

## ERRATUM

### Commission paritaire pour les sociétés de bourse

CCT n° 169114/CO/309  
du 08/12/2021

Correction dans les deux langues :

- La mention « Article 1<sup>er</sup> » avant « La présente... » doit être supprimée.
- La numérotation des articles est incorrecte après de l'article 3, § 5 : « Art. 6. » doit devenir « Art. 4. », « Art. 4. » doit devenir « Art. 5. » et ainsi de suite jusque « Art. 12. ».

Correction dans le texte français :

- Le dernier alinéa de l'article 2 doit être corrigé comme suit : « Les entreprises qui ne disposent pas encore de cadre à ce sujet s'engagent à discuter des possibilités d'organisation de télétravail et d'aboutir pour le 30 juin 2022 au plus tard à une politique de télétravail ~~soziale~~ au sein de leur entreprise. »

Correction du texte néerlandais :

- A l'article 3, § 1<sup>er</sup>, 4<sup>ème</sup> alinéa, la mention « **bedoeld in § 1** » doit être supprimée.
- A l'article 3, § 2 et § 5, il faut ajouter « **van 18 juli 2021** » entre « ... van de wet » et « houdende tijdelijke ondersteunings... »

## ERRATUM

### Paritair Comité voor de beursvennootschappen

CAO nr. 169114/CO/309  
van 08/12/2021

Verbetering in beide talen :

- « Artikel 1 » vóór « Deze collectieve... » moet geschrapt worden.
- De nummering van de artikelen is foutief na artikel 3, § 5 : « Art. 6. » moet « Art. 4. » worden, « Art. 4. » moet « Art. 5. » worden, enz. tot « Art. 12. ».

Verbetering in de Franstalige tekst :

- Het laatste lid van artikel 2 moet als volgt verbeterd worden : « Les entreprises qui ne disposent pas encore de cadre à ce sujet s'engagent à discuter des possibilités d'organisation de télétravail et d'aboutir pour le 30 juin 2022 au plus tard à une politique de télétravail ~~soziale~~ au sein de leur entreprise. »

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In artikel 3, § 1, 4<sup>de</sup> lid moet « **bedoeld in § 1** » geschrapt worden.
- In artikel 3, § 2 en § 5, moet « **van 18 juli 2021** » toegevoegd worden tussen « ... van de wet » en « houdende tijdelijke ondersteunings... »

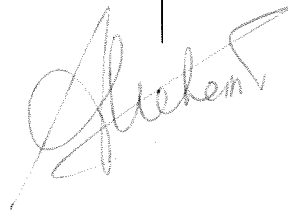
- L'article 3, § 3, second alinéa doit être corrigé comme suit : « In dit geval, wordt de beslissing over de vorm van het voordeel uiterlijk 31 december 2021 genomen en de premie zal uitbetaald worden **aan de medewerkers in dienst op de datum van de uitbetaling** uiterlijk de datum zoals voorzien in artikel 19quinquies, § 4, laatste lid, 1° van (...). »

**Décision du**

- Artikel 3, § 3, tweede lid moet als volgt verbeterd worden : « In dit geval, wordt de beslissing over de vorm van het voordeel uiterlijk 31 december 2021 genomen en de premie zal uitbetaald worden **aan de medewerkers in dienst op de datum van de uitbetaling** uiterlijk de datum zoals voorzien in artikel 19quinquies, § 4, laatste lid, 1° van (...). »

**Beslissing van**

16-01-2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Stekens', is written over the date stamp.

**PARITAIR COMITE VOOR DE  
BEURSVENNOOTSCHAPPEN PG 309**

**Cao van 8 december 2021 voor de periode  
2021-2022**

~~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 behoren.

**1. Deconnectie**

Art. 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.

**2. Telewerk**

Art. 2 - De sociale partners verwijzen naar de wettelijke bepalingen van de CAO 85/bis, van

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES  
SOCIETES DE BOURSE  
CP 309**

**CCT du 8 décembre 2021  
pour la période 2021-2022**

~~Article 1er~~ - La présente convention collective de travail est d'application pour les employeurs et les travailleurs des entreprises qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse.

**1. Déconnexion**

Art. 1 - En vue d'assurer le respect des temps de repos, des vacances annuelles et des autres congés des travailleurs et de préserver l'équilibre entre le travail et la vie privée, les partenaires sociaux se réfèrent aux articles 16 et 17 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, qui prévoient à intervalles réguliers une concertation au sein du CPPT au sujet de la déconnexion du travail et de l'utilisation des moyens de communication digitaux.

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

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

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

**2. Télétravail**

Art. 2 - Les partenaires sociaux se réfèrent aux dispositions légales de la CCT 85/bis, de la loi

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.

### 3. Koopkracht

Art. 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 ondersteunings-

van 18 juli 2021

Peeters du 5 mars 2017 concernant ces matières.

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

### 3. Pouvoir d'achat

Art. 3 - Avantage pour tous les travailleurs

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

Les entreprises ont le choix de la forme que prendra cet avantage.

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

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

On arrondira si nécessaire vers l'unité supérieure.

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

maatregelen 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 §2 hierboven, 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 §2 hierboven, werd toegekend op ondernemingsniveau vóór de ondertekening van de sectorale CAO, wordt deze in mindering gebracht op het bedrag van 250 EUR netto-voordeel dat op sectorniveau is gepland. \* aan de medewerkers in dienst op de datum van de uitbetaling

§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 ondersteuningsmaatregelen 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.

\* van 18 juli 2021

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

Dans ce cas, la décision de cette forme d'avantage est prise au plus tard le 31 décembre 2021 et la prime sera versée aux travailleurs en service à la date du versement, au plus tard à la date prévue par l'article 19 quinquies §4, dernier alinéa, 1°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

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

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

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

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

#### 4. Tijdskrediet en *landingsbanen*

Art. <sup>5</sup> 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 202<sup>3</sup> tot 30 juni 2023 van het sectorale kader van de *aanpassing* van de leeftijdsgrens tot 55 jaar voor toegang tot tijdskrediet 1/5de en halftijds tijdskrediet.

#### 5. Werkgroep toekomst Paritair Comité 309

Art. <sup>6</sup> 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 bewerkstelligen tegen 01/01/2023, mits akkoord van alle partijen.

#### 6. Opleiding & Outplacement

Art. <sup>7</sup> Verlenging van het akkoord mbt outplacement met Right Management voor de periode 2021-2022

Art. <sup>8</sup> Verderzetting van de vormingsinspanningen, de maatregelen ten voordele van de risicogroepen en de financiering Startfin.

Art. <sup>9</sup> 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.

#### 7. Slotbepalingen en inwerkingtreding

Art. <sup>10</sup> 9 – Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeids-overeenkomsten en de

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

#### 4. Crédit-temps et emplois de fin de carrière

Art. <sup>5</sup> Les partenaires sociaux sectoriels ont, le 8 décembre 2021, conclu deux CCT - dans le cadre des emplois de fin de carrière en application des CCT du CNT n°156 et 157 du 15 juillet 2021 - fixant respectivement pour 2021 et 2022 et pour la période du 1er janvier 202<sup>3</sup> au 30 juin 2023 le cadre sectoriel de l'*adaptation* de la limite d'âge à 55 ans pour l'accès au crédit-temps 1/5 ème temps et mi-temps.

#### 5. Groupe de travail sur l'avenir de la Commission Paritaire 309

Art. <sup>6</sup> Les représentants syndicaux ainsi que les employeurs représentés dans la CP 309 s'engagent à développer le protocole et à prendre les actions nécessaires en fin de réaliser une transition vers la CP 310 d'ici le 01/01/2023, sous réserve de l'accord de toutes les parties.

#### 6. Formation & Outplacement

Art. <sup>7</sup> Poursuite de l'accord sur l'outplacement avec Right Management pour la période 2021-2022.

Art. <sup>8</sup> Poursuite des efforts de formation, des mesures en faveur des groupes à risque et du financement Startfin.

Art. <sup>9</sup> Pour la période 2021-2022 une dotation de 15.000 €/année sera versée au fonds syndical sous réserve de la justification de l'utilisation de cette dotation par le fonds syndical.

#### 7. Dispositions finales et entrée en vigueur

Art. <sup>10</sup> 9 – Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les Commissions

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.

<sup>11</sup>  
Art. 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.

<sup>12</sup>  
Art. 11- Deze overeenkomst is van kracht van 1 januari 2021 tot 31 december 2022.

Paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

<sup>11</sup>  
Art. 10 - Les organisations syndicales représentées au sein de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse s'engagent à ne pas introduire, pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, des revendications supplémentaires ni au niveau de la Commission paritaire, ni au niveau des employeurs concernant les matières reprises dans la présente convention.

<sup>12</sup>  
Art. 11 – La présente convention entre en vigueur le 1 janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022.