

13.02.2014

Neerlegging-Dépôt: 17/02/2014
Regist.-Enregistr.: 28/04/2014
N°: 120816/CO/306

COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES (CP 306)

Accord sectoriel 2013-2014

1. Champ d'application

2. Sécurité d'emploi

3. Formation - employabilité

- a) Crédit de formation
- b) Financement FOPAS 2014
 - ⇒ CCT spécifique
- c) Efforts de formation
- d) Accompagnement de carrière
- e) Observatoire des métiers
- f) Ouvrier - employé - volet employabilité
- g) Groupe à risques - public cible
 - ⇒ CCT spécifique

4. Modernisation du droit du travail

5. Télétravail

6. Prévention et gestion du stress au travail

- a) Recommandations d'actions concrètes
- b) Extension du crédit-temps
 - ⇒ CCT spécifique

7. Concertation sociale :

- a) Encadrement du temps syndical
- b) Renouvellement des délégations syndicales

8. Régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension)

- ⇒ CCT spécifique

9. Fonds de formation syndical

10. Paix sociale

11. Marge pour l'évolution du coût salarial

12. Validité



✓

COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES (CP 306)

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 13 FEVRIER 2014 RELATIVE A
L'ACCORD SECTORIEL 2013-2014**

1. Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

2. Sécurité d'emploi:

Article 2

A partir du 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au 31 décembre 2015, les employeurs qui envisagent de procéder à des licenciements pour des motifs d'ordre technique d'organisation du travail, mèneront, préalablement à ces licenciements, des négociations avec les partenaires sociaux pour rechercher des solutions appropriées qui préserveront autant que possible l'emploi des travailleurs concernés ou qui augmenteront leurs chances de réorientation.

A défaut de parvenir à un consensus, les sanctions de l'article 15 de la CCT du 6 décembre 2010 relative à la sécurité d'emploi seront d'application au-delà des indemnités de licenciement.

Article 3

Un GT paritaire sera chargé de procéder pour le 31 décembre 2015 à la clarification des notions de "licenciement d'ordre économique ou technique" et de "licenciement pour raison technique d'organisation du travail".

3. Formation - employabilité

a. Crédit de formation

Article 4

Un crédit de formation, exprimé en nombre de jours par an, est déterminé pour l'année 2014 collectivement au niveau de l'entreprise de la manière suivante :

effectif engagé dans les liens d'un contrat de travail, exprimé en équivalent temps plein, au 30 juin de l'année précédente, multiplié par 4.

Ce crédit comprend tant les formations sur les lieux du travail que les formations en externe.

Y. A.
B. P.

Article 5

Chaque travailleur a le droit de formuler de manière motivée vis-à-vis de son employeur ses besoins en matière de formation dans le cadre d'une évaluation annuelle des besoins. En cas de refus de formation, l'employeur motivera sa décision.

Un rapport à ce sujet sera présenté au Conseil d'entreprise à l'occasion des informations économiques et financières annuelles. Ce rapport comprendra entre autres les informations sur le nombre de jours de formation qui ont été organisés pendant l'année, sur les types de formation et sur le nombre de travailleurs qui ont été concernés.

Article 6

La formation est accessible à tous les travailleurs à partir du moment où celle-ci a un lien avec la vie professionnelle dans l'entreprise.

Le principe de l'accessibilité à tous à la formation fera l'objet d'une évaluation début 2015 afin de pouvoir objectiver le débat au niveau du secteur de l'assurance.

b. Financement FOPAS 2014

Article 7

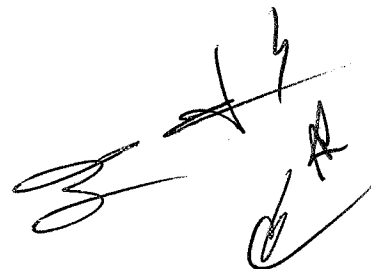
Sur la base de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (partie I), titre XIII, chapitre VIII, section 1^{ère}, une convention collective de travail spécifique portant sur une augmentation de la cotisation annuelle au FOPAS, à hauteur de 0,20 %, est conclue pour l'année 2014.

c. Efforts de formation

Article 8

Les parties signataires reconnaissent l'importance du développement de la formation et de l'apprentissage tout au long de la carrière.

Dès lors, par la conclusion de la convention collective de travail doublant pour l'année 2014 la cotisation versée au FOPAS et par le crédit de formation, les partenaires sociaux du secteur de l'assurance visent, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 11 octobre 2007, une intensification, en 2014, des efforts de formation dans le secteur de l'assurance, qui prend la forme d'une augmentation des efforts financiers consentis en faveur de la formation professionnelle.



d. Accompagnement de carrière

Article 9

Dans le cadre de la problématique du vieillissement (longues carrières) et de la mise-en-œuvre de la convention collective de travail nr 104 du 27 juin 2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, les partenaires sociaux recommandent aux travailleurs âgés de 45 ans et plus de suivre les modules de formation (coaching) relatifs à l'accompagnement de carrière individuel développés dans le cadre du FOPAS et/ou au sein des entreprises d'assurances.

e. Observatoire des métiers

Article 10

L'observatoire paritaire sur l'évolution des métiers de l'assurance a comme mission d'anticiper les évolutions futures et de mener des réflexions prévisionnelles en termes d'emploi, de formation et de compétence dans le secteur de l'assurance.

Dans une vision prospective du secteur de l'assurance, le FOPAS développe à ce sujet plusieurs initiatives relatives à/au(x):

- Besoins futurs de compétences et de formations attendus en 2020 ;
- L'actualisation des profils de compétence ;
- Formations et activités spécifiques pour les 45/50 plus ;
- Partage et création de connaissance sur le thème « 45/50 plus ».

Les partenaires sociaux donneront davantage de visibilité à l'Observatoire des métiers de l'assurance.

f. Ouvrier – employé - volet employabilité :

Article 11

Un GT paritaire "employabilité" est créé et a pour mission de développer le volet employabilité prévu par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement ¹ (article 92).

Ce GT paritaire fera rapport à la Commission paritaire fin 2014. La Commission paritaire sera chargée de déterminer le contenu sectoriel du volet employabilité via convention collective de travail.

¹ publiée au Moniteur belge du 31 décembre 2013.



g. Groupe à risques - public cible

Article 12

L'arrêté royal du 19 février 2013 exécutant l'article 189, alinéa 4 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) détermine des groupes-cibles spécifiques auxquels sont affectés une partie de la cotisation groupe à risques, et ce à partir du 1^{er} janvier 2013.

Article 13

L'article 11 des statuts du FOPAS déterminé par la convention collective de travail du 18 avril 2007 est adapté de manière à tenir compte de l'arrêté royal dans la définition des groupes à risques sectoriels.

Article 14

Les partenaires sociaux représentés au sein du Comité de gestion du FOPAS s'engagent à trouver des pistes afin d'intégrer les dispositions de cet arrêté royal eu égard aux réalités concrètes de l'emploi et des formations et compétences requises au sein du secteur de l'assurance.

4. Modernisation du droit du travail

Article 15

En application de la loi du 17 août 2013 relative à la modernisation du droit du travail et portant dispositions diverses et dans le respect des procédures de négociations fixées dans l'arrêté royal du 11 septembre 2013², les partenaires sociaux portent, à partir du 1^{er} janvier 2014, à 130 heures la limite interne de la durée du travail à respecter dans le courant de la période de référence dans le cadre des horaires alternatifs annualisés (introduits en vertu de la convention collective de travail sectorielle du 4 octobre 2007 relative à l'introduction des horaires alternatifs et des horaires décalés).

5. Télétravail

Article 16

Les représentants des travailleurs sont informés et consultés sur l'introduction du télétravail. L'évolution du télétravail requiert également un dialogue entre les partenaires sociaux au sein de l'entreprise.

² déterminant les procédures de négociations pour augmenter la limite interne de la durée du travail à respecter dans le courant d'une période de référence et le quota d'heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur peut renoncer à la récupération en vertu de l'article 26bis § 1er bis et § 2 bis de la loi du 16 mars 1971 sur travail.

6. Prévention et gestion du stress au travail

a. Recommandations d'actions concrètes

Article 17

Le GT paritaire "stress" poursuivra ses travaux dans l'objectif d'actualiser les recommandations de 2008 afin d'inciter à développer en entreprise des actions concrètes, telles que :

- les entretiens de carrière,
- l'analyse des risques,
- les programmes spécifiques de formations à l'attention des travailleurs de plus de 45 ans,
- les mesures de tutorat...

b. Extension du crédit-temps

Article 18

Dans le respect de la convention collective de travail nr 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, les partenaires sociaux concluent une convention collective de travail spécifique introduisant une possibilité de crédit-temps (1/5) pour les travailleurs âgés à partir de 50 ans disposant de 28 ans de carrière.

Cette convention est conclue pour 2 ans (du 01.01.2014 au 31.12.2015) et fera l'objet d'une évaluation pour la fin 2015.

7. Concertation sociale

a. Encadrement du temps syndical

Article 19

Un GT paritaire "encadrement du temps syndical" analysera les CCT sectorielles relatives au temps syndical en relation avec les situations rencontrées dans les entreprises et fera un rapport à la commission paritaire pour la fin 2014.

b. Renouvellement des délégations syndicales

Article 20

La procédure de renouvellement des délégations syndicales prévue aux articles 7B et 9 de la convention collective de travail du 5 décembre 1977 relative au statut des délégations syndicales sera modifié ~~de manière à ce qu'elle coïncide, tous les 4 ans, avec les élections sociales pour le conseil d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection au travail.~~



✓

Les parties conviennent de reconduire les délégations syndicales installées suite aux élections sociales de 2012. Ces délégations syndicales resteront en fonction jusqu'à l'installation des nouvelles délégations syndicales résultant des élections sociales de 2016 sauf si une des organisations syndicales représentatives au niveau du secteur des assurances formule par lettre recommandée, adressée à la direction de l'entreprise concernée, une demande de modification de la composition de la délégation syndicale avant le 30 avril 2014.

Un GT sera chargé de proposer les modifications de la CCT précitée.

8. Régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension)

Article 21

Les partenaires sociaux concluent une convention collective sectorielle spécifique relative au régime de chômage avec complément d'entreprise afin d'abaisser l'âge à 58 ans pour une période d'un an (du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014).

Ce régime concerne uniquement les travailleurs à partir de 58 ans répondant aux critères de la nouvelle réglementation.

9. Fonds de formation syndical

1) Année 2013

Article 22

Une allocation annuelle de 750.000 € au Fonds de formation syndical sera versée pour 2013 par Assuralia à condition que les dispositions ci-après (rapport annuel 2009, 2010 et 2011) aient été respectées.

2) Année 2014

Article 23

Une allocation annuelle de 750.000 € au Fonds de formation syndical est versée pour 2014 par Assuralia, à terme échu, à condition que les dispositions ci-après (rapport annuel 2012, 2013, paix sociale et marge) aient été respectées.

3) Rapport annuel

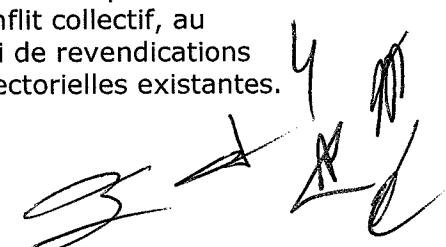
Article 24

Les organisations syndicales élaboreront un rapport annuel à l'usage de la Commission paritaire sur la répartition et l'utilisation effective de ces montants.

10. Paix sociale

Article 25

Les parties et leurs mandataires s'abstiennent, pendant la durée de la présente convention, de provoquer, de déclencher ou de soutenir un conflit collectif, au niveau du secteur ou des entreprises individuellement à l'appui de revendications portant sur des points réglés par des conventions collectives sectorielles existantes.



11. Marge pour l'évolution du coût salarial

Article 26

Les parties reconnaissent que les dispositions de l'arrêté royal du 28 avril 2013³ et de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité sont respectées.

Ceci signifie qu'aucune demande additionnelle, ayant un impact sur le coût salarial, ne sera déposée au niveau des entreprises concernant les éléments et les points réglés par cet accord 2013-2014 et les conventions collectives y afférentes.

12. Validité

Article 27

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2014, à l'exception des articles suivants :

- Sécurité d'emploi : disposition en vigueur du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2015 (article 2) ;
- Modernisation du droit du travail : disposition conclue à durée indéterminée (article 15) ;
- crédit-temps : disposition en vigueur du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2015 (article 18).

Les dispositions conclues à durée indéterminée pourront être dénoncées moyennant un préavis de 3 mois adressé au président de la Commission paritaire.

par lettre recommandée

³ portant exécution de l'article 7, § 1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

13.02.2014

PARITAIR COMITÉ VOOR HET VERZEKERINGSWEZEN (PC 306)

Sectorakkoord 2013-2014

1. Toepassingsgebied

2. Vastheid van betrekking

3. Opleiding - inzetbaarheid

- a) Opleidingskrediet
- b) Financiering Fopas 2014
⇒ Specifieke cao
- c) Opleidingsinspanningen
- d) Loopbaanbegeleiding
- e) Observatorium voor de beroepen
- f) Arbeiders- bedienden - luik inzetbaarheid
- g) Risicogroepen - doelgroep
⇒ Specifieke cao

4. Modernisering van het arbeidsrecht

5. Telewerk

6. Preventie en beheer van stress op het werk

- a) Aanbevelingen voor concrete acties
- b) Uitbreiding van het tijdskrediet
⇒ Specifieke cao

7. Sociaal overleg

- a) Omkadering van de vakbondstijd
- b) Vernieuwing van de vakbondsafvaardigingen

8. Werkloosheidsstelsel met bedrijfstoelage (vroeger brugpensioen)

⇒ Specifieke cao

9. Fonds voor vakbondsopleiding

10. Sociale vrede

11. Marge voor de ontwikkeling van de loonkosten

12. Geldigheidsduur



9

PARITAIR COMITÉ VOOR HET VERZEKERINGSWEZEN (PC 306)

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 13 FEBRUARI 2014
BETREFFENDE HET SECTORAKKOORD 2013-2014**

1. Toepassingsgebied

Artikel 1

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

2. Vastheid van betrekking

Artikel 2

Vanaf 1 januari 2014 tot 31 december 2015 zullen de werkgevers die willen ontslaan om technische redenen van arbeidsorganisatie, vóór die ontslagen met de sociale partners onderhandelen om te zoeken naar gepaste oplossingen teneinde de werkgelegenheid van de betrokken werknemers zoveel mogelijk te vrijwaren of hun heroriënteringsmogelijkheden te vergroten.

Indien geen overeenkomst kan worden bereikt, zullen bovenop de ontslagvergoedingen, de sancties van artikel 15 van de cao van 6 december 2010 betreffende de vastheid van betrekking van toepassing zijn.

Artikel 3

Een paritaire WERKGROEP wordt ermee belast de begrippen "ontslag wegens economische of technische redenen" en "ontslag wegens technische redenen van arbeidsorganisatie" tegen uiterlijk 31 december 2015 te verduidelijken.

3. Opleiding - inzetbaarheid

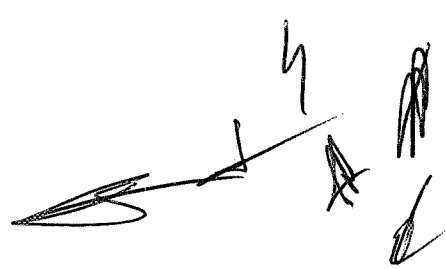
a. Opleidingskrediet

Artikel 4

Een opleidingskrediet, uitgedrukt in aantal dagen per jaar, wordt, voor het jaar 2014, collectief op bedrijfsvlak als volgt bepaald:

personeelsbestand met een arbeidsovereenkomst uitgedrukt in voltijds equivalent op 30 juni van het voorgaande jaar, vermenigvuldigd met 4.

Dat krediet omvat zowel de opleidingen op de werkplaats als de externe opleidingen.



Artikel 5

Elke werknemer heeft het recht tegenover zijn werkgever zijn opleidingsbehoeften op gemotiveerde wijze uit te drukken binnen het kader van een jaarlijkse behoefte-evaluatie. Ingeval de werkgever de opleiding weigert, dient hij zijn beslissing te motiveren.

Een verslag hierover zal worden verstrekt aan de Ondernemingsraad samen met de jaarlijkse economische en financiële inlichtingen. Dat verslag zal onder meer gegevens bevatten over het aantal opleidingsdagen die tijdens het jaar georganiseerd werden, de verschillende soorten van opleidingen en het aantal betrokken werknemers.

Artikel 6

Alle werknemers hebben toegang tot deze opleidingsmogelijkheid op voorwaarde dat ze verband houdt met het beroepsleven in de onderneming.

Het principe dat iedereen toegang heeft tot opleiding zal geëvalueerd worden begin 2015 om een objectief debat mogelijk te maken op het niveau van de verzekeringssector.

b. Financiering van FOPAS 2014

Artikel 7

Op basis van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (deel I), titel XIII, hoofdstuk VIII, 1ste afdeling, wordt als bijlage bij deze overeenkomst een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst over de bijdrage van 0,20 % aan Fopas gesloten voor het jaar 2014.

c. Opleidingsinspanning

Artikel 8

De ondertekenende partijen erkennen het belang van de ontwikkeling van opleidingen en van levenslang leren.

Met het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst die voor het jaar 2014 de aan Fopas gestorte bijdrage verdubbelt en via het opleidingskrediet wensen de sociale partners uit de verzekeringssector dan ook, overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 11 oktober 2007, in 2014 de opleidingsinspanningen in de verzekeringssector te intensifiëren, in de vorm van een verhoging van de financiële inspanningen ten gunste van de beroepsopleiding.



d. Loopbaanbegeleiding

Artikel 9

In het kader van de vergrijzingsproblematiek (lange loopbanen) en de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 104 van 27 juni 2012 betreffende de uitvoering van een plan voor de tewerkstelling van de oudere werknemers in de onderneming, bevelen de sociale partners aan de werknemers die 45 jaar of ouder zijn aan om opleidingsmodules te volgen (coaching) betreffende de individuele loopbaanbegeleiding die ontwikkeld zijn in het kader van Fopas en/of binnen de verzekeringsondernemingen.

e. Observatorium voor de beroepen

Artikel 10

Het paritaire observatorium voor de evolutie van de verzekeringsberoepen heeft tot taak op de toekomstige ontwikkelingen te anticiperen en toekomstgericht na te denken over werkgelegenheid, opleiding en competenties in de verzekeringssector.

In een toekomstvisie van de verzekeringssector ontwikkelt Fopas hierover meerdere initiatieven betreffende:

- De toekomstige behoeften inzake competenties en opleidingen verwacht in 2020;
- De actualisering van de competentieprofielen;
- Specifieke opleidingen en activiteiten voor de 45/50-plussers;
- Kennisdeling en -creatie over het thema "45/50-plus".

De sociale partners zullen meer zichtbaarheid geven aan het Observatorium voor de verzekeringsberoepen.

f. Arbeiders - bedienden - luik inzetbaarheid:

Artikel 11

Er wordt een paritaire werkgroep "inzetbaarheid" opgericht die tot doel heeft het luik "inzetbaarheid" te ontwikkelen dat opgenomen is in de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden wat betreft de opzegregeling- en termijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen¹ (artikel 92).

Die paritaire werkgroep zal eind 2014 verslag uitbrengen aan het paritair comité. Het paritair comité zal uiteindelijk via collectieve arbeidsovereenkomst de sectorale inhoud vaststellen van het luik inzetbaarheid.

¹ Gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 31 december 2013.

g. Risicogroepen - doelgroep

Artikel 12

Het Koninklijk Besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) stelt de specifieke doelgroepen vast waarvoor een deel van de risicogroepenbijdrage gebruikt wordt, en dit vanaf 1 januari 2013.

Artikel 13

Artikel 11 van de statuten van Fopas vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 2007 wordt zo aangepast dat het in de definitie van de sectorale risicogroepen rekening houdt met het Koninklijk Besluit.

Artikel 14

De binnen het beheerscomité van Fopas vertegenwoordigde sociale partners verbinden zich ertoe denksporen te vinden om dit Koninklijk Besluit te integreren in het licht van de concrete werkelijkheid van de tewerkstelling en de opleidingen en competenties die vereist zijn binnen de verzekeringssector.

4. Modernisering van het arbeidsrecht

Artikel 15

Met toepassing van de wet van 17 augustus 2013 betreffende de modernisering van het arbeidsrecht en houdende diverse bepalingen en met inachtneming van de in het Koninklijk Besluit van 11 september 2013 vastgestelde onderhandelingsprocedures², brengen de sociale partners vanaf 1 januari 2014, de interne grens van de arbeidsduur die in de loop van de referteperiode moet worden nageleefd in het kader van de op jaarbasis berekende alternatieve uurregelingen op 130 uur (ingevoerd krachtens de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 4 oktober 2007, betreffende de invoering van de alternatieve uurregelingen en de verschoven uurregelingen).

5. Telewerk

Artikel 16

De vertegenwoordigers van de werknemers worden geïnformeerd en geraadpleegd over de invoering van telewerk. De evolutie van telewerk vereist tevens een dialoog tussen sociale partners binnen de onderneming.

² tot vaststelling van de onderhandelingsprocedures voor het verhogen van de interne grens van de arbeidsduur die in de loop van een referteperiode moet worden nageleefd en van het quotum uren waarvoor de werknemer kan afzien van de inhaalrust in toepassing van artikel 26bis, § 1bis en § 2bis, van de arbeidswet van 16 maart 1971.



6. Beheer en preventie van stress op het werk

a. Aanbevelingen voor concrete acties

Artikel 17

De paritaire werkgroep "stress" zal zijn werkzaamheden voortzetten teneinde de aanbevelingen van 2008 te actualiseren om aan te zetten tot het ontwikkelen van concrete acties in de onderneming, zoals:

- loopbaangesprekken,
- risicoanalyse,
- specifieke opleidingsprogramma's ter attentie van werknemers die ouder zijn dan 45 jaar,
- de mentoraatsmaatregelen...

b. Uitbreiding van het tijdskrediet

Artikel 18

Met inachtneming van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, sluiten de sociale partners een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van een mogelijk tijdskrediet (1/5) voor werknemers vanaf 50 jaar en met 28 jaar loopbaan.

Deze overeenkomst wordt gesloten voor 2 jaar (van 01.01.2014 tot 31.12.2015) en zal geëvalueerd worden eind 2015.

7. Sociaal overleg

a. Omkadering van de vakbondstijd

Artikel 19

Een paritaire werkgroep "omkadering van de vakbondstijd" zal de sectorale CAO's mbt de vakbondstijd analyseren in relatie met de situaties die zich voordoen in de ondernemingen en zal voor eind 2014 verslag uitbrengen aan het paritair comité.

b. Vernieuwing van de vakbondsafvaardigingen

Artikel 20

De procedure voor de vernieuwing van de vakbondsafvaardigingen als voorzien in de artikelen 7B en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 december 1977 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen zal worden aangepast, zodat ze om de 4 jaar samenvalt met de sociale verkiezingen voor de ondernemingsraad en het comité voor de preventie en bescherming op het werk.



De partijen komen overeen de na de sociale verkiezingen van 2012 geïnstalleerde vakbondsafvaardigingen voort te zetten. Deze vakbondsafvaardigingen blijven in functie tot de nieuwe vakbondsafvaardigingen geïnstalleerd zijn na de sociale verkiezingen van 2016, tenzij één van de representatieve vakbondsorganisaties op het niveau van de verzekeringssector per aangetekende brief, gericht aan de directie van de betrokken onderneming, een verzoek richt tot wijziging van de samenstelling van de vakbondsafvaardiging vóór 30 april 2014.

Een werkgroep wordt belast met formuleren van voorstelling tot wijziging van voornoemde CAO.

8. Werkloosheidsstelsel met bedrijfstoelage (vroeger brugpensioen)

Artikel 21

De sociale partners sluiten een specifieke sectorale collectieve overeenkomst betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage teneinde de leeftijd te verlagen naar 58 jaar voor een periode van een jaar (van 1 januari 2014 tot 31 december 2014).

Dit stelsel heeft uitsluitend betrekking op de werknemers vanaf 58 jaar die voldoen aan de criteria van de nieuwe regelgeving.

9. Fonds voor vakbondsopleiding

1) Jaar 2013

Artikel 22

Assuralia zal voor 2013 een jaarlijkse bijdrage storten van 750.000 € aan het Fonds voor Vakbondsopleiding op voorwaarde dat aan de hieronder vermelde bepalingen (jaarverslag 2009, 2010 en 2011) wordt voldaan.

2) Jaar 2014

Artikel 23

Assuralia stort voor 2014 een jaarlijkse bijdrage van 750.000 € aan het Fonds voor Vakbondsopleiding, na vervallen termijn, op voorwaarde dat aan de hieronder vermelde bepalingen (jaarverslag 2012, 2013, sociale vrede en marge) wordt voldaan.

3) Jaarlijks rapport

Artikel 24

De vakbondsorganisaties stellen een jaarlijks rapport op over de verdeling en de effectieve aanwending van die bedragen voor gebruik door het Paritair Comité.

10. Sociale vrede

Artikel 25



d

De partijen en hun mandatarissen zien ervan af om, tijdens de duur van deze overeenkomst, een collectief conflict uit te lokken, uit te roepen of te steunen dat, op het vlak van de sector of van de ondernemingen afzonderlijk, kracht bijzet aan eisen betreffende punten die door bestaande collectieve sectorovereenkomsten geregeld worden.

11. Marge voor de ontwikkeling van de loonkosten

Artikel 26

De partijen erkennen dat de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 28 april 2013³ en van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen geëerbiedigd zijn.

Dit betekent dat geen enkele aanvullende eis, die gevolgen heeft voor de loonkost, zal worden ingediend op het niveau van de ondernemingen betreffende de elementen en punten die door dit akkoord 2013-2014 en de daarbij behorende collectieve overeenkomsten geregeld worden.

12. Geldigheidsduur

Artikel 27

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2013 en treedt buiten werking op 31 december 2014, met uitzondering van de volgende artikelen:

- Vastheid van betrekking: bepaling geldig vanaf 1 januari 2014 tot 31 december 2015 (artikel 2);
- Modernisering van het arbeidsrecht: bepaling gesloten voor onbepaalde duur (artikel 15);
- Tijdskrediet: bepaling geldig vanaf 1 januari 2014 tot 31 december 2015 (artikel 18).

De voor onbepaalde duur gesloten bepalingen kunnen opgezegd worden mits de voorzitter van het Paritair Comité daarvan 3 maanden op voorhand in kennis wordt gesteld, per ter post aangetekende brief.

³ tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.