



### ERRATUM

#### **Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances**

**CCT n° 170154/CO/307  
du 1/12/2021**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 1er doit être modifié comme suit : "Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de **werkneemsters** en werknemers van de ondernemingen die ..."
- L'article 2, le 1er tiret doit être modifié comme suit : "- Verhoging van de sectorale minimumlonen en **reële lonen** met 10 EUR per maand..."
- L'article 2, le 2ème tiret doit être modifié comme suit : « - Voor **werkneemsters** en werknemers die boven het ... »

Correction des deux langues :

- Le titre au-dessus article 7 doit être modifié comme suit : « Notifications à la commission paritaire en cas de fusions/reprises/acquisitions »
- L'article 7, le 3ème tiret doit être modifié comme suit : « -Nombre de travailleurs/travailleuses de l'entreprise **absorbée fusionnée**; »

**Décision du**

### ERRATUM

#### **Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringssagentschappen**

**CAO nr. 170154/CO/307  
van 1/12/2021**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 1 moet als volgt verbeterd worden : "Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de **werkneemsters** en werknemers van de ondernemingen die ..."
- Artikel 2, 1<sup>ste</sup> streepje moet als volgt verbeterd worden : "- Verhoging van de sectorale minimumlonen en **reële lonen** met 10 EUR per maand..."
- Artikel 2, 2de streepje moet als volgt verbeterd worden : "- Voor **werkneemsters** en werknemers die boven het ... "

Verbetering van beide talen :

- De titel boven artikel 7 moet als volgt verbeterd worden : "Mededeling aan het paritair comité in geval van fusies/**overdrachten**/overnames"
- Artikel 7, 3de bolletje moet als volgt verbeterd worden : "● Aantal werknemers/**werkneemsters** in de gefuseerde onderneming;"

**Beslissing van**

27-06-2022

<b>Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen</b>	<b>Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances</b>
<i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 december 2021 betreffende het sectorale akkoord 2021-2022</i>	<i>Convention collective de travail du 1er décembre 2021 relative à l'accord sectoriel 2021-2022</i>
<b>Artikel 1. Toepassingsgebied</b>  Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen vallen.  <i>* van de ondernemingen ** werknemsters en</i>	<b>Article 1er. Champ d'application</b>  La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleuses et travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les entreprises de courtages et agences d'assurances.
<b>Koopkracht</b>  <b>Artikel 2. Verhoging van de sectorale barema's en de reële lonen.</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verhoging van de sectorale minimumlonen met 10€ per maand vanaf 1 januari 2022. <i>* en reële lonen</i></li> <li>- Voor werknemers die boven het sectorale minimumloon worden betaald, is de verhoging vastgesteld op 10 euro per maand op het voltijds reële loon. <i>** werknemsters en</i></li> </ul> De verhoging van de koopkracht kan op het niveau van de onderneming in een andere vorm worden toegekend. <ul style="list-style-type: none"> <li>• In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging wordt het gelijkwaardige voordeel uiterlijk op 31 december 2021 door middel van een bedrijfsakkoord gerealiseerd.</li> <li>• In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging zal de werkgever de werknemers uiterlijk</li> </ul>	<b>Pouvoir d'achat</b>  <b>Article 2. Augmentation des barèmes et salaires réels</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmentation des barèmes minimums sectoriel et des salaires réels de 10€ par mois à partir du 1er janvier 2022.</li> <li>- Pour les travailleuses et travailleurs payés au-delà du barème minimum sectoriel, l'augmentation est fixée à 10 euros par mois sur le salaire effectif temps plein.</li> </ul> L'augmentation du pouvoir d'achat peut être octroyée sous une forme différente au niveau de l'entreprise. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans les entreprises ayant une délégation syndicale, l'application de l'avantage équivalent est réalisée moyennant un accord d'entreprise au plus tard le 31 décembre 2021.</li> <li>• Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'employeur informe les travailleurs par écrit et</li> </ul>

<p>op 31 december 2021 individueel schriftelijk in kennis stellen van de toepassing van het gelijkwaardige voordeel.</p>	<p>individuellement de l'application de l'avantage équivalent au plus tard le 31 décembre 2021.</p>
<p><b><u>Werkbaar werk</u></b></p> <p><b>Artikel 3. 1/10de ouderschapsverlof</b></p> <p>Vanaf 1 januari 2022, zullen de werknemers van de sector in alle gevallen de mogelijkheid hebben om te kiezen voor opname van ouderschapsverlof in de vorm van een 1/10<sup>de</sup> onderbreking (met inachtneming van de voorwaarden uit het koninklijk besluit van 5 mei 2019 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de thematische verloven en de regelgeving inzake ouderschapsverlof).</p>	<p><b><u>Travail faisable</u></b></p> <p><b>Article 3. Congé parental 1/10ème</b></p> <p>A partir du 1 er janvier 2022, les travailleurs du secteur auront la possibilité dans tous les cas d'opter pour un congé parental sous la forme d'une suspension d'un dixième (dans le respect des conditions de l'arrêté royal du 5 mai 2019 modifiant diverses dispositions relatives aux congés thématiques et de la réglementation relative au congé parental).</p>
<p><b><u>Ouplacement</u></b></p> <p><b>Artikel 4.</b> Vanaf 1 januari 2022 zullen werknemers die worden ontslagen om andere redenen dan dringende reden of einde van de loopbaan (SWT), en van wie de opzegtermijn meer dan 30 weken bedraagt, recht hebben op outplacement zonder dat hun opzegtermijn met 4 weken wordt verminderd.</p>	<p><b><u>Outplacement</u></b></p> <p><b>Article 4.</b> A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les travailleurs licenciés pour un autre motif que motif grave ou fin de carrière (RCL), et dont le préavis dépasse 30 semaines auront droit à l'Ouplacement sans que leur préavis soit réduit de 4 semaines.</p>
<p><b><u>Telewerk</u></b></p> <p><b>Artikel 5.</b> De bedrijven engageren zich om een overleg op te starten met de bedoeling om tot een akkoord te komen aangaande telewerk.</p> <p>Binnen dit overleg zullen volgende elementen besproken worden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De functies en/of activiteiten binnen de onderneming die in aanmerking komen voor telewerk. Alsook een</li> </ul>	<p><b><u>Teletravail</u></b></p> <p><b>Article 5.</b> Les entreprises s'engagent à entamer une concertation à leur niveau en vue d'arriver à un accord sur le télétravail.</p> <p>Dans le cadre de cette concertation, les éléments suivants seront abordés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les fonctions et/ou activités au sein de l'entreprise qui sont compatibles avec le télétravail. Ainsi que la</li> </ul>

<p>verantwoording voor zij die niet in aanmerking komen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het voorzien van het nodige materieel voor de goede uitvoering van de taken.</li> <li>• De organisatie van het telewerk (aantal dagen per week,...) en de arbeidsduur (en, indien van toepassing, de opvolging).</li> <li>• Het garanderen van een kwaliteitsvolle dienstverlening</li> <li>• De collectieve en financiële aspecten, rekening houdend met de eigenheid van de onderneming en eventuele compensaties die reeds voorzien zijn.</li> <li>• Het recht op disconnectie.</li> <li>• De interne communicatie.</li> <li>• Opleiding en vorming</li> <li>• Een beleid rond welzijn in de brede zin: evenwicht werk-privé, de mogelijkheden qua disconnectie, ergonomische aspecten,...</li> </ul>	<p>justification pour celle qui ne le sont pas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La fourniture du matériel nécessaire à la bonne exécution des tâches.</li> <li>• L'organisation du télétravail (Nombre de jour par semaine,...) et le temps de travail (et, le cas échéant, son suivi).</li> <li>• Le maintien d'un service client de qualité.</li> <li>• les aspects collectifs et financiers en tenant compte notamment, de l'organisation propre à chaque entreprise et des compensations déjà prévues,</li> <li>• Le droit à la déconnexion.</li> <li>• la communication interne.</li> <li>• l'éducation et la formation.</li> <li>• la politique du bien-être au sens large : l'équilibre vie professionnelle – vie privée, les possibilités de déconnexion, les aspects ergonomiques...</li> </ul>
<p><b><u>Digitale communicatie</u></b></p> <p><b>Artikel 6</b></p> <p>§1. De syndicale afvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel zonder dat zulks de organisatie van het werk mag storen; deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.</p> <p>§2. Voor deze communicatie hebben vakbonden de mogelijkheid om gebruik te maken van moderne communicatiekanalen. De elektronische kanalen en toegang die vakbonden kunnen gebruiken worden in overleg en volgens het interne communicatiebeleid van elk bedrijf overeengekomen.</p> <p>§3. De toepassing van dit artikel mag in geen geval afbreuk doen aan de bepalingen inzake respect voor de persoonlijke</p>	<p><b><u>Communication Digitale</u></b></p> <p><b>Article 6</b></p> <p>§1. La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit, à toutes communications utiles au personnel ; ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.</p> <p>§2. Pour ces communications, les organisations syndicales ont la possibilité d'utiliser les canaux modernes de communication. Les canaux et accès électroniques pouvant être utilisés par les organisations syndicales sont convenus en concertation et dans le respect de la politique de communication interne de chaque entreprise.</p> <p>§3. L'application du présent article ne peut en aucun cas compromettre les dispositions relatives au respect de la vie privée (GDPR)</p>

<p>levenssfeer (GDPR) en de binnen de onderneming geldende bepalingen inzake IT-beveiliging, ethiek en rationeel gebruik van de ter beschikking gestelde communicatiemiddelen.</p>	<p>et les dispositions en vigueur au sein de l'entreprise en ce qui concerne la sécurité informatique, la déontologie et l'utilisation rationnelle des moyens de communication mis à disposition.</p>
<p><b><u>Mededeling aan het Paritair Comité in geval van fusies/overnames</u></b></p> <p>* overdrachten/</p> <p><b>Artikel 7.</b> Wanneer een tot paritair comité 307 behorende onderneming een andere tot paritair comité 307 behorende onderneming met ten minste tien werknemers overneemt, wordt de voorzitter van het paritair comité hiervan schriftelijk in kennis gesteld; deze kennisgeving omvat de volgende gegevens:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vennootschapsnummer van de overnemende vennootschap</li> <li>• Vennootschapsnummer van de overgenomen vennootschap</li> <li>• Aantal werknemers in de gefuseerde onderneming</li> <li>• Datum waarop de twee entiteiten één worden.</li> </ul> <p>* / werkneemsters</p>	<p><b><u>Notification à la Commission Paritaire en cas de fusions/reprises/acquisitions</u></b></p> <p><b>Article 7.</b> Lorsqu'une entreprise de la Commission Paritaire 307 reprend une autre entreprise de la Commission Paritaire 307 comptant au moins dix travailleurs, une communication écrite sera adressée à la Présidente/au Président de la commission paritaire et reprendra les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° d'entreprise de l'entreprise absorbante</li> <li>- N° d'entreprise de l'entreprise absorbée</li> <li>- Nombre de travailleurs/travailleuses de l'entreprise absorbée fusionnée;</li> <li>- Date à laquelle les deux entités n'en formeront plus qu'une.</li> </ul>
<p><b>Artikel 8.</b> Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten 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.</p>	<p><b>Article 8.</b> Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions 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.</p> <p>* de travail</p>

<p><b>Duur en opzeggingsmodaliteiten van deze overeenkomst</b></p> <p><b>Artikel 9.</b> Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01 december 2021.</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk der ondertekende partijen door middel van een aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité, mits een opzegtermijn van 6 maanden.</p>	<p><b>Durée et modalités de dénonciation de la présente convention</b></p> <p><b>Article 9.</b> La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er décembre 2021.</p> <p>La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires, moyennant une lettre recommandée, adressée au président de la commission paritaire, avec un préavis de 6 mois.</p>
---	--