

**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 leidinggevenden 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

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-

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.

§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.

Art.6 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. 4 - Op 8 december 2021 sloten de sectorale sociale partners twee cao's - in het kader van de landingsbanen, in toepassing van de NAR-cao's nr. 156 en 157 van 15 juli 2021 - tot vaststelling respectievelijk voor 2021 en 2022 en voor de periode van 1 januari 2023 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. 5 - De vakbondsafgevaardigden samen met de werkgevers vertegenwoordigd in het PC 309 engageren zich ertoe om het protocol verder uit te werken en alle noodzakelijke acties te ondernemen om de overgang naar het PC 310 te bewerkstelligen tegen 01/01/2023, mits akkoord van alle partijen.

6. Opleiding & Outplacement

Art. 6 - Verlenging van het akkoord mbt outplacement met Right Management voor de periode 2021-2022

Art. 7 - Verderzetting van de vormingsinspanningen, de maatregelen ten voordele van de risicogroepen en de financiering Startfin.

Art. 8 - Voor de periode 2021-2022 zal een jaarlijkse dotatie van 15.000€/jaar gestort worden in het syndicaal fonds op voorwaarde van het aanleveren van bewijsstukken van gebruik door het syndicaal fonds.

7. Slotbepalingen en inwerkingtreding

Art. 9 – Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeids-overeenkomsten en de

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

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.

Art. 11- Deze overeenkomst is van kracht van 1 januari 2021 tot 31 december 2022.