

Dispositions diverses relatives au pouvoir d'achat issues de la CCT du 5 février 2018 relative à l'accord sectoriel 2017-2018

AR 17.08.2018 – MB 07.09.2018 – nr 145015

I. Champ d'application

Article 1

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

II. Pouvoir d'achat

Article 2

Compte tenu de la situation économique spécifique du secteur, la norme salariale prévue par la convention collective de travail nr 119 du 21 mars 2017 est exécutée dans le présent accord comme suit :

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

Diverse bepalingen betreffende de koopkracht vanuit de cao van 5 februari 2018 betreffende het sectorakkoord 2017-2018

KB 17.08.2018 – BS 07.09.2018 – nr 145015

I. 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.

II. Koopkracht

Artikel 2

Rekening houdend met de specifieke economische situatie van de sector wordt de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 119 van 21 maart 2017 voorziene loonnorm als volgt uitgevoerd in dit akkoord:

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

CCT DU SECTEUR DE L'ASSURANCE COORDONNEES ET ACTUALISEES PAR ASSURALIA

paiement.

- Cet avantage sera d'un montant de 400 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.
- Le versement aura lieu au plus tard le 31 mai 2018 à moins que des contraintes techniques ne nécessitent de modifier cette date.
- L'employeur a le libre choix du (ou des) véhicules permettant de payer ce montant sous une forme nette. Néanmoins, si ce montant est versé dans un second pilier de pensions, 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. Avant le 31 mai 2018, l'employeur doit avoir choisi et communiqué le(s) véhicule(s) et si nécessaire, avoir négocié les modalités du ou des véhicules.

vaderschapsverlof op het ogenblik van de betaling.

- Dit voordeel bedraagt 400 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.
- De betaling gebeurt uiterlijk op 31 mei 2018, tenzij deze datum wegens technische redenen moet gewijzigd worden.
- De werkgever kiest vrij het/de vehikel(s) via welke het bedrag van 400 euro netto wordt betaald. Om het bedrag te kunnen storten in een tweede pensioenpijler is echter het akkoord van de vakbondsafvaardiging (ttz de representatieve werknemersorganisaties zoals bepaald in de wet van 5 december 1968, aanwezig in de onderneming) noodzakelijk. De werkgever moet voor 31 mei 2018 het/de vehikel(s) gekozen en gecommuniceerd hebben en, indien nodig, de modaliteiten van het/de vehikels onderhandeld hebben.

(...)

III. Marge pour l'évolution du coût salarial

Article 18

Les parties reconnaissent que les dispositions de la convention collective de travail n° 119 du 21 mars 2017 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018 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.

IV. Validité

Article 19

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018, à l'exception des dispositions suivants :

- Sécurité d'emploi (article 3) et outplacement (article 10) : du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2019 ;
- Crédit-temps (article 15) et flexibilité (article 14) : à durée indéterminée (cf. les dispositions de dénonciation contenues dans les conventions collectives de travail spécifiques).

III. Marge voor de ontwikkeling van de loonkosten

Artikel 18

De partijen erkennen dat de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 119 van 21 maart 2017 die de maximummarge vaststellen voor de ontwikkeling van de loonkosten voor de jaren 2017-2018 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 die gevolgen heeft voor de loonkost zal worden ingediend op het niveau van de ondernemingen betreffende de elementen en punten die door dit sectorakkoord en de daarbij behorende collectieve overeenkomsten geregeld worden.

IV. Geldigheidsduur

Artikel 19

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en treedt buiten werking op 31 december 2018, uitgezonderd de volgende bepalingen:

- Vastheid van betrekking (artikel 3) en outplacement (artikel 10): van 1 januari 2018 tot 31 december 2019;
- Tijdskrediet (artikel 15) en flexibiliteit (artikel 14): voor onbepaalde duur (cf. de opzegbepalingen vermeld in de specifieke cao).

