

**Convention collective de travail du 2
décembre 2019 relative à l'accord
sectoriel 2019-2020**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van
2 december 2019 betreffende het
sectorakkoord 2019-2020**

TABLE DES MATIERES

INHOUDSTAFEL

1. Champ d'application

Article 1

2. Pouvoir d'achat

Article 2 - 3

2.1. Procédure et timing

Article 4 - 6

2.2. Prime non récurrente en 2020

Article 7

*2.3. Prime annuelle récurrente à partir de
2020*

Article 8

3. Travail faisable et mobilité

3.1. Crédit-temps de fin carrière

Article 9

*3.2. Régime de chômage avec complément
d'entreprise (RCC)*

Article 10

3.3. Outplacement

Article 11

3.4. Sécurité d'emploi

Article 12

*3.5. Conciliation vie professionnelle - vie
privée*

Article 13

3.6. Déconnexion

Article 14

3.7. Télétravail

Article 15

3.8. Digitalisation / IA

Article 16

*3.9. Valorisation des compétences
acquises*

Article 17

1. Toepassingsgebied

Artikel 1

2. Koopkracht

Artikel 2 - 3

2.1. Procedure en timing

Artikel 4 - 6

2.2. Niet recurrenente premie in 2020

Artikel 7

2.3. Recurrenente jaarpremie vanaf 2020

Artikel 8

3. Werkbaar werk en mobiliteit

3.1. Tijdskrediet eindloopbaan

Artikel 9

*3.2. Stelsel werkloosheid met
bedrijfstoelage (SWT)*

Artikel 10

3.3. Outplacement

Artikel 11

3.4. Vastheid van betrekking

Artikel 12

3.5. Balans professioneel leven - privéleven

Artikel 13

3.6. Deconnectie

Artikel 14

3.7. Telewerk

Artikel 15

3.8. Digitalisering / IA

Artikel 16

*3.9. Valorisatie van de verworven
competenties*

Artikel 17

4. Formations

- 4.1. *Poursuite et projet de croissance des efforts de formation*
Article 18
- 4.2. *Crédit de formation*
Article 19 – 21
- 4.3. *Financement FOPAS*
Article 22
- 4.4. *Ligne budgétaire de crédit en faveur de la formation en entreprise*
Article 23
- 4.5. *Fonds de formation syndical*
Article 24

5. Paix sociale

Article 25

6. Marge pour l'évolution du coût salarial

Article 26

7. Validité

Article 27

4. Opleidingen

- 4.1. *Voortzetting en groeiproject opleidingsinspanningen*
Artikel 18
- 4.2. *Opleidingskrediet*
Artikel 19 -21
- 4.3. *Financiering FOPAS*
Artikel 22
- 4.4. *Budgettaire kredietlijn opleiding binnen de onderneming*
Artikel 23
- 4.5. *Fonds voor vakbondsopleiding*
Artikel 24

5. Sociale vrede

Artikel 25

6. Marge voor de ontwikkeling van de loonkosten

Artikel 26

7. Geldigheidsduur

Artikel 27

**Convention collective de travail
du 2 décembre 2019 relative à
l'accord sectoriel 2019-2020**

**Collectieve arbeidsovereenkomst
van 2 december 2019 betreffende
het sectorakkoord 2019-2020**

1. Champ d'application

Article 1

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

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. Pouvoir d'achat

Article 2

Compte tenu de la situation économique spécifique du secteur, la norme salariale prévue par l'arrêté royal du 19 avril 2019 est exécutée dans le présent accord selon les dispositions ci-après.

2. Koopkracht

Artikel 2

Rekening houdend met de specifieke economische situatie van de sector wordt de loonnorm voorzien door het Koninklijk besluit van 19 april 2019 als volgt uitgevoerd in dit akkoord.

Article 3

La finalité de cet accord est une hausse réelle de pouvoir d'achat qui prendra la forme d'une prime non récurrente de 200 euros net couplée à une prime annuelle récurrente de 100 euros net à partir de juin 2020.

Artikel 3

De doelstelling van dit akkoord is een reële koopkrachtverhoging in de vorm van een niet-recurrente premie van 200 euro netto, gekoppeld aan een recurrente jaarpremie van 100 euro netto vanaf juni 2020.

2.1. Procédure et timing

Article 4

§1. L'employeur a le libre choix du (ou des) véhicules permettant de payer ce montant sous une forme nette :

- CCT 90 (bonus) ¹ ;
- Participations bénéficiaires ² ;

2.1. Procedure en timing

Artikel 4

§1. De werkgever kiest vrij het/de vehikel(s) via welke dit bedrag netto wordt betaald:

- Cao 90 (bonus)³ ;
- Winstdeelnames⁴ ;

¹ CCT n° 90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats (M.B. 21 février 2008).

- Augmentation de la valeur des chèques repas – écochèques ;
 - Versement via l'assurance de groupe (pension, décès, invalidité, hospitalisation...), chèques sport, chèques culture : dans ce cas, 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 ;
 - Autres ...
- Waardeverhoging van de maaltijdcheques – ecocheques;
 - Betaling via de groepsverzekering (pensioen, overlijden, invaliditeit, hospitalisatie...), sportcheques, cultuurcheques: in dat geval is het akkoord van de vakbondsafvaardiging noodzakelijk (d.w.z. de representatieve werknemersorganisaties zoals bepaald in de wet van 5 december 1968, aanwezig in de onderneming);
 - Andere ...

§2. L'employeur informera les organes de concertation compétents du(des) véhicule(s) choisi(s) au plus tard le 31 mars de l'année correspondante.

§2. De werkgever informeert de bevoegde overlegorganen uiterlijk op 31 maart van het overeenkomstige jaar over het/de gekozen vehikel(s).

Article 5

L'employeur communiquera les modalités pratiques de versement aux travailleurs au plus tard le 31 mai de l'année correspondante, et si nécessaire aura négocié les modalités du ou des véhicules.

Artikel 5

De werkgever communiceert de praktische regelingen betreffende de betaling uiterlijk op 31 mei van het overeenkomstige jaar aan de werknemers, en heeft de modaliteiten van het/de vehikel(s) indien nodig onderhandeld.

Article 6

Le versement aura lieu chaque année au plus tard le 30 juin à moins que des contraintes techniques ne nécessitent de modifier cette date.

Artikel 6

De betaling gebeurt elk jaar uiterlijk op 30 juni tenzij deze datum wegens technische redenen moet worden gewijzigd.

² Introduites par la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés et ses arrêtés royaux d'exécution.

³ Cao nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (B.S. 21 februari 2008).

⁴ Ingevoerd door de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen en haar koninklijke uitvoeringsbesluiten.

2.2. Prime non récurrente en 2020

Article 7

§1. Les travailleurs bénéficieront d'un avantage non récurrent sous une forme nette.

§2. 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.

§3. Cet avantage sera d'un montant de 200 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.

§4. A défaut de véhicule permettant de payer ce montant sous une forme nette conformément à l'article 4, l'employeur peut décider de convertir cette prime en un montant de 300 euros brut (sur la base du ratio 100 euros net = 150 euros brut).

2.2. Niet recurrente premie in 2020

Artikel 7

§1. De werknemers ontvangen een netto niet-recurrent voordeel.

§2. Dit voordeel wordt toegekend aan de werknemers aanwezig op het ogenblik van de betaling en/of aan de werknemers die 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.

§3. Dit voordeel bedraagt 200 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.

§4. Bij gebrek aan een vehikel via hetwelk dit bedrag netto wordt betaald in overeenstemming met artikel 4 kan de werkgever beslissen deze premie om te zetten in een bedrag van 300 euro bruto (op basis van de verhouding 100 euro netto = 150 euro bruto).

2.3. Prime annuelle récurrente à partir de 2020

Article 8

§1. Les travailleurs bénéficieront d'un avantage récurrent annuel sous une forme nette.

§2. Cet avantage sera attribué aux travailleurs présents au moment du paiement et/ou recevant une rémunération mensuelle payée 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.

§3. Cet avantage sera d'un montant de 100 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.

§4. A défaut de véhicule permettant de payer ce montant sous une forme nette conformément à l'article 4, l'employeur peut décider de convertir cette prime en un montant de 150 euros brut (sur la base du ratio 100 euros net = 150 euros brut).

2.3. Recurrente jaarpremie vanaf 2020

Artikel 8

§1. De werknemers ontvangen een jaarlijks recurrent netto voordeel.

§2. Dit voordeel wordt toegekend aan de werknemers aanwezig op het ogenblik van de betaling en/of aan de werknemers die 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.

§3. Dit voordeel bedraagt 100 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.

§4. Bij gebrek aan een vehikel via hetwelk dit bedrag netto wordt betaald in overeenstemming met artikel 4 kan de werkgever beslissen om deze premie om te zetten in een bedrag van 150 euro bruto (op basis van de verhouding 100 euro netto = 150 euro bruto).

Commentaire : en application des articles 7 et 8 relatifs au pouvoir d'achat, ceci signifie concrètement pour un travailleur à temps plein,

- *l'octroi d'un montant total (addition de la prime non récurrente et de la prime récurrente) de 300 euros net durant l'année 2020 (ou au maximum 450 euros brut) et*
- *l'octroi d'un montant de 100 euros net à partir de 2021 d'une façon annuelle et récurrente (ou au maximum 150 euros brut).*

Commentaar: in toepassing van de artikelen 7 en 8 met betrekking tot de koopkracht, betekent dit concreet voor een voltijds werknemer,

de toekenning van een totaalbedrag (optelsom van de niet recurrenente premie en van de recurrenente premie) van 300 euro netto gedurende het jaar 2020 (of maximum 450 euro bruto) en de toekenning van een bedrag van 100 euro netto vanaf 2021 op jaarbasis en recurrent (of maximum 150 euro bruto).

3. Travail faisable et mobilité

3.1. Crédit-temps de fin carrière

Article 9

En exécution de la convention collective de travail nr 137 du 23 avril 2019 conclue au niveau du Conseil national du Travail, les parties signataires concluent une convention spécifique.

3.2. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Article 10

En exécution de la convention collective de travail nr 135 du 23 avril 2019 conclue au niveau du Conseil national du Travail, les parties signataires concluent une convention spécifique.

3. Werkbaar werk en mobiliteit

3.1. Tijdskrediet eindloopbaan

Artikel 9

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019 die is gesloten op het niveau van de Nationale Arbeidsraad, sluiten de ondertekenende partijen een specifieke overeenkomst.

3.2. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Artikel 10

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 135 van 23 april 2019 die is gesloten op het niveau van de Nationale Arbeidsraad, sluiten de ondertekenende partijen een specifieke overeenkomst.

3.3. Outplacement

Article 11

Les parties signataires ont convenu de poursuivre le mécanisme mis en place par la convention collective de travail du 5 février 2018 relative à la mutualisation et à la généralisation de l'outplacement pour les travailleurs licenciés du secteur : la convention est prolongée jusqu'au 31 décembre 2021. Une évaluation portant notamment sur les aspects financiers sera menée au sein du Comité de gestion du FOPAS pour la fin 2020.

3.4. Sécurité d'emploi

Article 12

A partir du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2021, 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, 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 2 décembre 2019 relative à la

3.3. Outplacement

Artikel 11

De ondertekenende partijen hebben besloten om het door de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 februari 2018 ingevoerde specifieke mechanisme betreffende de onderlinge verdeling en veralgemening van het sectorale outplacement voor alle ontslagen werknemers voort te zetten: de overeenkomst wordt verlengd tot en met 31 december 2021. Het beheerscomité van FOPAS evalueert onder meer de financiële aspecten ervan tegen eind 2020.

3.4. Vastheid van betrekking

Artikel 12

Van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021 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 om de werkgelegenheid van de betrokken werknemers zoveel mogelijk te vrijwaren of hun heroriënteringsmogelijkheden te vergroten.

Indien geen overeenkomst kan worden bereikt, zullen er bovenop de ontslagvergoedingen sancties van toepassing zijn betreffende de vastheid van betrekking (zoals bepaald door artikel 15 van de collectieve

réinsertion professionnelle) sera d'application au-delà des indemnités de licenciement.

arbeidsovereenkomst van 6 december 2010, zoals aangevuld door de cao van 2 december 2019 betreffende de beroepsherinschakeling).

3.5. Conciliation professionnelle – vie privée

Article 13

Un groupe de travail paritaire sera créé et chargé de sélectionner des best practices sur la base des rapports reçus de la part des comités pour la prévention et la protection au travail (dans le cadre du groupe de travail « défis démographiques – active ageing ») et des discussions menées au niveau des comités pour la prévention et la protection au travail dans ce cadre.

Ce groupe de travail rendra son rapport à la Commission paritaire pour la fin octobre 2020.

3.6. Déconnexion

Article 14

Les partenaires sociaux sectoriels au niveau européen ont convenu le 15 février 2019 une déclaration commune intitulée « *Follow up to the joint declaration on the social effects of digitalisation* ».

Celle-ci prévoit que
« *La digitalisation ne doit pas mener à une situation où les travailleurs sont obligés d'être connectés à tout moment (24h/24)* ».

3.5. Balans professioneel leven - privéleven

Artikel 13

Een paritaire werkgroep zal opgericht worden en belast met de selectie van de best practices op basis van de rapporten ontvangen van de comités voor preventie en bescherming op het werk (in het kader van de werkgroep "demografische uitdagingen – active ageing") en de discussies gehouden in dit kader door de comités voor de preventie en bescherming op het werk.

Deze werkgroep zal zijn rapport overmaken aan het Paritair Comité tegen eind oktober 2020.

3.6. Deconnectie

Artikel 14

De Europese sectorale sociale partners hebben op 15 februari 2019 een gemeenschappelijke verklaring afgesloten getiteld "*Follow up to the joint declaration on the social effects of digitalisation*".

Deze verklaring voorziet dat
"de digitalisering niet mag leiden tot een situatie waarin werknemers verplicht worden om op elk moment (24u/24) online te zijn".

3.7. Télétravail

Article 15

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.

Par télétravail, on entend le télétravail structurel (visé par la CCT 85⁵) et occasionnel (visé par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable⁶).

3.8. Digitalisation / IA

Article 16

Les partenaires sociaux poursuivront les réflexions au sein d'un groupe de travail paritaire sur les aspects de la digitalisation et de l'intelligence artificielle dans le secteur de l'assurance.

3.9. Valorisation des compétences acquises

Article 17

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

3.7. Telewerk

Artikel 15

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

Onder telewerk wordt verstaan: structureel telewerk (zoals bedoeld door cao 85⁷) en occasioneel telewerk (zoals bedoeld door de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk⁸).

3.8. Digitalisering / AI

Artikel 16

De sociale partners denken binnen een paritaire werkgroep verder na over de diverse aspecten van de digitalisering en artificiële intelligentie in de verzekeringssector.

3.9. Valorisatie van de verworven competenties

Artikel 17

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe binnen FOPAS een mechanisme in te richten dat de verworven competenties valoriseert om de beroepsherinschakeling van ontslagen

⁵ Convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, modifiée par la convention collective de travail n° 85 bis du 27 février 2008.

⁶ art. 22 à 28.

⁷ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk, gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 bis van 27 februari 2008.

⁸ art. 22 tot 28.

des travailleurs licenciés et à faire reconnaître ces compétences par une certification délivrée par la Commission paritaire.

4. Formations

4.1. Poursuite et projet de croissance des efforts de formation

Article 18

§1. 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 15) ;
- la procédure de demande et d'accessibilité à la formation (articles 16 et 17) ;
- le financement du fonds pour la formation des groupes à risques, le FOPAS, pour les années 2019 (convention collective de travail du 13 septembre 2019) et 2020 (convention collective de travail spécifique conclue).

§2. Les parties signataires prévoient en outre une trajectoire de croissance suite à la prolongation de la ligne budgétaire de crédit soutenant la formation intra-entreprise (article 19) et au soutien de la formation syndicale (article 20).

werknemers aan te moedigen en om deze competenties te erkennen door middel van een certificering afgeleverd door het paritair comité.

4. Opleidingen

4.1. Voortzetting en groeiproject opleidingsinspanningen

Artikel 18

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

Ze verlengen namelijk de volgende bepalingen:

- het opleidingskrediet van 4 dagen (artikel 15);
- de procedure voor verzoek om en toegang tot opleiding (artikelen 16 en 17);
- de financiering van het Fonds voor de vorming van risicogroepen, FOPAS, voor de jaren 2019 (de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 september 2019) en 2020 (de gesloten specifieke collectieve arbeidsovereenkomst).

§2. De ondertekenende partijen voorzien daarnaast in een groeitraject naar aanleiding van de verlenging van de kredietlijn voor opleidingen binnen de onderneming (artikel 19) en voor de ondersteuning van vakbondsopleiding (artikel 20).

§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.

4.2. Crédit de formation

Article 19

Un crédit de formation, exprimé en nombre de jours par an, est déterminé pour l'année 2020 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 20

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 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.

§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.

4.2. Opleidingskrediet

Artikel 19

Een opleidingskrediet, uitgedrukt in aantal dagen per jaar, wordt voor het jaar 2020 collectief op bedrijfsvlak bepaald.

Dit gebeurt als volgt:

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

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

Artikel 20

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

Een verslag hierover zal samen met de jaarlijkse economische en financiële inlichtingen aan de Ondernemingsraad worden voorgelegd. Dat verslag zal onder meer gegevens bevatten over het aantal opleidingsdagen die tijdens het jaar werden georganiseerd, de verschillende soorten opleidingen, het aantal betrokken werknemers en het aandeel geweigerde verzoeken alsook de reden voor de weigering.

Article 21

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.

4.3. Financement FOPAS

Article 22

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 13 septembre 2019 pour l'année 2019.

Une convention spécifique portant la cotisation annuelle à 0,15% pour le FOPAS est également conclue pour l'année 2020 en exécution du présent accord.

Artikel 21

De opleiding is toegankelijk voor alle werknemers zolang zij 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, dient hij zijn beslissing schriftelijk te motiveren ten aanzien van de werknemer.

4.3. Financiering FOPAS

Artikel 22

Op basis van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (deel I), titel XIII, hoofdstuk VIII, 1ste afdeling, is op 13 september 2019 een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die de jaarlijkse bijdrage aan FOPAS op 0,15% vaststelt voor het jaar 2019.

In uitvoering van dit akkoord wordt ook voor het jaar 2020 een specifieke overeenkomst gesloten die de jaarlijkse bijdrage aan FOPAS op 0,15% vaststelt.

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

Article 23

§1. Les parties signataires prolongent la ligne budgétaire de crédit en faveur de la formation en entreprise dans les mêmes conditions que celles de l'accord précédent (rappelées dans les paragraphes suivant). Il s'agit d'un point qui est exécuté sous la responsabilité du Comité de gestion du FOPAS.

§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

4.4. Budgettaire kredietlijn opleiding binnen de onderneming

Artikel 23

§1. De ondertekenende partijen verlengen de budgettaire kredietlijn voor opleiding binnen de onderneming waarbij dezelfde voorwaarden gelden als in het vorige akkoord (waarnaar in de volgende paragrafen wordt verwezen). Het gaat om een punt dat wordt uitgevoerd onder de verantwoordelijkheid van het beheerscomité van FOPAS.

§2. De in §1 bedoelde budgettaire kredietlijn heeft betrekking op de werknemers 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 de overeenkomst in kwestie).

§3. De in §1 bedoelde budgettaire kredietlijn financiert de interne 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. A la demande de l'entreprise, le FOPAS procèdera 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.

Le comité de gestion mènera fin 2020 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.

4.5. Fonds de formation syndical

Article 24

§1. Pour les années 2019-2020, une allocation de 1.000.000 € au Fonds de formation syndical est prévue.

Cette allocation est répartie à concurrence de

- 500.000 euros versé par Assuralia pour les activités syndicales ;
- 500.000 euros versé par le FOPAS pour la formation syndicale.

§5. Op vraag van de onderneming zal FOPAS dit krediet storten op basis van bewijsstukken (overeenkomstig de regels die zijn vastgelegd door het beheerscomité van FOPAS).

§6. De ondernemingsraad, of bij afwezigheid hiervan de vakbondsafvaardiging, zal een verslag ontvangen over de aldus gefinancierde opleidingen en de betrokken werknemers.

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

Eind 2020 evalueert het beheerscomité dit stelsel, waarbij het rekening zal houden met de financiële haalbaarheid en de doeltreffendheid ervan (opleidingspercentage, beoogde werknemers...).

Deze evaluatie wordt aan het paritair comité bezorgd.

4.5. Fonds voor vakbondsopleiding

Artikel 24

§1. Voor de jaren 2019-2020 wordt voorzien in een toelage van € 1.000.000 voor het Fonds voor Vakbondsopleiding.

Deze toelage is als volgt verdeeld:

- een storting van 500.000 euro door Assuralia voor vakbondsactiviteiten;
- een storting van 500.000 euro door FOPAS voor vakbondsopleiding.

§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.

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 2021.

§3. Un groupe de travail paritaire sera créé et chargé de définir des critères objectifs permettant de quantifier pour l'avenir les montants des formations syndicales financées par le FOPAS (coût moyen de formation, nombre de participants, coût logistique, salle...).

Ce groupe de travail est également chargé de réfléchir à d'éventuels critères objectifs concernant le financement mis à charge d'Assuralia.

Ce groupe de travail fera rapport à la Commission paritaire pour le mois de novembre 2020.

5. 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 les conventions collectives

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

De vakbondsorganisaties bezorgen in de loop van het eerste kwartaal van 2021 aan Assuralia een jaarverslag over de verdeling en de aanwending van de bedragen op basis van het overeengekomen model.

§3. Een paritaire werkgroep zal opgericht worden en belast met het bepalen van objectieve criteria die het in de toekomst moeten mogelijk maken om de bedragen voor de vakbondsopleidingen gefinancierd door FOPAS te becijferen (kost opleidingsmiddel, aantal deelnemers, logistieke kost, zaal ...).

Deze werkgroep is ook belast met de opdracht na te denken over eventuele objectieve criteria betreffende de financiering die ten laste van Assuralia komt.

Deze werkgroep zal verslag uitbrengen bij het Paritair Comité tegen november 2020.

5. Sociale vrede

Artikel 25

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 afzonderlijke ondernemingen, kracht bijzet aan eisen betreffende punten die door de bestaande collectieve

sectorielles existantes.

sectorovereenkomsten worden geregeld.

6. Marge pour l'évolution du coût salarial

Article 26

Les parties reconnaissent que les dispositions de l'arrêté royal du 19 avril 2019 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2019-2020 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.

6. Marge voor de ontwikkeling van de loonkosten

Artikel 26

De partijen erkennen dat de bepalingen van het koninklijk besluit van 19 april 2019 die de maximummarge voor de loonkostenontwikkeling voor de jaren 2019-2020 vaststellen 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 met gevolgen voor de loonkosten op het niveau van de ondernemingen zal worden ingediend betreffende de elementen en punten die door dit sectorakkoord en de bijbehorende collectieve overeenkomsten worden geregeld.

7. Validité

Article 27

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020, à l'exception des dispositions suivantes :

- Sécurité d'emploi (article 12) et outplacement (article 10) : du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2021.
- Prime annuelle récurrente (article 3, 4, 5, 6 et 8) : conclues à durée indéterminée ainsi que l'article 1^{er} (Champ d'application).

Ces dispositions peuvent être dénoncées, par l'une des parties, moyennant un préavis de trois mois, signifié au Président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances par lettre recommandée à la poste.

7. Geldigheidsduur

Artikel 27

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020, uitgezonderd de volgende bepalingen:

- vastheid van betrekking (artikel 12) en outplacement (artikel 10): van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021.
- Recurrente jaarpremie (artikel 3, 4, 5, 6 en 8): gesloten voor onbepaalde tijd als ook artikel 1 (Toepassingsgebied).

Deze bepalingen kunnen opgezegd worden, door één van de partijen, mits een opzeg van drie maanden, betekend aan de Voorzitter van het paritair comité van de verzekeringswezen via aangetekend schrijven per post.