

Kleine flexibiliteit 4.10.07

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 oktober 2007 betreffende de invoering van de alternatieve uurregelingen en verschoven uurregelingen (kleine flexibiliteit)<sup>1</sup>**

**Afdeling 1: Toepassingsgebied :**

*Artikel 1:*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onder het Paritair Comité van de Verzekeringsondernemingen ressorteren.

**Afdeling 2: Normale arbeidstijdregeling**

*Artikel 2:*

De wekelijkse arbeidsduur wordt bepaald door de sectorale collectieve overeenkomst van 21 juni 1999 betreffende het sectorakkoord 1999-2001 (hoofdstuk II betreffende de arbeidsduurvermindering)<sup>2</sup>.

**Afdeling 3: Alternatieve uurregelingen**

*Artikel 3:*

Teneinde een soepele arbeidsorganisatie mogelijk te maken, kan de normale arbeidsduur, zoals bepaald in artikel 2 hierboven, worden vermeerderd of verminderd en de normale uurregeling vervangen door bijzondere uurregelingen, hieronder "alternatieve uurregelingen" genoemd, overeenkomstig de bepalingen van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De alternatieve uurregelingen zijn van toepassing voor het voltijds personeel dat tewerkgesteld is in de hieronder vermelde diensten:

<sup>1</sup> Koninklijk besluit van 19 september 2008, Belgisch Staatsblad van 21 november 2008.

<sup>2</sup> Koninklijk besluit van 12 juni 2002, Belgisch Staatsblad van 7 november 2002.

- 1° de "informaticadiensten": de diensten waarvan de activiteit bestaat in de ontwikkeling, het onderhoud en het beheer van de informaticasystemen. Hieronder vallen ook de gebruikers van wie de aanwezigheid vereist is om de ontwikkelde informaticatoepassingen te valideren;
- 2° de "interne diensten": bij buitengewone werkoverlast. Deze werkoverlast moet het gevolg zijn van onvoorziene gebeurtenissen die buiten de onderneming zijn voorgekomen; (voorbeelden: storm, uitzonderlijke schadefrequentie, enz.);
- 3° de "specifieke" diensten: de binnen- en buitendiensten met activiteiten die cyclisch zijn en/of waarvan de organisatie in de tijd kan worden gepland.

Sommige bijzondere commerciële omstandigheden (voorbeeld: belangrijke promotiecampagnes) en werkzaamheden opgelegd door een wijziging in de wetgeving betreffende de verzekeringen kunnen in overweging worden genomen, met akkoord van de vakbondsafvaardiging.

#### *Artikel 4:*

De specifieke diensten en omstandigheden die hiervoor onder artikel 3, 3° worden vermeld, zullen op het gebied van elke onderneming worden omschreven met instemming van de vakbondsafvaardiging.

Als voorbeeld worden genoemd:

- de contractsluiting in de tak "leven individueel, voornamelijk op het einde van het jaar of in de periode van het invullen van de aangiften in de personenbelasting;
- de verzekeringsactiviteiten ten gevolge van belangrijke salons zoals Batibouw, het Autosalon, ...;
- de boekhoudactiviteiten in verband met de afsluitingen;
- de lancering van nieuwe producten.

De arbeidsduur voor deze prestaties verricht in afwijkende uurregelingen zal worden berekend op jaarbasis, volgens de principes vermeld in artikel 7.

#### *Artikel 5:*

De wekelijkse arbeidsduur die in de alternatieve uurregelingen is vastgesteld, kan maximum vijf uur langer of korter zijn dan de arbeidsduur die is vastgesteld in de normale regeling.

#### *Artikel 6:*

De dagelijkse arbeidsduur die in de alternatieve uurregelingen is vastgesteld, kan maximum twee uur langer of korter zijn dan de arbeidsduur die is vastgesteld in de normale regeling.

Die duur mag evenwel niet meer dan negen uur per dag bedragen en de arbeidstijd mag maximaal tot 18 uur lopen.

#### *Artikel 7:*

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 2.

Het aantal individueel te presteren arbeidsuren of gelijkgestelde uren per kalenderjaar of per elke andere door de ondernemingsraad bepaalde periode van twaalf opeenvolgende maanden wordt als volgt bepaald: 52 keer het aantal arbeidsuren per week zoals bepaald in artikel 2.

De overschrijdingen van de arbeidsduur bepaald in de normale regeling worden tijdens deze periode gecupereerd.

Die overschrijdingen kunnen worden gecupereerd door de toekenning van volledige rustdagen. Ze mogen gecumuleerd worden met de wettelijke vakantie.

De verrekening van de arbeidsduur over een periode van 52 weken ("op jaarbasis") heeft tot doel de pieken in de arbeidsbelasting at te zwakken. Deze bepaling moet het mogelijk maken de structurele overuren die binnen de betrokken diensten kunnen bestaan, te vermijden.

## Artikel 8

De alternatieve arbeidstijdregelingen worden door middel van aanplakking meegedeeld uiterlijk 14 werkdagen voordat ze van kracht worden, *behalve bij onvoorziene gevallen*. De vertegenwoordigers van het personeel in de Ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, de leden van de vakbondsafvaardiging, worden 2 werkdagen van tevoren ingelicht.

## Artikel 9:

- I. Binnen de in de artikelen 5, 6 en 7 bepaalde grenzen kunnen de alternatieve arbeidstijdregelingen voorzien in prestaties op zaterdag voor de in artikel 3, 1° bedoelde werknemers.

Deze werknemers mogen echter niet tewerkgesteld worden:

- A. meer dan twee opeenvolgende zaterdagen,
- B. meer dan twaalf zaterdagen over een periode van twaalf opeenvolgende maanden.

Deze regelingen gelden niet voor in opeenvolgende ploegen tewerkgestelde werknemers.

- II. De op zaterdag verrichte arbeid in het kader van deze regeling geeft recht op een salaristoelage van 50 % of een gelijkwaardige inhaalrust naar keuze van de werknemer, behoudens voor de werknemers gunstiger bepalingen.
- III. De tegemoetkoming van de werkgever in de vervoerkosten die gemaakt worden om op zaterdag te komen werken, wordt vastgesteld volgens de in de onderneming gebruikelijke kilometervergoeding en, bij ontstentenis daarvan, volgens het op de Staatsambtenaren toepasselijke barema.
- IV. De werknemers die op zaterdag werken, krijgen een maaltijdvergoeding die gelijkwaardig is aan die van de inspecteurs.

## Artikel 10:

De diensten verbonden aan de tak "Transport" en de tak "Krediet", alsook het personeel voor onderhoud van en toezicht op de gebouwen vallen voor de prestaties op zaterdag nog steeds onder de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 1979 over de arbeidsduur.

## Artikel 11:

Behoudens overmacht zullen de werkgevers een beroep doen op werknemers uit de onderneming die zich op vrijwillige basis hiervoor melden. In geen geval zal men zich kunnen verzetten tegen een weigering uitgedrukt door een individuele werknemer.

#### **Afdeling 4: Verschoven uurregelingen**

De werkgevers bevestigen hun duidelijke wil om, samen met de vakbonden, de flexibiliteit in de sector te organiseren in plaats van een beroep op dienstverlening buiten de sector te doen.

Assuralia bevestigt opnieuw de wil van de verzekeringsondernemingen om iedere ongecontroleerde lineaire en veralgemeende flexibiliteit te verwerpen; het is daarentegen voorstander van het begrip "flexiviteit".

##### *Artikel 12:*

Ten einde de beschikbaarheid en de toegankelijkheid van de onderneming voor de cliënteel te verhogen, mag de normale arbeidstijdregeling vervangen worden door een "verschoven arbeidstijdregeling".

Die "verschoven" uurregeling is van toepassing voor personen of diensten die, via telefonisch of rechtstreeks contact, diensten verlenen aan de cliënteel of hun tussenpersonen voor de uitgifte van polissen of voor het beheer van schadegevallen.

Diezelfde verschoven uurregeling geldt voor personen in ondersteunende diensten of functies, die in de onderneming aanwezig moeten zijn opdat de hierboven vermelde personen of diensten optimaal kunnen functioneren.

De bepaling van de betrokken diensten en het maximaal aantal betrokken personen gebeurt op het vlak van de onderneming met instemming van de vakbondsafvaardiging.

Het aantal werknemers dat bij de verschoven uurregelingen betrokken is, mag in geen geval meer bedragen dan:

- ofwel 5 % van de werknemers in de ondernemingen waarvan het personeelsbestand meer dan 200 werknemers bedraagt;
- ofwel maximum 10 werknemers in de ondernemingen waarvan het personeelsbestand minder dan 200 werknemers bedraagt.

Onder betrokken werknemers moet worden verstaan het aantal werknemers die effectief prestaties uitvoeren in het kader van een verschoven uurregeling gedurende het kalenderjaar. Het gaat dus in geen geval om het aantal werknemers die tegelijkertijd prestaties uitvoeren met een verschoven uurregeling.

##### *Artikel 13:*

De verschoven arbeidstijdregeling zal voorzien in vaste en minstens 14 kalenderdagen op voorhand vastgelegde uurroosters, die kunnen voorzien in arbeidsprestaties op weekdays tussen 8 en 20 uur, en op zaterdag tussen 8 en 13 uur.

##### *Artikel 14:*

De arbeidsvoorwaarden voor de personen die tewerkgesteld zijn in een verschoven arbeidstijdregeling, zullen worden bepaald op het vlak van de onderneming met instemming van de vakbondsafvaardiging.

De praktische uitvoering van de verschoven uurroosters bestaat uit twee afzonderlijke overlegfasen die ten opzichte van elkaar geen enkele chronologische volgorde hebben:

- De vaststelling van de uurroosters die vervolgens in het kader van de verschoven uurroosters gebruikt zullen kunnen worden. Dat zal gebeuren door middel van een

wijziging van het arbeidsreglement en conform de bepalingen van de wet van 8 april 1965, die derhalve de instemming van alle in de onderneming vertegenwoordigde vakbonden vereist.

- De praktische uitvoering alsook de bepaling van de regels voor de concrete toepassing van die uurroosters vereist de instemming van de vakbondsafvaardiging. Onder vakbondsafvaardiging wordt verstaan de meerderheid van de in de betrokken onderneming vertegenwoordigde vakbondsafvaardiging. In geen geval zal er een collectieve arbeidsovereenkomst hieromtrent ondertekend kunnen worden door een enkele minderheidsvakbond in die onderneming.

Deze voorwaarden zullen prioritair kunnen voorzien in een bijkomende vermindering van de wekelijkse arbeidsduur en een beperking van de uitbesteding voor de betrokken functies en diensten en dit binnen het verschoven uurrooster.

#### *Artikel 15:*

Behoudens overmacht zullen de werkgevers een beroep doen op werknemers uit de onderneming die zich op vrijwillige basis hiervoor melden. In geen geval zal men zich kunnen verzetten tegen een weigering uitgedrukt door een individuele werknemer. De werknemers die op vrijwillige basis in een verschoven uurregeling zijn getreden, hebben het recht terug te keren tot de normale uurregelingen en hun oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden, mits een door de werkgever bepaalde opzeggingstermijn van maximum 6 maanden wordt nageleefd.

### **Afdeling 5: Diverse bepalingen**

#### *Artikel 16:*

Deze overeenkomst vormt een kader waarbinnen artikel 20 bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 en de verschoven uurroosters kunnen worden toegepast in de ondernemingen.

De ondertekenende organisaties erkennen uitdrukkelijk de uitvoering ervan positief te ondersteunen en zullen alles in het werk stellen om binnen het Paritair Comité een oplossing te vinden voor toepassingsproblemen in de ondernemingen.

Gedurende de duur van deze overeenkomst zullen de werkgevers de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 die op 2 juni 1987 gesloten is in de Nationale Arbeidsraad, niet toepassen.

#### *Artikel 17:*

De toepassing van de alternatieve uurregelingen en van de verschoven uurregelingen geschiedt onverminderd de toepassing van enige andere bepaling van de wet van 16 maart 1971 op de arbeid.

### **Afdeling 6: Slotbepalingen**

#### *Artikel 18:*

De ondernemingen die wensen alternatieve arbeidstijdregelingen of verschoven uurroosters toe te passen, zullen hun arbeidsreglement bij wijze van bijvoegsel en voor de duur van deze overeenkomst dienovereenkomstig aanpassen, zonder nieuwe onderhandeling aangaande het principe.

Wat de alternatieve uurregelingen betreft, zal het arbeidsreglement overeenkomstig artikel 12 van het sectorakkoord 2007-2008 aangepast worden op voorwaarde dat een tweederdemeerderheid van elk van de partijen in de ondernemingsraad (bij ontstentenis daarvan, in het comité voor preventie en bescherming op het werk, bij ontstentenis daarvan, twee derde van de leden van de vakbondsafvaardiging) akkoord gaat over de vaststelling van de nieuwe uurregelingen en de ploegen waarop die van toepassing zullen zijn.

*Artikel 19:*

De partijen verbinden zich ertoe elkaar opnieuw in een constructieve geest te ontmoeten indien er zich nieuwe omstandigheden voordoen die de commerciële of concurrentiële situatie van de verzekeringsondernemingen zouden kunnen beïnvloeden.

*Artikel 20:*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst annuleert en vervangt die van 15 mei 1997 (deel II) betreffende de arbeidsduur: invoering van de alternatieve en verschoven uurregelingen.<sup>3</sup>

*Artikel 21:*

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 oktober 2007 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Ze kan worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden wordt nageleefd.

Die opzegging moet per ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité van de Verzekeringsondernemingen meegedeeld worden.

---

<sup>3</sup> Koninklijk besluit van 22 februari 1998, Belgisch Staatsblad van 29 mei 1998.