

**COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES
D'ASSURANCES (CP 306)**

**PARITAIR COMITÉ VOOR HET
VERZEKERINGSWEZEN (PC 306)**

**Convention collective de travail
du 5 février 2018 relative à
l'accord sectoriel 2017-2018**

**Collectieve
arbeidsovereenkomst van 5
februari 2018 betreffende het
sectorakkoord
2017-2018**

I. 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.

I. 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.

II. Pouvoir d'achat

Article 2

Compte tenu de la situation économique spécifique du secteur, la norme salariale prévue par la convention collective de travail nr 119 du 21 mars 2017 est exécutée dans le présent accord comme suit :

- Les travailleurs bénéficieront d'un avantage non récurrent sous une forme nette.
- Cet avantage sera attribué aux travailleurs présents au moment du paiement et/ou recevant une rémunération mensuelle payé par l'employeur au moment du paiement. Cet avantage est également attribué aux travailleurs en congé de maternité ou de paternité au moment du paiement.

II. Koopkracht

Artikel 2

Rekening houdend met de specifieke economische situatie van de sector wordt de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 119 van 21 maart 2017 voorziene loonnorm als volgt uitgevoerd in dit akkoord:

- De werknemers ontvangen een netto niet-recurrent voordeel.
- Dit voordeel wordt toegekend aan de werknemers aanwezig op het ogenblik van de betaling en/of aan de werknemers die een een maandloon ontvangen op het ogenblik van de betaling. Dit voordeel wordt ook toegekend aan de werknemers in zwangerschapsverlof of in vaderschapsverlof op het ogenblik van de betaling.

- Cet avantage sera d'un montant de 400 euros, montant à proratiser en fonction des règles propres liées au(x) véhicule(s) choisi(s) ou appliquées en entreprise.
A défaut de telles règles, en fonction du régime de travail applicable au moment du paiement.
- Le versement aura lieu au plus tard le 31 mai 2018 à moins que des contraintes techniques ne nécessitent de modifier cette date.
- L'employeur a le libre choix du (ou des) véhicules permettant de payer ce montant sous une forme nette. Néanmoins, si ce montant est versé dans un second pilier de pensions, l'accord de la délégation syndicale (c'est-à-dire les organisations syndicales représentatives telles que définies dans la loi du 5 décembre 1968 présentes dans l'entreprise) est requis. Avant le 31 mai 2018, l'employeur doit avoir choisi et communiqué le(s) véhicule(s) et si nécessaire, avoir négocié les modalités du ou des véhicules.
- Dit voordeel bedraagt 400 euro en zal geproratiseerd worden op basis van de regels eigen aan het/de gekozen vehikel(s) of de regels toegepast in de onderneming.
Bij gebreke aan dergelijke regels, in functie van het toepasselijke arbeidsregime op het moment van de betaling.
- De betaling gebeurt uiterlijk op 31 mei 2018, tenzij deze datum wegens technische redenen moet gewijzigd worden.
- De werkgever kiest vrij het/de vehikel(s) via welke het bedrag van 400 euro netto wordt betaald. Om het bedrag te kunnen storten in een tweede pensioenpijler is echter het akkoord van de vakbondsafvaardiging (ttz de representatieve werknemersorganisaties zoals bepaald in de wet van 5 december 1968, aanwezig in de onderneming) noodzakelijk. De werkgever moet voor 31 mei 2018 het/de vehikel(s) gekozen en gecommuniceerd hebben en, indien nodig, de modaliteiten van het/de vehikels onderhandeld hebben.

III. Sécurité d'emploi

Article 3

A partir du 1^{er} janvier 2018 et jusqu'au 31 décembre 2019, les employeurs qui envisagent de procéder à des licenciements pour des motifs d'ordre technique d'organisation du travail, mèneront, préalablement à ces

III. Vastheid van betrekking

Artikel 3

Van 1 januari 2018 tot 31 december 2019 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

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, le régime de sanction relatif à la sécurité d'emploi (tel que prévu à l'article 15 de la convention collective de travail du 6 décembre 2010, tel que complété par la CCT du 5 février 2018 relative à la réinsertion professionnelle) sera d'application au-delà des indemnités de licenciement.

IV. Efforts de formation

a. Poursuite et projet de croissance

Article 4

§1^{er}. Les parties signataires s'engagent à prolonger par la présente convention collective de travail l'effort de formation existant au sein du secteur de l'assurance convenu dans le précédent accord sectoriel.

Ils reconduisent en effet les dispositions suivantes :

- le crédit de formation de 4 jours (article 5) ;
- la procédure de demande et d'accessibilité à la formation (articles 6 et 7) ;
- le financement du fonds pour la formation des groupes à risques, le FOPAS, pour les années 2017

om de werkgelegenheid van de betrokken werknemers zoveel mogelijk te vrijwaren of hun kansen op heroriëntering te vergroten.

Indien geen overeenkomst kan worden bereikt, zullen bovenop de ontslagvergoedingen, sancties (als bepaald door artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2010, zoals aangevuld door de cao van 5 februari 2018 betreffende de beroepsherinschakeling) betreffende de vastheid van betrekking van toepassing zijn.

IV. Opleidingsinspanningen

a. Voortzetting en groeiproject

Artikel 4

§1. De ondertekenende partijen verbinden er zich via deze collectieve arbeidsovereenkomst toe om de binnen de verzekeringssector bestaande opleidingsinspanning, die in het vorige sectorakkoord overeengekomen was, voort te zetten.

Ze verlengen immers de volgende bepalingen:

- het opleidingskrediet van 4 dagen (artikel 5);
- de procedure voor verzoek en toegang tot opleiding (artikelen 6 en 7);
- de financiering van het Fonds voor de vorming van risicogroepen, FOPAS, voor de jaren 2017

(convention collective de travail du 27 juin 2017) et 2018 (article 8 et la convention collective de travail spécifique conclue).

(collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2017) en 2018 (artikel 8 en de gesloten specifieke collectieve arbeidsovereenkomst).

§2. Les parties signataires prévoient en outre une trajectoire de croissance par la création et la mise-en-œuvre d'une ligne budgétaire de crédit soutenant la formation intra-entreprise (article 9).

§2. De ondertekenende partijen voorzien daarnaast in een groeitraject door een kredietlijn op te nemen voor opleidingen binnen de onderneming (artikel 9).

§3. Les parties reconnaissent exécuter par le présent chapitre les articles 12 et 13 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

§3. De partijen erkennen via dit hoofdstuk de artikelen 12 en 13 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk uit te voeren.

b. Crédit de formation

b. Opleidingskrediet

Article 5

Un crédit de formation, exprimé en nombre de jours par an, est déterminé pour l'année 2018 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.

Article 6

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.

Un rapport à ce sujet sera présenté au

Artikel 5

Een opleidingskrediet, uitgedrukt in aantal dagen per jaar, wordt, voor het jaar 2018, 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 6

Elke werknemer heeft het recht tegenover zijn werkgever zijn opleidingsbehoeften op gemotiveerde wijze uit te drukken binnen het kader van een jaarlijkse behoefte-evaluatie.

Een verslag hierover zal worden

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, sur le nombre de travailleurs qui ont été concernés et sur la proportion des demandes refusées ainsi que le type de motivation du refus.

Article 7

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.

En cas de refus de formation par la hiérarchie directe du travailleur, celui-ci aura la possibilité d'introduire un recours auprès de la direction des Ressources Humaines de son entreprise. En cas de maintien du refus par l'employeur, celui-ci motivera sa décision, par écrit, auprès du travailleur.

c. Financement FOPAS

Article 8

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 la cotisation annuelle à 0,15 % pour le FOPAS a été conclue le 27 juin 2017 pour l'année 2017.

Une convention spécifique portant la cotisation annuelle à 0,15% pour le FOPAS est également conclue pour l'année 2018 en exécution du présent accord.

voorgelegd 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 opleidingen, het aantal betrokken werknemers en over de mate van geweigerde verzoeken en de reden waarom het verzoek geweigerd is.

Artikel 7

De opleiding is toegankelijk voor alle werknemers zolang die een link heeft met het beroepsleven binnen de onderneming.

De werknemer kan, wanneer zijn rechtstreekse hiërarchie de opleiding weigert, een beroep indienen bij de directie human resources van zijn onderneming. Indien de werkgever bij zijn weigering blijft, dan moet hij zijn beslissing schriftelijk motiveren ten aanzien van de werknemer.

d. Financiering FOPAS

Artikel 8

Op basis van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (deel I), titel XIII, hoofdstuk VIII, 1^{ste} afdeling, is op 27 juni 2017 een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die de bijdrage aan FOPAS op 0,15 % vaststelt voor het jaar 2017.

In uitvoering van dit akkoord wordt tevens een specifieke overeenkomst gesloten over de bijdrage van 0,15 % aan FOPAS gesloten voor het jaar 2018.

e. Ligne budgétaire de crédit en faveur de la formation en entreprise

Article 9

§1. Le Comité de gestion du FOPAS mettra en œuvre la ligne budgétaire de crédit destinée à financer la formation des travailleurs en entreprise (d'un coût équivalent à la moitié des travailleurs de l'entreprise inscrits au FOPAS, cf. §4).

§2. Les travailleurs visés par la ligne budgétaire de crédit au §1^{er} sont ceux couverts par la convention collective de travail du 19 février 1979 (soit tous les travailleurs à l'exception de ceux relevant de la direction telle que définie à l'article 2 de ladite convention).

§3. Les formations en interne financées par la ligne budgétaire de crédit visée au §1^{er} sont des formations qui s'inscrivent dans la philosophie ou qui sont complémentaires à celles déjà organisées par ou via le FOPAS.

§4. L'entreprise bénéficiera d'une ligne budgétaire à exprimer en euros et à calculer par le FOPAS suivant la formule suivante :

Coût moyen formation FOPAS multiplié par le nombre formations organisées par/via FOPAS pour les travailleurs de l'entreprise divisé par 2*

§5. A la demande de l'entreprise, le

e. Budgettaire kredietlijn voor opleiding binnen de onderneming

Artikel 9

§1. Het beheerscomité van FOPAS stelt een budgettaire kredietlijn ter beschikking met het oog op de financiering van de opleiding van werknemers binnen de onderneming (met een kost die overeenkomt met de helft van de bij FOPAS ingeschreven werknemers van de onderneming, cf. §4).

§2. De in §1 door de budgettaire kredietlijn beoogde werknemers zijn degenen die ressorteren onder de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 1979 (dit zijn alle werknemers uitgezonderd de werknemers die vallen onder de directie, zoals gedefinieerd in artikel 2 van desbetreffende overeenkomst).

§3. De interne opleidingen gefinancierd door de in §1 beoogde budgettaire kredietlijn zijn opleidingen die aansluiten bij de filosofie van of die een aanvulling vormen op de al door of via FOPAS georganiseerde opleidingen.

§4. De onderneming krijgt een in euro uit te drukken en door FOPAS volgens onderstaande formule te berekenen budgettaire lijn:

Gemiddelde FOPAS-opleidingskost vermenigvuldigd met het aantal opleidingen georganiseerd door/via FOPAS voor de werknemers van de ondernemingen gedeeld door 2

§5. Op vraag van de onderneming zal

FOPAS procédera au versement de ce crédit sur la base de documents justificatifs (en fonction des règles définies par le Comité de gestion du FOPAS).

§6. Le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, recevra un rapport relatif aux formations financées par ce biais ainsi qu'aux travailleurs concernés.

§7. Ce crédit est financé par les réserves du FOPAS en 2018.

Le comité de gestion mènera fin 2018 une évaluation de ce régime tenant compte de la viabilité financière et de son efficacité (taux de formation, travailleurs visés...).

Cette évaluation sera transmise à la Commission paritaire.

V. Employabilité

a. Outplacement

Article 10

Les parties signataires ont convenu de poursuivre le mécanisme mis en place par la convention collective de travail du 18 janvier 2016 spécifique relative à la mutualisation et à la généralisation de l'outplacement pour les travailleurs licenciés du secteur : la convention est prolongée pour deux ans. Une évaluation portant notamment sur les aspects financiers sera menée au sein du Comité de gestion du FOPAS pour la fin 2019.

FOPAS dit krediet storten op basis van bewijsstukken (in functie van de door het Beheerscomité van FOPAS vastgelegde regels).

§6. De ondernemingsraad, of indien er geen is de vakbondsafvaardiging, zal een verslag ontvangen betreffende de via deze weg gefinancierde opleidingen evenals betreffende de betrokken werknemers.

§7. Het krediet wordt gefinancierd met de reserves van FOPAS in 2018.

Het beheerscomité evalueert dit stelsel in 2018, rekening houdend met zijn financiële haalbaarheid en zijn doeltreffendheid (opleidingsgraad, betrokken werknemers...).

Deze evaluatie wordt aan het Paritair Comité bezorgd.

V. Inzetbaarheid

a. Outplacement

Artikel 10

De ondertekenende partijen hebben besloten het door de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 januari 2016 ingevoerde specifieke mechanisme betreffende de onderlinge verdeling en veralgemening van het sectorale outplacement voor alle ontslagen werknemers voort te zetten: de overeenkomst zal voor twee jaar worden verlengd. Het beheerscomité van FOPAS evalueert onder andere de financiële aspecten ervan tegen eind 2019.

b. Valorisation des compétences acquises

Article 11

Les parties signataires s'engagent à mettre en place au sein du FOPAS un mécanisme de valorisation des compétences acquises destiné à favoriser la réinsertion professionnelle des travailleurs licenciés et à faire reconnaître ces compétences par une certification délivrée par la Commission paritaire.

VI. Digitalisation

Article 12

Dans le prolongement de la déclaration commune conclue le 12 octobre 2016 entre les partenaires sociaux sectoriels européens intitulée « *joint declaration on the social effects of digitalisation by the European social partners in the insurance sector* », les partenaires sociaux belges s'engagent à financer, à partir des réserves du FOPAS, une étude portant sur la définition des compétences et talents attendus à l'horizon 2025 avec un focus particulier sur l'impact de la digitalisation dans le secteur de l'assurance.

Les conclusions de cette étude permettront en outre d'orienter l'offre de formation du FOPAS en vue de répondre aux besoins futurs des entreprises qui évoluent extrêmement vite dans le contexte d'un monde de plus en plus digitalisé.

b. Valorisatie van de verworven competenties

Artikel 11

De ondertekenende partijen verbinden er zich toe binnen FOPAS een mechanisme in te richten dat de verworven competenties valoriseert om de beroepsherinschakeling van ontslagen werknemers aan te moedigen en om deze competenties te erkennen door middel van een certificering afgeleverd door het Paritair Comité.

VI. Digitalisatie

Artikel 12

In het verlengde van de gemeenschappelijke verklaring die de Europese sectorale sociale partners sloten op 12 oktober 2016 onder de naam "*joint declaration on the social effects of digitalisation by the European social partners in the insurance sector*" verbinden de Belgische sociale partners er zich toe, op basis van de reserves van FOPAS, een studie te financieren over de definitie van de tegen 2025 te verwachten competenties en talenten met bijzondere focus op de impact van digitalisering in de verzekeringssector.

Dankzij de conclusies van deze studie kan het opleidingsaanbod van FOPAS aangepast worden en inspelen op de toekomstige behoeften van de ondernemingen die razendsnel evolueren binnen de context van een wereld die steeds verder digitaliseert.

**VII. Défis démographiques –
« Active ageing »**

Article 13

Une sélection de pistes d'actions concrètes issues du rapport du groupe de travail « défis démographiques » seront mises en avant et communiquées aux entreprises de manière à stimuler la mise en place de mesures en entreprise dans la perspective de travailler plus longtemps.

Le groupe de travail « défis démographiques » sélectionnera ces pistes d'actions concrètes et les proposera à la Commission paritaire pour la fin juin 2018.

Avant la fin 2018, les comités pour la prévention et la protection au travail des entreprises placeront ce sujet à l'ordre du jour pour discussion et éventuelle application si nécessaire.

VIII. Flexibilité

Article 14

Afin de s'adapter aux besoins des clients et de faire face à une économie de plus en plus digitalisée, l'alinéa 3 de l'article 16 de la convention collective de travail du 4 octobre 2007^{*} relative à l'introduction des horaires alternatifs et des horaires décalés est supprimé.

Cela signifie que les entreprises peuvent à leur niveau faire application des dispositions relatives à la grande flexibilité dans le respect des conditions

* 85760/Co/306

**VII. Demografische uitdagingen
- "Active ageing"**

Artikel 13

Er zal een selectie van concrete actiepistes die naar voren gekomen zijn uit de werkgroep "demografische uitdagingen" voorgelegd en meegedeeld worden aan de ondernemingen om de invoering van maatregelen binnen de onderneming te stimuleren met het oog op langer werken.

De werkgroep "demografische uitdagingen" zal deze concrete actiepistes selecteren en zal ze voorstellen aan het Paritair Comité tegen eind juni 2018.

Vóór eind 2018 plaatsen de comités voor preventie en bescherming op het werk van de ondernemingen dit onderwerp op de agenda voor bespreking en eventuele toepassing waar nodig.

VIII. Flexibiliteit

Artikel 14

Met het oog op aanpassing aan de noden van de cliënten en om het hoofd te bieden aan een economie die steeds verder digitaliseert, wordt de derde paragraaf van artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 oktober 2007^{*} betreffende de invoering van de alternatieve uurregelingen en de verschoven uurregelingen geschrapt.

Dat betekent dat de ondernemingen op ondernemingsniveau de bepalingen mogen toepassen betreffende de grote flexibiliteit met inachtneming van de

* nr. 85760/Co/306

de la convention collective de travail nr 42 du 2 juin 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

Les conventions collectives de travail conclues au niveau de l'entreprise dans ce cadre seront communiquées avant leur dépôt au greffe à la Présidente de la Commission paritaire. Celle-ci en informera les membres.

En outre, lorsqu'aucune délégation syndicale n'est présente au sein de l'entreprise, l'accord sera soumis à la Commission paritaire avant le dépôt au greffe. Dans ce cas, la commission paritaire examine le contenu du projet d'accord dans les 2 mois de sa réception par le président de la commission paritaire; elle peut rejeter le projet si la majorité des membres présents se prononcent dans ce sens ou si la totalité des membres présents représentant soit les organisations patronales, soit les organisations syndicales, se prononcent à ce propos.

voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.

De in dit kader op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten worden vóór de neerlegging op de griffie meegedeeld aan de voorzitter van het paritair comité. Deze zal de leden op de hoogte brengen.

Daarnaast wordt het akkoord voorgelegd aan het paritair comité vóór de neerlegging op de griffie als er geen vakbondsafvaardiging is binnen de onderneming. Het paritair comité onderzoekt in dat geval de inhoud van het ontwerp van akkoord binnen de termijn van 2 maanden na ontvangst van het ontwerp door de voorzitter van het paritair comité; het kan het ontwerp verwerpen indien de meerderheid van de aanwezige leden zich daartoe uitspreekt of indien alle aanwezige leden die, hetzij de werkgeversorganisaties, hetzij de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zich daartoe uitspreken.

IX. Crédit-temps

Article 15

Sur la base de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière (modifiée par les conventions collectives de travail n° 103 bis du 27 avril 2015 et n° 103ter du 20 décembre 2016), les partenaires sociaux portent le crédit-temps pour motifs de soins à une durée totale de 51 mois maximum.

En vertu de la même convention n° 103, le crédit-temps pour motifs de formation est lui limité à une durée totale de 36 mois maximum.

La convention collective sectorielle du 20 décembre 2005 précisant les conditions d'application du crédit-temps dans le secteur de l'assurance est dès lors modifiée par une convention spécifique concernant la durée maximale.

X. Fonds de formation syndical

Article 16

§1. Pour les années 2017-2018, une allocation de 950.000 € au Fonds de formation syndical est prévue.

Compte tenu de la situation économique spécifique du secteur, cette allocation est répartie à concurrence de

IX. Tijdskrediet

Artikel 15

Op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen (gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 103bis van 27 april 2015 en nr. 103ter van 20 december 2016), brengen de sociale partners het tijdskrediet voor zorgmotieven op een totale duur van maximaal 51 maanden.

Krachtens dezelfde overeenkomst nr. 103 is het tijdskrediet voor opleiding beperkt tot een totale maximale duur van 36 maanden.

De collectieve sectorovereenkomst van 20 december 2005 die de toepassingsvoorwaarden van het tijdskrediet definieert in de verzekeringssector wordt dan ook gewijzigd door een specifieke overeenkomst betreffende de maximale duur.

X. Fonds voor vakbondsopleiding

Artikel 16

§1. Voor de jaren 2017-2018 is een bijdrage van € 950.000 voor het Fonds voor Vakbondsopleiding voorzien.

Rekening houdend met de specifieke economische situatie van de sector wordt deze bijdrage als volgt verdeeld:

- 500.000 euros versé par Assuralia ;
- 450.000 euros versé par le FOPAS.

- 500.000 euros gestort door Assuralia;
- 450.000 euros gestort door FOPAS.

§2. Ces montants seront versés à condition que les dispositions ci-après (rapport annuel sur la répartition et l'utilisation des montants, alinéa suivant et paix sociale, article suivant) aient été respectées.

§2. Deze bedragen worden gestort op voorwaarde dat de hierna vermelde bepalingen (jaarverslag over de verdeling en de aanwending van de bedragen, volgende lid, en sociale vrede, volgend artikel) in acht genomen zijn.

Un rapport annuel sur la répartition et l'utilisation des montants suivant le modèle convenu sera fourni par les organisations syndicales et envoyé à Assuralia dans le courant du 1^{er} trimestre 2019.

De vakbondsorganisaties bezorgen in de loop van het 1^{ste} trimester 2019 aan Assuralia een jaarverslag over de verdeling en de aanwending van de bedragen op basis van het overeengekomen model.

§3. Un groupe de travail mènera une réflexion sur les éventuels critères objectifs de financement du fonds de formation syndical. Ce groupe de travail fera rapport à la Commission paritaire avant la fin de l'année 2018.

§3. Een werkgroep zal nadenken over de eventuele objectieve criteria voor de financiering van het fonds voor vakbondsopleiding. De werkgroep brengt verslag uit aan het paritair comité vóór eind 2018.

XI. Paix sociale

Article 17

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 les conventions collectives sectorielles existantes.

XI. Sociale vrede

Artikel 17

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 de bestaande collectieve sectorovereenkomsten geregeld worden.

XII. Marge pour l'évolution du coût salarial

Article 18

Les parties reconnaissent que les dispositions de la convention collective de travail n° 119 du 21 mars 2017 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018 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 sectoriel et les conventions collectives y afférentes.

XIII. Validité

Article 19

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018, à l'exception des dispositions suivants :

- Sécurité d'emploi (article 3) et outplacement (article 10) : du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2019 ;
- Crédit-temps (article 15) et flexibilité (article 14) : à durée indéterminée (cf. les dispositions de dénonciation contenues dans les

XII. Marge voor de ontwikkeling van de loonkosten

Artikel 18

De partijen erkennen dat de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 119 van 21 maart 2017 die de maximummarge vaststellen voor de ontwikkeling van de loonkosten voor de jaren 2017-2018 en van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen in acht genomen worden.

Dit betekent dat er 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 sectorakkoord en de daarbij behorende collectieve overeenkomsten geregeld worden.

XIII. Geldigheidsduur

Artikel 19

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en treedt buiten werking op 31 december 2018, uitgezonderd de volgende bepalingen:

- Vastheid van betrekking (artikel 3) en outplacement (artikel 10): van 1 januari 2018 tot 31 december 2019;
- Tijdskrediet (artikel 15) en flexibiliteit (artikel 14): voor onbepaalde duur (cf. de opzegbepalingen vermeld in de

conventions collectives de travail
spécifiques).

specifieke collectieve
arbeidsovereenkomsten).