

**ERRATUM**

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

**CCT n° 170153/CO/307  
du 1/12/2021**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 2, § 2, le 1er alinéa doit être modifié  
comme suit : « ..., hetzij een gemiddelde van 5  
dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar  
**vanaf het jaar 2022.** »

**Décision du**



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

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 december 2021 betreffende de sectorale vormingsinspanningen.*

### **Artikel 1 : Toepassingsgebied**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers welke tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen behoren.

Deze overeenkomst vervangt met ingang vanaf 1 januari 2022 de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 november 2017 betreffende de sectorale opleidingsinspanningen (registratienummer 143335/co/307)

### **Artikel 2**

#### **§ 1**

De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente opleiding als middel tot verhoging van de competentie van de werknemers en bijgevolg van de werkgevers.

Aanvullend op de klassieke fysieke opleidingen, engageren de sociale partners zich om vormen van digitale leermogelijkheden te ontwikkelen die positieve opportuniteiten kunnen bieden voor zowel de bedrijven als voor de werknemers.

De sociale partners bevelen de ondernemingen aan om op een evenwichtige manier klassieke en digitale opleidingen aan te bieden aan hun werknemers.

#### **§ 2**

Om de interprofessionele opleidingsdoelstelling van art. 11 van de wet van 5 maart 2017 betreffende

werkbaar en wendbaar werk te realiseren, verlengt de sector de reeds bestaande vormingsinspanningen, hetzij een gemiddelde van 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar. *vanaf het jaar 2022.*

Vanaf 1 januari 2022 is één van deze 5 vormingsdagen, individueel.

Het aantal tewerkgestelde werknemers wordt berekend in voltijdse equivalenten op basis van de gemiddelde tewerkstelling van het jaar voorafgaand aan elke tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1/1/2022 is begonnen.

### § 3

De opleidingen die in aanmerking komen om deze norm te behalen zijn de formele en informele opleidingen zoals gedefinieerd in art. 9, a) en b) van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Digitale opleidingen die geen volledige dag duren, zullen pro rata aangerekend worden op de sectorale opleidingsdoelstellingen rekening houdend met de behandelde materie.

Het opleidingsaanbod voorziet in een voortdurende beroepsopleiding in het kader van de loopbaanplanning, functiewijziging, ontwikkelingskansen bij de uitoefening van de huidige functie, mogelijke evolutie in de functie en loopbaan, verplichte vorming in het kader van IDD (Insurance Distribution Directive) en Mifid II.

CEPOM, het paritair orgaan van de sector, analyseert ook jaarlijks zijn opleidingsaanbod (klassiek en digitaal) en dit zowel op kwalitatief als op kwantitatief vlak.

#### § 4

De klassieke opleidingen kunnen door de werknemer gevolgd worden, hetzij binnen zijn gewone werktijden, hetzij buiten zijn gewone werktijden. Wanneer de opleiding buiten de gewone werktijden wordt gevolgd, geven de uren die daarmee overeenkomen recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel extra loon.

#### § 5

In tegenstelling tot de klassieke opleidingen, zijn digitale opleidingen meer flexibel en kunnen deze plaatsvinden op ieder moment, vanop elk mogelijke plaats. Dit is een voordeel, maar het kan ook risico's met zich meebrengen voor de combinatie werk-privé leven.

De sociale partners komen overeen dat de werknemers het volgen van digitale opleidingen buiten hun werkuren kunnen weigeren en dat een werkgever niet kan eisen dat een opleiding buiten de werkuren gevolgd moet worden.

Indien een <sup>digitale</sup> opleiding uitzonderlijk toch buiten de normale werktijden gevolgd zou moeten worden, zal dit recht geven op de betaling van het normale loon of inhaalarust.

#### **Artikel 3 : Uitvoeringsmodaliteiten**

De werkgever legt rekenschap af van de wijze waarop hij zijn verplichting is nagekomen door het invullen van de sociale balans voor zover hij niet, enkel en alleen, wettelijk aan de verkorte balans is onderworpen.

#### **Artikel 4**

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.

#### **Artikel 5 : Duur en opzeggingsmodaliteiten van deze overeenkomst**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01 januari 2022.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk der ondertekenende partijen door middel van een aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité, mits een opzegtermijn van 6 maanden.