

## Commission paritaire pour les sociétés de bourse

### Convention collective de travail du 19 octobre 2017 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise 2017-2018 - longue carrière

#### ARTICLE 1

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

Par «travailleurs» on entend : tous les travailleurs, masculins et féminins.

#### ARTICLE 2

Cette convention est conclue en application et en conformité avec les dispositions prévues par :

- titre II de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation chômage ;
- l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- la convention collective de travail n° 17 de 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement;
- la convention collective de travail n° 124 du 21 mars 2017 conclue au sein du Conseil national du travail, instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;
- la convention collective de travail n° 125, conclue au sein du Conseil national du travail, fixant à titre interprofessionnel, pour 2017 et 2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;

#### ARTICLE 3

Le régime de chômage avec complément d'entreprise visé par la présente convention s'applique aux travailleurs qui:

- 1° a) sont licenciés en 2017 et qui ont atteint l'âge de 58 ans ou plus, au plus tard le 31 décembre 2017 et au moment de la fin du contrat de travail;
- b) sont licenciés en 2018 et qui ont atteint l'âge de 59 ans ou plus, au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment de la fin du contrat de travail ;
- 2° justifient une carrière professionnelle de 40 ans en tant que travailleur salarié au moment de la fin du contrat;
- 3° sont licenciés sans motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail;
- 4° sont licenciés pendant la durée de validité de la présente convention.

Le régime de chômage avec complément d'entreprise est accordé dans tous les cas de licenciement par l'employeur, à l'exception du licenciement pour motif grave.

La présente disposition ne porte toutefois pas préjudice aux conventions collectives de travail qui sont prises au niveau des entreprises.

Les modalités d'application sont celles qui sont déterminées par la législation en vigueur et fixées le cas échéant au niveau de l'entreprise, soit de manière collective, soit de manière individuelle.

#### ARTICLE 4

Le montant de l'indemnité complémentaire prévu à l'article 5 de la convention collective de travail n° 17 précitée est maintenu à 60 % de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

L'employeur est tenu au paiement de l'indemnité complémentaire.

#### **ARTICLE 5**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018.

## **Paritair Comité voor de beursvennootschappen**

### **Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 oktober 2017 betreffende betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 2017-2018 - lange loopbaan**

#### **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.

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

#### **ARTIKEL 2**

Deze overeenkomst wordt afgesloten in toepassing van en conform de beschikkingen van :

- titel II van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;
- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij ontslagen worden;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 124 van 21 maart 2017 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 125 van 21 maart 2017 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017-2018 van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen;

#### **ARTIKEL 3**

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag bedoeld door deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers die:

- 1° a) worden ontslagen in 2017 en die de leeftijd van 58 jaar of ouder hebben bereikt uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- b) worden ontslagen in 2018 en die de leeftijd van 59 jaar of ouder hebben bereikt uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- 2° een beroepsloopbaan van 40 jaar kunnen bewijzen als loontrekkende op het ogenblik van de beëindiging van de overeenkomst;
- 3° worden ontslagen zonder dringende reden in de zin van de wetgeving over de arbeidsovereenkomsten;
- 4° worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt in alle gevallen van ontslag door de werkgever toegestaan, behalve bij ontslag om dringende redenen.

Deze bepaling doet echter geen afbreuk aan de collectieve arbeidsovereenkomsten die zouden afgesloten zijn op ondernemingsniveau.

De toepassingsmodaliteiten zijn deze bepaald door de van kracht zijnde wetgeving en zo nodig op ondernemingsniveau, hetzij collectief, hetzij individueel vastgelegd.

#### **ARTIKEL 4**

Het bedrag van de aanvullende vergoeding waarin wordt voorzien door artikel 5 van bovengenoemde CAO nr. 17 blijft op 60 % van het verschil tussen het netto referteloan en de werkloosheidsuitkering. De werkgever is verplicht om de aanvullende vergoeding te betalen.

#### **ARTIKEL 5**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.