwezigheid hebben van ten minste zes maanden, verhoudt de premie zich tot een aantal maanden effectieve prestatie. De toekenning gebeurt per volledig gepresteerde kalendermaand.

Het bedrag van de premie mag worden herleid naar rata van de afwezigheden in de loop van het jaar, die niet voortspruiten uit de toepassing van de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen inzake jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, kort verzuim, beroepsziekte, arbeidsongeval en bevallingsrust en van 30 dagen ziekte of ongeval.

Behoudens andere bepalingen overeengekomen op ondernemingsvlak, wordt deze premie uiterlijk betaald, hetzij bij het indienen van de maatschappelijke rekeningen, hetzij in de maand december.

De gepensioneerden hebben recht op de premie naar rato van de prestaties van het lopende werkjaar, wanneer zij de onderneming verlaten voor de datum van de betaling van de premie en voor zover zij een ancienniteit hebben van zes maanden op het ogenblik van hun vertrek.

Hoofdstuk IV : Ancienniteitsverlof

Artikel 6

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

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

De ancienniteit wordt berekend op 1 januari van het vakantiejaar.

Gunstiger regelingen inzake ancienniteitsverlof welke eventueel in bepaalde ondernemingen kunnen bestaan, blijven uiteraard behouden.

Hoofdstuk V : Duur van de overeenkomst

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 oktober 1992, wijzigende de collectieve arbeidsovereenkomsten van 15 maart 1985 en 25 juni 1985, tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden, vanaf 1 januari 2002 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Hij kan eventueel worden opgezegd door één van de partijen mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden. Opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen.

Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de loonvoorwaarden vanaf 1 januari 2009 (CAO van 08.01.2009)

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel een nieuw baremiek veloningsstelsel in te voeren en is van toepassing op de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor Beursvennootschappen (PK 309.00) en op hun werkgever.

Onder werknemers worden zowel de vrouwelijke als mannelijke arbeiders en bedienden verstaan.

Artikel 2

De minimum maandlonen van toepassing op de in artikel 1 bedoelde werknemers, worden op 1 januari 2009 vastgesteld volgens de bij deze CAO opgenomen ervaringsbarema.

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

Het bij deze CAO opgenomen ervaringsbarema is gebaseerd op het leeftijdsbarema van september 2008. Het wordt op 1 januari 2009 automatisch vervangen door een op die datum geactualiseerde versie, rekening houdend met de indexering van november 2008 en januari 2009.

Artikel 3

Het maandelijks minimum aanvangsloon toepasselijk op de werknemers, wordt vanaf 1 januari 2009 als volgt bepaald:

- a) 1.182,70 EUR voor de eerste categorie, op het niveau 0 ervaringsjaren;

- b) 1.183,14 EUR voor de tweede categorie, op het niveau 0 ervaringsjaren;
- c) 1.488,28 EUR voor de derde categorie, op het niveau 3 ervaringsjaren (cfr. een geslaagde opleiding van het niveau bachelor);
- d) 1.646,66 EUR voor de vierde categorie, op het niveau 5 ervaringsjaren (cfr. een geslaagde opleiding van het niveau master).

Indien de werknemer niet over de vereiste opleiding beschikt is het ervaringsniveau 0 van toepassing.

Indien het behaalde masterdiploma een normaal langere studieperiode van 4 jaar betreft zal elk bijkomend en bovendien geslaagd opleidingsjaar recht geven op een bijkomend ervaringsjaar, met een maximum van 2 jaar.

Voor werknemers die geen houder zijn van een bachelor of mastergetuigschrift, wordt beroepsopleiding die aanleiding geeft tot een diploma en/of een getuigschrift in aanmerking genomen voor de aanrekening van ervaringsjaren en dit met een maximum van 3 jaar.

Artikel 4

§ 1

Onder ervaring wordt verstaan: de uitoefening van de beroepsactiviteit bij de werkgever waar hij werd aangeworven.

Voor de toekenning van ervaringsjaren wordt geen onderscheid gemaakt tussen voltijdse of deeltijdse prestaties.

§ 2

Wordt met ervaring, zoals bedoeld in § 1 gelijkgesteld:

- a) de beroepservaring verworven in andere ondernemingen, vallend onder de paritaire comités 306,307,308, 309, 310 en 325 evenals bedrijven uit andere paritaire comités die bank en/of beursactiviteiten verrichten.
- b) de beroepservaring verworven buiten de ondernemingen bedoeld onder a), met een maximum van 20 jaar.
- c) elke ervaring in een professioneel milieu (zoals werkstages, vrijwilligerswerk) met een maximum van 5 jaar.

§ 3

Volgende schorsingen van de lopende arbeidsovereenkomst welke gepaard gaan met een vervangingsinkomen, worden gelijkgesteld met beroepservaring zoals in § 1:

- a) de periodes van deeltijdse schorsing wegens tijdskrediet, thematische verloven en arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in de wetgeving terzake
- b) de periodes van voltijdse schorsing wegens ziekte, invaliditeit, moederschapbescherming, ouderschapsverlof en profylactisch verlof, arbeidsongeval of beroepsziekte, zoals bedoeld in de wetgeving terzake
- c) de periodes van voltijdse schorsing wegens thematische verloven inclusief tijdskrediet om thematische redenen zoals bedoeld in de wetgeving terzake, met een maximum van 3 jaar
- d) de andere periodes van voltijdse schorsing wegens tijdskrediet met een maximum van 1 jaar.

§ 4

De periodes van uitkeringsgerechtigde werkloosheid worden gelijkgesteld met beroepservaring met een maximum van 3 jaar.

§ 5

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

Artikel 4bis

§ 1

[De ervaring houdt rekening met de wettelijke schoolplicht. Deze keuze is terecht, aangezien zij gebaseerd is op de Belgische opleidingsstructuur (middelbare schoolopleiding).

§ 2

Om rekening te houden met de specifieke eisen van de verschillende categorieën is er voor de onderscheiden categorieën een verschillend aantal voorafgaande ervaringsjaren voorzien.

§ 3

Periode van gelijkgeschakelde ervaring:

De sociale partners komen overeen om de volgende periodes met ervaring gelijk te schakelen:

- a) De periodes in een professionele omgeving (onder meer periodes van stage, interim, contracten van bepaalde duur, periode dat werknemers het statuut van zelfstandige

hadden en vrijwilligerswerk);

- b) De periodes van studies en eventuele legerdienst, burgerdienst of gemeenschapsdienst;
- c) De periodes tijdens dewelke men geen arbeidscontract heeft (we denken hier ook zeer zeker aan de periodes van schorsing van het arbeidscontract, opnemen van tijdskrediet, ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking, onbetaald verlof, periodes gedekt door de sociale zekerheid en de sociale wetgeving zoals werkloosheid en ziekte-invaliditeit);
- d) Voor de verworven beroepservaring worden de ervaringen in een gelijkaardige onderneming in een andere Staat op dezelfde wijze in aanmerking genomen;
- e) Voor de schorsingen van de arbeidsovereenkomst welke gepaard gaan met een vervangingsinkomen uitgekeerd door een sociale zekerheidsregeling in België of in een andere Staat;
- f) Voor de periodes van volledige werkloosheid met uitkeringen, toegekend door sociale zekerheidsregeling in België of in een andere Staat.

§ 4

De sociale partners benadrukken dat ze door het invoeren van het begrip ervaring op geen enkel vlak voor enige (of nieuwe) discriminatie willen zorgen, zoals ze dit ook verwoordden tijdens de onderhandelingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2009.] (Ingevoegd : CAO 22.09.09)

Artikel 5

De opklimming in de loonschaal loopt voor al de in artikel 3 opgesomde categorieën is afhankelijk van het feit dat de beroepservaring met twaalf maanden is toegenomen sedert de laatste loonverhoging. Deze aanpassing zal eenmaal per jaar gebeuren ten laatste in de loop van de maand januari.

Voor de werknemers die in dienst zijn gekomen in het vorige kalenderjaar zal een aanpassing gebeuren in de loop van de maand januari van het daaropvolgende jaar indien de datum indiensttreding gelegen is tussen 1 januari en 30 juni.

Het bedrag van de aanpassing is minimum gelijk aan het verschil tussen het baremaloon van het nieuwe ervaringsjaar en het baremaloon van het juist onderliggende ervaringsjaar. Voor deeltijdse werknemers wordt een pro-rata berekening toegepast in verhouding tot hun prestaties.

Artikel 6

De bedragen van het ervaringsbarema worden gekoppeld aan de evolutie van de gezondheidsindex, maandelijks vastgesteld door de bevoegde federale overheidsdienst.

De aanpassing vindt om de twee maanden plaats met een percentage dat gelijk is aan de procentuele wijziging van het rekenkundig gemiddelde van de gezondheidsindexcijfers van de vier voorafgaande maanden, vergeleken met het rekenkundig gemiddelde van de gezondheidsindexcijfers van de derde tot de zesde maand voorafgaand aan de aanpassing,

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

Artikel 7

Voor de werknemers die in dienst zijn op 31 december 2008, zal - in afwijking wat voorafgaat - vanaf 1 januari 2009 het aantal jaren ervaring dat voor hen voor het verleden in aanmerking genomen zal worden, gelijk zijn aan het aantal jaren dat in het ervaringsbarema overeenstemt met het bedrag dat op hen van toepassing was op 31 december 2008 (maar geïndexeerd per 1 januari 2009).

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009 en is gesloten voor onbepaalde duur. Hij kan eventueel worden opgezegd door één van de partijen mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden. Opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor Beursvennootschappen.

Bijlage 1

De maandelijks minimum aanvangslonen worden voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst verschillend van een studentenovereenkomst per 1 januari 2009 als volgt vastgesteld : (deze cijfers dienen nog geactualiseerd te worden)

Beroepservaring	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

Bijlage 2

De maandelijks minimum aanvangslonen worden, voor de werknemers met een studentenovereenkomst, per 1 januari 2009 als volgt vastgesteld :

Studentenbarema	1	2	3	4	5
Humaniora	1009,65	1009,65	1096,15	1182,70	/
Hoger onderwijs	1269,28	1355,93	1442,40	1471,23	1500,09
Humaniora	2e gr 1ej	2e gr 2ej	3e gr 1ej	3e gr 2ej	/
Hoger onderwijs	1e jaar	2e jaar	3e jaar	4e jaar	5e jaar

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24.06.2015 betreffende de koopkracht - luik ecocheques

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen behoren.

Hoofdstuk II : Definitie

Artikel 2

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.98 betreffende de ecocheques, gesloten in de Nationale Arbeidsraad van 20 februari 2009 en zoals later gewijzigd, worden de ecocheques toegekend op basis van de onderstaande modaliteiten.

Artikel 3

§ 1

De werknemers kunnen met ecocheques alleen de producten of diensten van ecologische aard aankopen die expliciet opgenomen zijn in de bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 gevoegde lijst.

Hun geldigheid is beperkt tot 24 maanden, vanaf de datum van hun terbeschikking aan de werknemer.

§ 2

De maximale nominale waarde van de ecocheque bedraagt 10 EUR per ecocheque.

Hoofdstuk III : Toekenningsmodaliteiten

Artikel 4

§ 1

Jaarlijks in de loop van de maand juni wordt aan alle voltijds tewerkgestelde werknemers met een volledige refertereperiode ecocheques overhandigd met een totale waarde van maximaal 200,00 EUR.

Dit bedrag wordt geïndexeerd.

§ 2

Voor de werknemers die deeltijds tewerkgesteld zijn wordt, het bedrag aangepast in functie van de verhouding tussen de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer.

De afronding gebeurt naar de hogere eenheid.

§ 3

De bovenvermelde bedragen zijn verschuldigd aan de werknemers met een volledige refertereperiode.

De refertereperiode is de periode van 12 maanden voorafgaand aan de maand waarin de ecocheques overhandigd worden.

In de refertereperiode wordt rekening gehouden met alle effectief gepresteerde dagen en alle dagen die gelijkgesteld zijn op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 betreffende de ecocheques.

Voor de werknemers met een onvolledige refertereperiode, wordt het bedrag vastgesteld in functie van de werkelijke prestaties en de daarmee gelijkgestelde periodes volgens collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 (artikel 6, § 3).

Deze pro rata regeling geldt eveneens bij overgang van statuut. (van voltijds naar deeltijds of omgekeerd).

Hoofdstuk IV : Invulling op ondernemingsniveau

Artikel 5

§ 1

Op ondernemingsniveau kan voor een andere equivalente invulling gekozen worden in plaats van de toekenning van ecocheques.

§ 2

Onder "equivalente invulling" wordt verstaan: een verhoging van de bestaande regeling maaltijdcheques met 1 EUR per dag; invoering of verbetering van een bestaande polis collectieve hospitalisatieverzekering; invoering of verbetering van een bestaand aanvullend pensioenplan; een verhoging van het bruto maandloon; toekenning van een bruto premie en dit telkens ter waarde van maximaal 200 EUR.

§ 3

De totale patronale kost van de omgezette voordelen mag in geen geval hoger zijn dan de totale patronale kost van toepassing in het sectorale suppletieve stelsel, alle lasten inbegrepen voor de werkgever.

§ 4

De omzetting in een gelijkwaardig voordeel dient te gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op bedrijfsvlak of een individueel akkoord met de werknemers uiterlijk tegen 30 april van het betrokken jaar.

Hoofdstuk V : Informatieverstrekking aan de werknemers

Artikel 6

De werkgever informeert de werknemers over de inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 alsook over de keuze die hij gemaakt heeft in het kader van een omzetting naar een gelijkwaardig voordeel.

Hoofdstuk VI : Uitzonderingen

Artikel 7

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen bepalingen zijn niet van toepassing op de ondernemingen die, op het moment van toekenning van de ecocheques of gelijkwaardig voordeel, zich bevinden in een situatie van herstructurering, faling, vereffening en sluiting.

Hoofdstuk VII : Slotbepalingen

Artikel 8

De vertegenwoordigde vakorganisaties verbinden zich ertoe om tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, geen bijkomende eisen te stellen op het niveau van het paritair comité en van de ondernemingen in verband met de materies die in deze overeenkomst vervat zijn.

Hoofdstuk VIII : Geldigheidsduur

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en is van onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de partijen van het paritair comité worden opgezegd, onder de volgende voorwaarden :

- een opzeggingstermijn van minstens zes maanden;
- door een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17.11.2017 betreffende het verhoging van de sectorale barema's

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen en op hun werkgevers.

Onder "werknemers" worden arbeiders en bedienden verstaan, zonder onderscheid van sekse.

Artikel 2

Vanaf 1 januari 2018 worden de sectorale loonschalen verhoogd met 0,50 pct. voor alle looncategorieën.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 17 november 2017 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan eventueel worden opgezegd door één van de partijen mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden. Opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17.10.2019 betreffende het verhoging van de sectorale barema's

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen en op hun werkgevers.

Onder "werknemers" worden arbeiders en bedienden verstaan, zonder onderscheid van sekse.

Artikel 2

Vanaf 1 januari 2020 worden de sectorale loonschalen verhoogd met 1,1% voor alle looncategorieën.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1st januari 2020 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan eventueel worden opgezegd door één van de partijen mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden. Opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen.

Sectoraal akkoord 2021-2022 van 08.12.2021

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen.

Deconnectie

Artikel 1

Met het oog op het respecteren van de rusttijden, de jaarlijkse vakantie en andere verloven van werknemers en met het oog op het vrijwaren van de balans tussen werk en privéleven, verwijzen de sociale partners naar de artikelen 16 en 17 van de Wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, die voorzien in een overleg op regelmatige tijdstippen in het CPBW over deconnectie en het gebruik van digitale communicatiemiddelen.

De sociale partners erkennen het recht op deconnectie met het oog op het respecteren van de rust- en verlofperioden en met het oog op het vrijwaren van de balans tussen werk- en privéleven.

De ondernemingen die nog geen kader over dit onderwerp hebben, verbinden zich ertoe om gedurende de looptijd van het akkoord, duidelijke en transparante richtsnoeren te bevorderen en leidinggevend en werknemers te sensibiliseren over de risico's inzake overdreven connectiviteit.

Onder het "recht op deconnectie" verstaan we het recht van de werknemer om niet ingelogd te zijn op zijn professionele digitale tools buiten de werkuren, behalve als de werknemer een kritieke functie uitoefent of als er vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten.

Telewerk

Artikel 2

De sociale partners verwijzen naar de wettelijke bepalingen van de CAO 85/bis, van de wet Peeters van 5 maart 2017 betreffende deze materies. Bedrijven die hier nog geen kader over hebben verbinden zich ertoe om de mogelijkheden tot het organiseren van telewerken te bespreken en uiterlijk 30 juni 2022 een telewerkbeleid op te stellen in binnen elk bedrijf.

Koopkracht

Artikel 3 - Voordeel voor alle werknemers

§1- Rekening houdend met de inspanningen van de werknemers tijdens de Corona-crisisperiode, hebben de sociale partners beslist om, een niet-recurrent netto voordeel van 250 EUR toe te kennen aan de werknemers. Dit voordeel dient betaald te worden ten laatste op 1 juli 2022 aan werknemers die in dienst zijn op de datum van uitbetaling.

De bedrijven hebben de keuze onder welke vorm dit voordeel zal worden toegekend.

Het referentiejaar voor de toekenning van het netto voordeel is het jaar 2021.

Voor de werknemers met onvolledige prestaties in de loop van het prestatiejaar 2021 (deeltijdse arbeid, tijdskrediet, aanwerving gedurende het jaar...) wordt het bedrag bedoeld in §1 hierboven in verhouding herleid, overeenkomstig de regels die in de onderneming van toepassing zijn voor de betaling van de jaarlijkse gratificatie (dertiende maand). Er zal worden afgerond naar de hogere eenheid.

§2. In deze specifieke context, voor de toekenning van het nettovoordel van 250 EUR bedoeld in §1 kunnen de bedrijven in de sector gebruik maken van de bepalingen "coronapremie" voorzien in het koninklijk besluit van 21 juli 2021 tot wijziging van artikel 19 quinquies van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en van de Titel 9 "Maatregelen inzake het loonoverleg voor de periode 2021-2022" van de wet houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie (BS 29/07/21)

§3. De bedrijven die beslissen om de "corona premie" te gebruiken in de zin van de wettelijke referenties vermeld in hierboven §2, zullen hiervoor verwijzen naar de sectorale CAO "coronapremie" ondertekend op 8 december 2021 in het PC 309.

In dit geval, wordt de beslissing over de vorm van het voordeel uiterlijk 31 december 2021 genomen en de premie zal uitbetaald worden uiterlijk de datum zoals voorzien in artikel 19 quinquies, § 4, laatste lid, 1', van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 2 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

§4. Als er al een coronapremie, in de zin van de wettelijke referenties vermeld in hierboven §2, werd toegekend op ondernemingsniveau vóór de ondertekening van het sectorale CAO, wordt deze in mindering gebracht op het bedrag van 250 EUR netto-voordeel dat op sectorniveau is gepland.

§5. Gelet op en in het kader van de bepalingen "coronapremie" voorzien in het koninklijk besluit van 21 juli 2021 tot wijziging van artikel 19 quinquies van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en van de Titel 9 "Maatregelen inzake het loonoverleg voor de periode 2021-2022" van de wet houdende tijdelijke ondersteunings- maatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, kan het bedrag van de coronapremie van 250 euro vastgesteld op sectorniveau worden aangevuld op het niveau van de bedrijven die daartoe menen te voldoen aan de bepalingen van genoemd koninklijk besluit van 21 juli 2021.

§6. Bij gebreke aan vakbondsafvaardiging wordt de toekenning geregeld in een individuele overeenkomst.

De sectoriële barema's van toepassing binnen PC 309 worden vanaf 1 januari 2022 met 0,4% verhoogd en dit voor alle categoriën.

Tijdskrediet en einde loopbaan

Artikel 4

Op 8 december 2021 sloten de sectorale sociale partners twee cao's - in het kader van de landingsbanen, in toepassing van de NAR-cao's nr. 156 en 157 van 15 juli 2021 - tot vaststelling respectievelijk voor 2021 en 2022 en voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023 van het sectorale kader van de verlaging van de leeftijdsgrens tot 55 jaar voor toegang tot tijdskrediet 1/5de en halftijds tijdskrediet.

Werkgroep toekomst Paritair Comité 309

Artikel 5

De vakbondsafgevaardigden samen met de werkgevers vertegenwoordigd in het PC 309 engageren zich ertoe om het protocol verder uit te werken en alle noodzakelijke acties te ondernemen om de overgang naar het PC 310 te bewerkstellen tegen 01/01/2023, mits akkoord van alle partijen.

Opleiding & Outplacement

Artikel 6

Verlenging van het akkoord mbt outplacement met Right Management voor de periode 2021-2022

Artikel 7

Verderzetting van de vormingsinspanningen, de maatregelen ten voordele van de risicogroepen en de financiering Startfin.

Artikel 8

Voor de periode 2021-2022 zal een jaarlijkse dotatie van 15.000€/jaar gestort worden in het syndicaal fonds op voorwaarde van het aanleveren van bewijsstukken van gebruik door het syndicaal fonds.

Slotbepalingen en inwerkingtreding

Artikel 9

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeids-overeenkomsten en de Paritaire Comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de

werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

Artikel 10

De vakbondsorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de beursvennootschappen verbinden zich ertoe, tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, geen bijkomende eisen in te dienen noch op het niveau van het Paritair Comité noch op dat van de werkgevers met betrekking tot de in deze overeenkomst vermelde aangelegenheden.

Artikel 11

Deze overeenkomst is van kracht van 1 januari 2021 tot 31 december 2022.

VERLOF

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18.02.2002 betreffende het anciënniteitsverlof

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de bedienden tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen en op hun werkgever.

Hoofdstuk IV : Anciënniteitsverlof

Artikel 6

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

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

De anciënniteit wordt berekend op 1 januari van het vakantiejaar.

Gunstiger regelingen inzake anciënniteitsverlof welke eventueel in bepaalde ondernemingen kunnen bestaan, blijven uiteraard behouden.

Hoofdstuk V : Duur van de overeenkomst

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 oktober 1992 met betrekking tot loon-en arbeidsvoorwaardeb vanaf 1 januari 2002 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Hij kan eventueel worden opgezegd door één van de partijen mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden. Opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24.06.2016 betreffende het anciënniteitsverlof en het loopbaanverlof

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de bedienden tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen en op hun werkgever.

Hoofdstuk II : Anciënniteitsverlof

Artikel 2

Op 1 januari 2016 wordt de volgende regeling voor anciënniteitsverlof van kracht : er wordt 1 verlofdag per 5 jaar anciënniteit toegekend.

De anciënniteit wordt berekend op 1 januari van het vakantiejaar.

Gunstiger regelingen inzake anciënniteitsverlof die eventueel in bepaalde ondernemingen kunnen bestaan, blijven uiteraard behouden.

Hoofdstuk III : Loopbaanverlof

Artikel 3

Met ingang van 1 januari 2016 wordt aan iedere bediende die de leeftijd van 65 jaar bereikt jaarlijks 1 extra verlofdag toegekend.

Deze regeling neemt een einde vanaf de leeftijd van 67 jaar.

Hoofdstuk V : Duur van de overeenkomst

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt, vanaf 1 januari 2016, hoofdstuk IV, artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 2002 (geregistreerd onder het nummer 62130), tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden, en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan eventueel worden opgezegd door één van de partijen mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden. Opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 oktober 2019 betreffende het loopbaanverlof

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen en op hun werkgevers.

Onder "werknemers" worden arbeiders en bedienden verstaan, zonder onderscheid van sekse.

Artikel 2

Artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het anciënniteitsverlof en het loopbaanverlof van 24 februari 2016 (nr 132776 – K.B. 16.02.2017) wordt als volgt gewijzigd:

Met ingang van 1 januari 2020 wordt aan iedere bediende die de leeftijd van 63 jaar bereikt jaarlijks 1 extra verlofdag toegekend.

Deze regeling neemt een einde vanaf de leeftijd van 67 jaar.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1st januari 2020 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan eventueel worden opgezegd door één van de partijen mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden. Opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen.

ARBEIDSDUUR

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15.03.1985 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op al de werkgevers en de mannelijke en vrouwelijke werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de wisselagenten.

Hoofdstuk III : Vermindering van de arbeidsduur

Artikel 3

De maximumgrens van de wekelijkse arbeidsduur vastgesteld bij artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971, gewijzigd bij de wet van 20 juli 1978, wordt tot achtendertig uren ingekort.

Artikel 4

De inkorting van de wekelijkse arbeidsduur voorzien in artikel 3 mag, in geen geval, een loonsverlaging tot gevolg hebben.

Artikel 5

Voor de voorbije periode van 1 januari 1985 tot 15 maart 1985, wordt deze arbeidsduurvermindering verwezenlijkt door het toekennen van compenserende verlofdagen.

Hoofdstuk IV : Slotbepalingen

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1985 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de wisselagenten.

Zij wordt getekend onder de opschortende voorwaarde, dat de Minister van Tewerkstelling en Arbeid erkent dat zij voldoet aan de eisen gesteld door de herstellwet houdende sociale bepalingen.

WERKZEKERHEID

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28.06.2011 betreffende de werkzekerheid

Hoofdstuk 1 : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen behoren.

Hoofdstuk 2 : Voorwerp

Artikel 2 : Principe

In de ondernemingen die onder het toepassingsgebied vallen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal niet overgegaan worden tot collectief ontslag vooraleer andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen uitgeput zijn.

Artikel 3 : Definitie

Afgezien van de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr.24 van 2 oktober 1975, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag, dient, voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, onder collectief ontslag verstaan: elk ontslag in het kader van een fusie, overname of splitsing van een bedrijf, dat in de loop van een periode van dertig kalenderdagen een aantal werknemers treft dat ten minste 10 % bedraagt van het gemiddeld werknemersbestand dat in de loop van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, tewerkgesteld was, met een minimum van 6 werknemers voor ondernemingen met minder dan 30 werknemers.

Worden hierbij niet bedoeld:

1. ontslagen om dringende redenen;
2. ontslagen om redenen die geen verband houden met een overname, fusie of splitsing van het bedrijf;
3. ontslagen wegens sluiting van een bedrijf.

Artikel 4 : Procedure

Bij collectief ontslag, zoals bepaald in artikel 3, brengt de werkgever volgende personen op de hoogte van zijn voornemen te ontslaan:

1. de voorzitter van Paritair Comité voor de beursvennootschappen, nadat de overname, fusie of splitsing goedgekeurd is door de Nationale Bank van België, en deze goedkeuring door genoemde Bank gepubliceerd werd. Gedurende de 30 kalenderdagen die volgen op die informatie mag niet tot ontslagen worden overgegaan. Die periode van 30 kalenderdagen kan met een nieuwe periode van 30 kalenderdagen verlengd worden door een beslissing van de ondernemingsraad of, bij afwezigheid van een ondernemingsraad, na akkoord tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging of, bij afwezigheid van een vakbondsafvaardiging, na akkoord tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers;
2. de ondernemingsraad of, bij afwezigheid van een ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, of, bij afwezigheid van een vakbondsafvaardiging, de werknemers.

De werkgever zal volgende inlichtingen verstrekken:

1. een omschrijving van de omstandigheden die aanleiding hebben gegeven tot de overname, fusie of splitsing en van de ermee beoogde economische doelstellingen;
2. een overzicht van de mogelijke gevolgen van de maatregel op het vlak van tewerkstelling: een schatting van het verwachte effect van de operatie op het geheel van het personeelsbestand en op het tewerkstellingsbeleid van de onderneming na de uitvoering van de operatie;
3. een overzicht van de voorgenomen maatregelen:
 - om ontslagen te vermijden;
 - om overplaatsingen mogelijk te maken;
 - inzake mogelijkheden tot wederindienstname;
 - inzake vorming, herscholing of reclassering;
4. een overzicht van de geschatte gevolgen die de operatie meebrengt op het vlak van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

Binnen de 15 kalenderdagen na de informatie dienen op ondernemingsvlak de besprekingen te starten over de maatregelen die terzake kunnen genomen worden.

Artikel 5 : Sanctie

Bij niet-naleving van de in artikel 4 bepaalde procedure dient de in gebreke blijvende werkgever aan de betrokken bedienden een brutovergoeding te betalen van 1.800,00 EUR.

Hoofdstuk 3 : Geldigheidsduur

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur. Hij kan worden opgezegd door elk van de ondertekenende partijen mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden. Opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité.

VERVOERKOSTEN

Collectieve arbeidsovereenkomst tot wijziging en vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 februari 2016 (nr. 132775) betreffende de tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemers die gemeenschappelijke openbare vervoermiddelen gebruiken krachtens cao nr. 19octies van 20 februari 2009 en algemeen verbindend verklaard door het KB van 28 juni 2009 (08.11.2016)

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de beursvennootschappen ressorteren. Deze cao is niet van toepassing op de bedienden die over een bedrijfswagen beschikken.

Hoofdstuk II : Vervoerskosten

Artikel 2

Betreffende het gebruik van de gemeenschappelijke openbare vervoermiddelen (trein, tram, metro, bus) om zich van de woonplaats naar de werkplaats en omgekeerd te begeven, is de tussenkomst van de werkgever in de kost van de "treinkaart" (2de klasse) en in de kost van de "railflex-kaart" vastgelegd op 80%.

Artikel 3

De tussenkomst, bedoeld in artikel 2, is ondergeschikt aan de voorwaarde dat de werknemer een verklaring op eer onderschrijft waarin verzekerd wordt dat hij geregeld een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel (trein, tram, metro, bus) gebruikt om zich van zijn woonplaats naar zijn werkplaats en omgekeerd te begeven. De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

Artikel 4

Indien de werknemer meerdere gemeenschappelijke openbare vervoermiddelen combineert (NMBS/De Lijn, NMBS/MIVB, NMBS/TEC) en als er slechts één vervoerbewijs wordt afgeleverd om de totale afstand af te leggen, bedraagt de werkgeverstussenkomst 80% van de prijs van de treinkaart voor de overeenstemmende afstand. Als er voor het vervoerbewijs een onderverdeling per vervoermiddel wordt gemaakt, moet voor elk gebruikt vervoermiddel de werkgeverstussenkomst van 80% berekend worden. Deze bedragen

worden vervolgens opgeteld om de tussenkomst van de werkgever voor de volledig afgelegde afstand te bepalen.

Artikel 5

De tussenkomst, bepaald krachtens de artikelen 2 en 4 mag in geen geval 80% van de effectief door de werknemer betaalde prijs overschrijden.

Artikel 6

De werkgeverstussenkomst in de kosten van de vervoermiddelen wordt betaald op voorlegging van het (de) vervoerbewijs(-zen) afgeleverd door de vervoermaatschappijen.

Hoofdstuk III : Slotbepalingen

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2016.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 februari 2016 geregistreerd onder het nummer 132.775, betreffende de tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemers die gemeenschappelijke openbare vervoermiddelen gebruiken krachtens cao nr. 19octies van 20 februari 2009 en algemeen verbindend verklaard door het KB van 28 juni 2009.

Ze is gesloten voor onbepaalde tijd en kan opgezegd worden door één van de partijen, mits naleving van een opzeggingstermijn van zes maanden. Deze opzegging wordt gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen bij een ter post aangetekende brief.

TIJDSKREDIET

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18.02.2002 betreffende tijdskrediet, 1/5 loopbaanvermindering, vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen welke tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen behoren.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten binnen het bestaande kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.77bis van de Nationale Arbeidsraad om een betere combinatie van arbeid en gezin mogelijk te maken en onverminderd de onderhandelingsmogelijkheden op het niveau van de onderneming.

Artikel 3

In afwijking van artikel 3, par. 1 en bij toepassing van artikel 3 par. 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.77bis van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en halvering van arbeidsprestaties, wordt de maximumperiode van het recht op tijdskrediet van een jaar over de gehele loopbaan op 5 jaar gebracht op te nemen per periode van minimum 3 maanden en maximum 12 maanden, onverminderd de afwijkende bedrijfsovereenkomsten.

Artikel 4

Het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr.77bis geldt voor alle personeelscategorieën.

Artikel 5

Bij toepassing van artikel 15, par.7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.77bis van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en halvering van de arbeidsprestaties wordt de drempel van 5 pct. voorzien in artikel 15, par. 1 van bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst behouden. Het aantal werknemers dat gelijktijdig kan genieten van de bepalingen van de vorige alinea blijft behouden op 5 pct.

Artikel 6

De reïntegratie van deze werknemers na hun beroepsloopbaanonderbreking dient te geschieden in een functie van dezelfde looncategorie rekening houdend met de

bekwaamheden van de betrokken werknemer, doch niet noodzakelijk in de identieke functie.

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002.

Ze wordt gesloten voor een periode van onbepaalde duur en kan door een van de partijen worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden.

De opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen.

Collectieve arbeidsovereenkomst tot wijziging van de berekening van de 5% drempel als bedoeld in art. 15 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 februari 2001 betreffende het stelsel van loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking (03.07.2013)

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de beursvennootschappen vallen.

Artikel 2

De drempel van 5 %, zoals bepaald in artikel 15, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 februari 2001 betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, omvat het totaal aantal werknemers die tezelfdertijd het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking in de onderneming of de dienst, die respectievelijk in artikel 3, 6 en 9 van voornoemde de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001 genoemd worden, alsmede de werknemers die genieten van loopbaanonderbreking in toepassing van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Worden niet in rekening genomen in dit aantal de werknemers van 55 jaar en ouder die van een tijdskredietformule genieten.

Worden eveneens niet in rekening genomen in dit aantal de werknemers tussen 50 en 55 jaar die van één van de tijdskredietformules genieten, en dit in volgende mate:

- ° 1 werknemer in een onderneming die minder dan 40 werknemers tewerkstelt op 30 juni van het jaar dat voorafgaat aan dat waarin de rechten tegelijkertijd worden uitgeoefend;
- ° 2 werknemers in een onderneming die op dezelfde datum tussen 40 en 100 werknemers tewerkstelt;
- ° 3 werknemers in een onderneming die op dezelfde datum meer dan 100 werknemers tewerkstelt.

Artikel 3

Artikel 2 is enkel van toepassing voorzover de 5% drempel niet werd gewijzigd of op bedrijfsvlak bij collectieve arbeidsovereenkomst of arbeidsreglement vastgelegd.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2013.

Ze wordt gesloten voor een periode van onbepaalde duur en kan door elk van de partijen worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden. De opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 december 2021 in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 156 van 15 juli 2021 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor 2021 en 2022, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor 2021 en 2022, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering;

Artikel 3

Halftijdse landingsbaan vanaf 57 jaar – lange loopbaan of zwaar beroep

In toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, of met een vijfde, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 2° en 3° van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Artikel 4

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van

5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de Paritaire Comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor bepaalde duur.

Ze treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 december 2021 in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 157 van 15 juli 2021 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van 15 juli tot vaststelling, van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers

met een lange loopbaan, die een zwaar beroep uitoefenen of tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Artikel 3

In toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, of met een vijfde, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 2° en 3° van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014.

Artikel 4

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de Paritaire Comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor bepaalde duur.
Ze treedt in werking op 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2023.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16.06.2017 betreffende het tijdskrediet met motief

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de maatschappijen voor de beursvennootschappen.

Deze collectieve overeenkomst vervangt de sectorale cao van 3 december 2013 betreffende het tijdskrediet met motief en geregistreerd onder het nummer 119515/co/309.

Hoofdstuk II : Draagwijdte van deze overeenkomst

Artikel 2

Deze overeenkomst heeft tot doel aan de betrokken werknemers de mogelijkheid te bieden om een bijkomend tijdskrediet met motief te nemen van 36 of 51 maanden.

Hoofdstuk III : Bijkomend tijdskrediet met motief

Artikel 3

Overeenkomstig de voorwaarden voorzien in de artikelen 4 en 5 van de CAO nr. 103, zoals gewijzigd door artikel 3, respectievelijk artikel 4 van de CAO nr. 103ter, hebben de werknemers waarvan sprake is in artikel 1 het recht om vanaf 1 april 2017 een eerste

aanvraag of verlengingsaanvraag in te dienen voor een voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering met motief:

- . Tot maximaal 51 maanden:
 - o om te zorgen voor hun kind tot de leeftijd van 8 jaar,
 - o voor het verlenen van palliatieve verzorging,
 - o voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid,
 - o om zorg te dragen voor hun kind met een handicap tot de leeftijd van 21 jaar,
 - o voor het verlenen van bijstand of verzorging aan hun minderjarig zwaar ziek kind of aan een minderjarig zwaar ziek kind dat als een gezinslid wordt beschouwd.

- . Tot maximaal 36 maanden:
 - o voor het volgen van een opleiding.

Hoofdstuk IV : Geldigheid

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2017 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Ze kan door elk van de partijen worden opgezegd per aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen, met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (BRUGPENSIOEN)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 08.12.2021 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 2021-2022 - lange loopbaan

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toe-passing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder van het Pari-tair Comité voor de beursvennootschappen.

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

Artikel 2. Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt geslo-ten in uitvoering van :

- artikel 3, § 7 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige oudere werk-nemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

Artikel 3. Toekenningsvoorwaarden

§ 1. De bedrijfstoelage ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens

de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De beroepsloopbaanvereiste is 40 jaar en moet uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst worden bereikt.

§ 5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

Bovendien moet de werknemer de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is bij het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk bereikt hebben op het einde van zijn arbeidsovereenkomst.

Artikel 4. De bedrijfstoeslag

De bedrijfstoeslag wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

De bedrijfstoeslag is ten laste van de werkgever en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (uitgezonderd andere (gunstigere) berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekenende partijen).

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan 60% van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Het recht op de bedrijfstoeslag blijft ten laste van de werkgever in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

Artikel 5. Vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag

Indien de werkloze met bedrijfstoeslag op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Artikel 6

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de Paritaire Comit es worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

Artikel 7. Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

Collectieve arbeidsovereenkomst tot oprichting van een Paritair Fonds ten voordele van de risicogroepen voor de beursvennootschappen, en vaststelling van de statuten (10.12.1999)

Hoofdstuk I : Oprichting

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en werknemers die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen.

Artikel 2

Met deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt een "Paritair Fonds ten voordele van de risicogroepen voor de beursvennootschappen" opgericht, volgens de modaliteiten bepaald in de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

Hoofdstuk II : Statuten

Artikel 3 : Benaming

Met ingang van 1 juli 1999 wordt een "Paritair Fonds ten voordele van de risicogroepen voor de beursvennootschappen" opgericht.

Artikel 4 : Maatschappelijke zetel

[De maatschappelijke zetel van het fonds bedoeld in de artikelen 2 en 3 is gevestigd te 1040 Brussel, Aarlenstraat 82.] (Gewijzigd : CAO 09.10.13)[] (Gewijzigd : CAO 08.10.07)

Artikel 5 : Doel en doelgroepen

Het fonds heeft tot doel : het behoud en de bevordering van de tewerkstelling in de sector via initiatieven gericht op de risicogroepen, zoals omschreven in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 1999 met betrekking tot de aanwending van de 0,10 pct. bijdrage voor de risicogroepen.

Artikel 6 : Financiering

De inkomsten van het fonds bestaan uit bijdragen gestort door de werkgevers van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen.

Deze bijdragen worden vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het paritair comité, en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

Artikel 7 : Inning van de bijdragen

De inning van de bijdragen wordt toevertrouwd aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Deze inning kan, bij beslissing van de raad van bestuur, worden toevertrouwd aan het fonds zelf of aan een andere instelling.

Artikel 8 : Bestuur

Het beheersorgaan van het fonds is de raad van bestuur. Deze raad van bestuur bestaat uit 3 werkgeversvertegenwoordigers en 3 werknemersvertegenwoordigers, aangeduid door het paritair comité, voor een duur van vier jaar, hernieuwbaar.

Het paritair comité duidt evenveel plaatsvervangende leden aan.

De plaatsvervangende leden kunnen alleen zitting hebben ter vervanging van de gewone leden, die verhinderd zijn.

De leden van de raad van bestuur duiden een voorzitter en een secretaris aan.

De eerste maal wordt de voorzitter gekozen uit de werkgeversafvaardiging; de secretaris uit de werknemersafvaardiging.

Nadien wordt om de twee jaar de functie van voorzitter en secretaris omgewisseld tussen de werkgevers- en de werknemersafvaardiging.

Het mandaat van een lid eindigt door ontbinding van het fonds, door ontslag, door overlijden, of als gevolg van het door de verantwoordelijke organisatie of door het paritair comité gegeven ontslag. Het nieuw lid voltooit het mandaat van degene die hij of zij vervangt.

De mandaten in die raad van bestuur zijn onbezoldigd.

Artikel 9

De raad van bestuur vergadert minstens eenmaal per jaar, op uitnodiging van de voorzitter, of wanneer de helft van het totaal aantal leden van de raad van bestuur de voorzitter hierom verzoekt.

De uitnodiging voor de vergadering wordt minstens vijftien werkdagen voor de vergadering verstuurd naar de leden, met vermelding van de agenda.

Deze agenda omvat minstens eenmaal per jaar :

- evaluatie van de voorbije en lopende projecten;
- goedkeuring nieuwe projecten;
- goedkeuring van de jaarrekening.

Nieuwe projecten worden ingediend door de gezamenlijke werkgeversafvaardiging, of door de gezamenlijke werknemersafvaardiging.

De beslissingen worden bij meerderheid van stemmen genomen. De raad van bestuur kan echter slechts geldig beslissen wanneer minstens de helft van de werkgeversafvaardiging en minstens de helft van de werknemersafvaardiging aanwezig is. Bij stemmingen moet een

gelijk aantal leden van elke afvaardiging stemmen. De voorzitter en de secretaris zijn stemgerechtigd.

Indien voor een geldig opgeroepen vergadering minder dan de helft van de werknemers- of werkgeversafvaardiging aanwezig is, wordt een nieuwe vergadering van de raad van bestuur door de voorzitter samengeroepen; deze vergadering dient gehouden te worden ten vroegste drie weken en ten laatste één maand na de eerste vergadering en met dezelfde agenda. Deze oproeping moet per aangetekende brief gebeuren.

Deze vergadering kan geldig beslissen, ongeacht het aantal aanwezige personen of organisaties.

De voorzitter waakt erover om geen enkele vergadering te beleggen in juli en augustus.

Indien noch het effectief noch het plaatsvervangend lid van een organisatie deze vergadering kunnen bijwonen, mag deze organisatie iemand mandateren die geen lid is van de raad van bestuur. Dit schriftelijk mandaat, ondertekend door het lid van de raad van bestuur dat verhinderd is, dient ten laatste voor het begin van de vergadering aan de voorzitter van de raad van bestuur te worden bezorgd.

Artikel 10

Het fonds zal geldig vertegenwoordigd worden tegenover derden door de voorzitter en de secretaris, die gezamenlijk optreden.

In geval van verhindering van één van beiden, geeft hij schriftelijk mandaat aan een lid van de raad van bestuur, om het fonds te vertegenwoordigen tegenover derden. Hij kan slechts mandaat geven aan een lid van zijn eigen afvaardiging (werkgevers of werknemers).

De raad van bestuur zal een jaarverslag maken, inclusief jaarrekening van het fonds en deze ter goedkeuring voorleggen aan het paritair comité. Dit verslag wordt ten laatste op 30 juni voorgelegd, samen met het controleverslag, zoals bepaald in artikel 12 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 11

De leden van de raad van bestuur zijn slechts verantwoordelijk voor de uitvoering van hun mandaat, en zij gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan ten opzichte van de verbintenissen van het fonds.

Hoofdstuk III : Toezicht

Artikel 12

De raad van bestuur duidt jaarlijks een hoofdboekhouder of revisor aan, voor een periode van één jaar, hernieuwbaar, die één maal per jaar verslag uitbrengt aan het paritair comité.

Hoofdstuk IV : Duur, ontbinding en vereffening

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 1999 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen van het paritair comité worden opgezegd, onder volgende voorwaarden :

- een opzeggingstermijn van minstens zes maanden;
- ten vroegste op 31 december 2001;
- door een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen.

De opzegging door één der ondertekenende partijen heeft automatisch de ontbinding van het fonds tot gevolg, na het verstrijken van de opzeggingstermijn. Voor het verstrijken van de opzeggingstermijn moet het paritair comité worden samengeroepen door de voorzitter, of op verzoek van één der ondertekenende partijen. Het paritair comité beslist over de bestemming van de goederen en waarden van het fonds na aanzuivering van het passief en geeft aan deze goederen en waarden een bestemming welke in overeenstemming is met het doel waartoe het fonds werd opgericht.

Het paritair comité duidt de vereffenaars aan.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2021 - Wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 1999 tot oprichting van een "Paritair Fonds ten voordele van de risicogroepen voor de beursvennootschappen" en tot vaststelling van de statuten

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen behoren.

Artikel 2

Artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 1999 tot oprichting van een "Paritair Fonds ten voordele van de risicogroepen voor de beursvennootschappen" en tot vaststelling van de statuten, geregistreerd onder het nummer 53836 en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 23 november 2000, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2007 geregistreerd onder het nummer 85838 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 2 juni 2008, wordt vervangen door de volgende bepaling:

"Art. 4. De maatschappelijke zetel van het fonds bedoeld in de artikelen 2 en 3 is gevestigd te 1040 Brussel, Aarlenstraat 82."

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 9 oktober 2013 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de partijen van het paritair comité worden opgezegd, onder de volgende voorwaarden:

- een opzeggingstermijn van minstens zes maanden;
- door een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen.

Artikel 4

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds vervangen door de door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25.09.2000 betreffende de bijdragepercentages sociaal fonds

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, ressorterend onder het paritair comité voor de beursvennootschappen, en op hun werknemers.

Artikel 2

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 1999 met betrekking tot de aanwending van de bijdrage voor de risicogroepen, wordt een werkgeversbijdrage geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, ten belope van 0,10 pct. vanaf het eerste kwartaal 2001.

Deze bijdrage wordt berekend op de brutolonen welke in aanmerking worden genomen voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen.

Artikel 3

De geïnde bijdragen zullen, na aftrek van de inningskosten, gestort worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, aan het Paritair Fonds ten voordele van de Risicogroepen voor de Beursvennootschappen, gevestigd Handelsstraat 10, 1000 Brussel, opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 1999 tot oprichting van een Paritair Fonds ten voordele van de Risicogroepen voor de beursvennootschappen, en vaststelling van de statuten.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2000 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elke ondertekenende partij, door middel van een aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de beursvennootschappen en met een opzeggingstermijn van 6 maanden.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23.06.2014 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25.09.2000 betreffende de maatregelen ten voordele van de risicogroepen

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden die onder het Paritair Comité voor de beursvennootschappen ressorteren.

Met bedienden bedoelt men de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten krachtens de afdeling 1 van hoofdstuk VIII van titel XIII van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) (Belgisch Staatsblad van 28 december 2006) en het koninklijk tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) (1) van 19 februari 2013.

Artikel 3

Deze collectieve overeenkomst heeft tot doel de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2000 betreffende het bijdragepercentage sociaal fonds neergelegd op 15 januari 2001 en geregistreerd onder het nummer 56.289/CO/309, te wijzigen.

Artikel 4

Onder "risicogroepen" verstaan de partijen verstaan:

- de bedienden van minstens 50 jaar oud,
- de bedienden van minstens 40 jaar oud die bedreigd zijn door ontslag,
- de bedienden die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding,
- de bedienden met een verminderde arbeidsgeschiktheid,
- de jongere bedienden die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming,

- de bedienden die wegens reorganisatie of wegens informatisering significante moeilijkheden hebben met de omschakeling,
- de bedienden die op het ogenblik van hun indiensttreding niet over voldoende ervaring beschikken, de laaggeschoolde bedienden.

Artikel 5

Jaarlijks moet een evaluatieverslag en een financieel overzicht van de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst neergelegd worden op de Griffie van de dienst der collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg tegen uiterlijk 1 juli van het jaar volgend op het jaar waarop de collectieve arbeidsovereenkomst betrekking heeft.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2013 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elke ondertekende partij, door middel van een aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen en mits een opzeggingstermijn van 6 maanden.