

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

Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 december 2021 betreffende het sectoraal ~~akkoord~~ 2021-2022

Artikel 1. Toepassingsgebied

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.

** van de ondernemingen
** werknemers en*

Koopkracht

Artikel 2. Verhoging van de sectorale barema's en de reële lonen.

- Verhoging van de sectorale minimumlonen ^{*}met 10€ per maand vanaf 1 januari 2022.
** en reële lonen*
- Voor ^{*}werknemers die boven het sectorale minimumloon worden betaald, is de verhoging vastgesteld op 10 euro per maand op het voltijds reële loon.

** werknemers en*

De verhoging van de koopkracht kan op het niveau van de onderneming in een andere vorm worden toegekend.

- In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging wordt het gelijkwaardige voordeel uiterlijk op 31 december 2021 door middel van een bedrijfsakkoord gerealiseerd.
- In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging zal de werkgever de werknemers uiterlijk

op 31 december 2021 individueel schriftelijk in kennis stellen van de toepassing van het gelijkwaardige voordeel.

Werkbaar werk

Artikel 3. 1/10de ouderschapsverlof

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^{de} 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).

Ouplacement

Artikel 4. 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.

Telewerk

Artikel 5. De bedrijven engageren zich om een overleg op te starten met de bedoeling om tot een akkoord te komen aangaande telewerk.

Binnen dit overleg zullen volgende elementen besproken worden:

- De functies en/of activiteiten binnen de onderneming die in aanmerking komen voor telewerk. Alsook een

verantwoording voor zij die niet in aanmerking komen.

- Het voorzien van het nodige materieel voor de goede uitvoering van de taken.
- De organisatie van het telewerk (aantal dagen per week,...) en de arbeidsduur (en, indien van toepassing, de opvolging).
- Het garanderen van een kwaliteitsvolle dienstverlening.
- De collectieve en financiële aspecten, rekening houdend met de eigenheid van de onderneming en eventuele compensaties die reeds voorzien zijn.
- Het recht op deconnectie.
- De interne communicatie.
- Opleiding en vorming.
- Een beleid rond welzijn in de brede zin: evenwicht werk-privé, de mogelijkheden qua deconnectie, ergonomische aspecten,...

Digitale communicatie

Artikel 6

§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.

§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.

§3. De toepassing van dit artikel mag in geen geval afbreuk doen aan de bepalingen inzake respect voor de persoonlijke

levenssfeer (GDPR) en de binnen de onderneming geldende bepalingen inzake IT-beveiliging, ethiek en rationeel gebruik van de ter beschikking gestelde communicatiemiddelen.

Mededeling aan het Paritair Comité in geval van fusies/overnames

* overdrachten/

Artikel 7. 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/ voorzitter van het paritair comité hiervan schriftelijk in kennis gesteld; deze kennisgeving omvat de volgende gegevens:

- Vennootschapsnummer van de overnemende vennootschap
- Vennootschapsnummer van de overgenomen vennootschap
- Aantal werknemers in de gefuseerde onderneming
- Datum waarop de twee entiteiten één worden.

* / werknemers

Artikel 8. 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.

**Duur en opzeggingsmodaliteiten van deze
overeenkomst**

Artikel 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01 december 2021.

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.