ACLVB

Cao-bundeling

PC 309

Paritair comité voor de beursvennootschappen

ACLVB
LIBERALE VAKBOND

www.aclvb.be

CAO Bundel voor de beursvennootschappen (PC 309)

01/08/2014

Martine Lefèvre, Sectoraal verantwoordelijke
Thibaut Montjardin, Sectoraal verantwoordelijke

INHOUDSTAFEL

INHOUDSTAFEL 2

ARBEIDS- EN LOONVOORWAARDEN 4

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15.03.1985 betreffende de arbeidsvoorwaarden van de bedienden 4

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18.02.2002 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden . 11

Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de loonvoorwaarden vanaf 1 januari 2009 (CAO van 08.01.2009) 14

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18.02.2002 betreffende het ancienniteitverlof 19

Collectieve arbeidsovereenkomst van 03.07.2013 betreffende de koopkracht - luik ecocheques .. 20

ARBEIDSDUUR 24

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15.03.1985 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid 24

WERKZEKERHEID 25

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28.06.2011 betreffende de werkzekerheid 25

VERVOERKOSTEN 27

Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten van de werknemers die het gemeenschappelijk vervoer gebruiken (17.04.1972) .. 27

VORMING 29

Collectieve arbeidsovereenkomst van 03.07.2013 betreffende de inspanning tot opleiding 29

TIJDSKREDIET 30

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18.02.2002 betreffende tijdskrediet, 1/5 loopbaanvermindering, vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking 30

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) 31

Collectieve arbeidsovereenkomstvan 20.12.2012 inzake tijdskrediet en 1/5e loopbaanvermindering 32

Collectieve arbeidsovereenkomst van 03.12.2013 betreffende het tijdskrediet met motief 33

WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (BRUGPENSIOEN)..... 34

Collectieve arbeidsovereenkomst van 03.12.2013 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 34

FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID 36

Collectieve arbeidsovereenkomst tot oprichting van een Paritair Fonds ten voordele van de risicogroepen voor de beursvennootschappen, en vaststelling van de statuten (10.12.1999)..... 36

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25.09.2000 betreffende de bijdragepercentages sociaal fonds 39

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23.06.2014 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25.09.2000 betreffende de maatregelen ten voordele van de risicogroepen 39

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 categorieen 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;

operateur-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 clienteel - zaakvoerder;

procuratiehouder;

programmeur-mechanograaf

Algemene opmerkingen

Artikel 3
Deze indeling in categorieen 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 geindexeerd in de maand november 1999). Het zal voor een eerste maal geindexeerd 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 categorieen, 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 categorieen 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 maandelijkse 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 maandelijkse 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 jaarlijke 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 gepensionneerden 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 veloningssysteem 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 gelijkstelligsperiode 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 ervaringbarema 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 18.02.2002 betreffende het ancienniteitverlof

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 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 van 03.07.2013 betreffende de koopkracht - luik ecocheques

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 : 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 EUR10 per ecocheque.

Hoofdstuk 3 : Toekenningsmodaliteiten

Artikel 4

§ 1
Ten laatste in december 2013 wordt aan alle voltijdse tewerkgestelde werknemers met een volledige referteperiode ecocheques overhandigd met een totale waarde van maximaal 125,00 EUR.
In de loop van de maand juni 2014 wordt aan alle voltijds tewerkgestelde werknemers met een volledige referteperiode ecocheques overhandigd met een totale waarde van maximaal 250,00 EUR.

§ 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 referteperiode.
De referteperiode is de periode van 12 maanden voorafgaand aan de maand waarin de ecocheques overhandigd worden.
In de referteperiode wordt rekening gehouden met alle effectief gepresteerde dagen en alle dagen die gelijkgesteld zijn op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.98 houdende de ecocheques.
Voor de werknemers met een onvolledige referteperiode, wordt het bedrag vastgesteld in functie van de werkelijke prestaties en de daarmee gelijkgestelde periodes volgens CAO nr.98 (art.6,§3).
Deze proratareglement geldt eveneens bij overgang van statuut. (van voltijds naar deeltijds of omgekeerd).

Hoofdstuk 4 : 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 EUR 1 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 EUR 125 voor 2013 en maximaal EUR 250 voor 2014.

§ 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 bedrijfsoverleg uiterlijk tegen 30 april van het betrokken jaar. Bij wijze van overgangsmaatregel kan voor 2013, de omzetting in een gelijkwaardig voordeel gebeuren uiterlijk tegen 15 november 2013.

Hoofdstuk 5 : Informatieverstrekking aan de werknemers

Artikel 6
De werkgever informeert de werknemers over de inhoud van de CAO nr.98 alsook over de keuze die hij gemaakt heeft in het kader van een omzetting naar een gelijkwaardig voordeel.

Hoofdstuk 6 : 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 7 : Slotbepalingen

Artikel 8
Voor 30 april 2015 zal in het Paritair Comité een evaluatie gemaakt worden van het suppletief systeem van ecocheques.
Daarbij zal geëvalueerd worden of de keuze voor het systeem van ecocheques ook na 2014 moet verder gezet worden of eventueel vervangen door een ander suppletief systeem, zonder een brutoformule uit te sluiten met een gelijke maximale patronale kost.

Artikel 9
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 8 : Geldigheidsduur

Artikel 10

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 3 juli 2013 en treedt buiten werking op 31 december 2014.

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 herstelwet 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 vaststelling van de tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten van de werknemers die het gemeenschappelijk vervoer gebruiken (17.04.1972)

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die onder het Nationaal Paritair Comité voor de wisselagenten ressorteren.
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de bedienden waarvan het loon de jaargrens van de brutolonen, vastgesteld door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen voor de toekenning van sociale abonnementen aan de bedienden, overschrijdt. Deze grens bedraagt thans 225.000 F.

Hoofdstuk II : Vervoerkosten

Artikel 2
Betreffende de buurtspoorwegen en de autobusdiensten uitgebaat of in vergunning gegeven door de Nationale Maatschappij van Buurtspoorwegen is de werkgeversbijdrage in de prijs van de abonnementen geldig voor ten minste 5 kilometer, vastgesteld op een bedrag gelijk aan 50 pct. van de prijs van het sociaal abonnement van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen - tweede klasse - voor een overeenstemmende afstand.

Artikel 3
Betreffende het stedelijk en voorstedelijk openbaar gemeenschappelijk vervoer uitgebaat, hetzij door de maatschappijen die lid zijn van de V.Z.W.D. "Belgische Vereniging der stedelijke gemeenschappelijke vervoeren", hetzij door de Nationale Maatschappij van Buurtspoorwegen of dat in vergunning werd gegeven door deze, is de werkgeversbijdrage ten gunste van de werkgevers die deze vervoermiddelen over een afstand van ten minste 5 kilometer gebruiken vastgesteld :

a) wanneer de vervoerkosten een eenheidsprijs zijn, ongeacht de afstand op een forfaitair maandbedrag gelijk aan 132 F;

b) wanneer de vervoerkosten in verhouding tot de afstand staan, op een bedrag gelijk aan 50 pct. van de prijs van het sociaal abonnement van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen tweede klasse - voor een overeenstemmende afstand.

Artikel 4
De tussenkomst, bedoeld in artikel 3, is ondergeschikt aan de voorwaarde dat de werknemer een verklaring op eer onderschrijft waarin verzekerd wordt dat hij geregeld - over een afstand van ten minste 5 kilometer - een stedelijk of voorstedelijk gemeenschappelijk vervoermiddel gebruikt om zich van zijn woonplaats naar zijn plaats van tewerkstelling of omgekeerd te begeven. De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

Artikel 5
De tussenkomst bepaald krachtens de artikelen 2 en 3, mag in geen geval 50 pct. van de effectief door de werknemer betaalde prijs overschrijden.

Artikel 6
Wanneer de werknemer verschillende openbare gemeenschappelijke vervoermiddelen gebruikt die worden georganiseerd, hetzij door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen, hetzij door de organismen beoogd in artikel 2 of 3, is de globale werkgeverstussenkomst vastgesteld op een bedrag gelijk aan 50 pct. van de prijs van het sociaal abonnement van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen tweede klasse - dat overeenstemt met het totaal der kilometers die op de verschillende vervoertitels vermeld zijn.

Artikel 7
De werkgeverstussenkomst in de kosten van de vervoermiddelen, bedoeld in de artikelen 2 en 3, wordt betaald op voorlegging van de transporttitel of -titels afgeleverd door de vervoermaatschappijen.

Hoofdstuk III : Slotbepalingen

Artikel 8
Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1972.
Zij is gesloten voor onbepaalde tijd en kan opgezegd worden door een van de partijen, mits naleving van een opzeggingstermijn van drie maanden.
Deze opzegging wordt gericht aan de voorzitter van het Nationaal Paritair Comité voor de wisselagenten bij een ter post aangetekende brief.

VORMING

Collectieve arbeidsovereenkomst van 03.07.2013 betreffende de inspanning tot opleiding

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
Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de uitvoering van :

- Titel IV, hoofdstuk IV van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact;
- Koninklijk Besluit van 11 oktober 2007 tot invoering van een bijkomende werkgeversbijdrage ten bate van de financiering van het betaald educatief verlof voor de werkgevers die behoren tot sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseren in uitvoering van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, gewijzigd bij Koninklijk Besluit van 23 december 2008;

Artikel 2
De werkgevers bevestigen hun engagement en zullen er voor ijveren om nog verdere inspanningen te leveren zoals beoogd in de uitvoering van artikel 30 van de Wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.
Met het afsluiten van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst willen de sociale partners van het Paritair Comité 309 derhalve bijdragen tot de jaarlijkse verhoging van de inspanningen van de sector inzake opleiding, onder meer door een jaarlijkse toename van de participatiegraad aan vorming en opleiding met minstens 5 procentpunten.

Artikel 3
De beursvennootschappen zullen erop toezien dat zoveel mogelijk werknemers in aanmerking komen voor deze vorming. De vormingen die recht geven op betaald educatief verlof vallen niet onder het toepassingsgebied.

Artikel 4
Deze vormingen zullen, met voorafgaandelijk akkoord van de verantwoordelijke, tijdens de werkuren plaatsvinden en zijn gericht op een verhoging van de beroepsbekwaamheid van de werknemers.
De verplaatsingskosten van de werknemer die betrekking hebben op de opleidingsdagen worden ten laste genomen door de werkgever.

Artikel 5
Elke beursvennootschap heeft het recht om bijkomende modaliteiten uit te werken.

Artikel 6
Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang op 1 juli 2013 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2015.

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 personeelscategorieen.

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 reintegratie 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 arbeidsovereenkomstvan 20.12.2012 inzake tijdskrediet en 1/5e loopbaanvermindering

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied en draagwijdte van de overeenkomst

Artikel 1
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers in de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen.
De overeenkomst heeft tot doel aan de betrokken werknemers de mogelijkheid te bieden om een 1/5 'eindeloopbaanstijdskrediet' te nemen vanaf 50 jaar, mits de beroepsloopbaan minstens 28 jaar bestrijkt.

Hoofdstuk II : Eindeloopbaanstijdskrediet en loopbaan van 28 jaar

Artikel 2
De werknemers waarvan sprake is in artikel 1, kunnen, vanaf de leeftijd van 50 jaar, hun voltijdse arbeidsprestaties verminderen met 1/5de, voor zover hun beroepsloopbaan minstens 28 jaar bestrijkt.
Die bepaling wordt genomen ter uitvoering van artikel 8, §3, van CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen en overeenkomstig de wijze die is vastgelegd in artikel 3, 6°, van het koninklijk besluit van 25 augustus 2012 tot invoeging van een §6 in artikel 6 van het koninklijk besluit van 12 december 2001 ter uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheiden kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Hoofdstuk III : Geldigheidsduur

Artikel 3
Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2013, wordt gesloten voor onbepaalde duur en kan door één van de partijen worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 03.12.2013 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 welke tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen behoren.

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 maanden.

Hoofdstuk III : Bijkomend tijdskrediet met motief

Artikel 3
De werknemers waarvan sprake is in artikel 1, kunnen een bijkomend recht van 36 maanden tijdskrediet met motief opnemen in de vorm van een volledige onderbreking of een vermindering van de prestaties tot de helft of 1/5de prestatie.
Die bepaling wordt genomen ter uitvoering van artikel 4 §1, 3° van de CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

Hoofdstuk IV : Geldigheid

Artikel 4
Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 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 03.12.2013 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

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.
Zij heeft tot doel de toegang tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag mogelijk te maken voor de personeelsleden die beantwoorden aan de algemene voorwaarden betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, alsook aan de bijzondere bepaling opgenomen in artikel 2 van deze overeenkomst.

Artikel 2
Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt in alle gevallen van ontslag, behalve het ontslag om ernstige reden, toegestaan aan de werknemers die de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt. De bedienden die ontslagen werden voor het afsluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst en waarvan de opzeggingstermijn nog loopt, kunnen ook aanspraak maken op de regeling die bij deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt bepaald.

Artikel 3
De algemene toepassingsmodaliteiten van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zijn deze die bepaald zijn door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling voor aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers, indien zij worden ontslagen, algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975.
Het bedrag van de aanvullende vergoeding waarin wordt voorzien door artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 wordt op 65 % van het verschil tussen het netto referteloon en de werkloosheidsuitkering gebracht.

Artikel 4
De deeltijdse werknemers die een vermindering genieten van de loopbaan of van de arbeidsprestaties zoals bepaald in artikel 103 bis van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, evenals de deeltijdse werknemers die de vermindering van arbeidsprestaties blijven genieten, zoals bepaald in artikel 102 van dezelfde wet, kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding, berekend op voltijdse prestaties, indien zij worden ontslagen na 58 jaar.

Artikel 5
De werkgever zal verplicht zijn om de aanvullende vergoeding te betalen slechts voor zover de werknemer de opzeggingstermijn (of de verbrekingsvergoeding) heeft

aanvaard die door de werkgever werd betekend en waarvan de duur werd berekend overeenkomstig de bepalingen van respectievelijk artikel 59 en artikel 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 6
Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten van 1 juli 2014 tot en met 31 december 2014.

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 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 geind 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 geinde 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 middag van een aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen en mits een opzeggingstermijn van 6 maanden.