

**Convention collective de travail du 6 décembre 2021 relative à l'accord sectoriel 2021-2022**

AR 06 09 2022 – MB 24 01 2023 – nr 170819

**TABLE DES MATIERES**

**1. Champ d'application**

**2. Pouvoir d'achat**  
+CCT spécifique

**3. New normal – nouvelle organisation post-covid**

3.1. Télétravail

**4. Travail faisable**

- 4.1. Congé parental 1/10<sup>ème</sup>
- 4.2. Crédit-temps de fin carrière  
+CCT spécifique
- 4.3. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC 60/40)  
+ CCT spécifique
- 4.4. Outplacement  
+ CCT spécifique
- 4.5. Sécurité d'emploi
- 4.6. Heures supplémentaires volontaires
- 4.7. Valorisation des compétences acquises

**5. Formations**

- 5.1. Efforts de formation  
+CCT spécifique (crédit de formation, procédure, accessibilité, ligne budgétaire, fonds de formation syndical)
- 5.2. Financement FOPAS  
+ 2x2 = 4 CCT spécifiques
- 5.3. Formation digitale

**6. Paix sociale**

**7. Validité**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2021 betreffende het sectorakkoord 2021-2022**

KB 06 09 2022 – BS 24 01 2023 – nr 170819

**INHOUDSTAFEL**

**1. Toepassingsgebied**

**2. Koopkracht**  
+ specifieke cao

**3. New normal – nieuwe organisatie na covid**

3.1 Telewerk

**4. Werkbaar werk**

- 4.1 Een tiende ouderschapsverlof
- 4.2 Tijdskrediet eindeloopbaan  
+ specifieke cao
- 4.3 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT 60/40)  
+ specifieke cao
- 4.4 Outplacement  
+ specifieke cao
- 4.5 Vastheid van betrekking
- 4.6 Vrijwillige overuren
- 4.7 Valorisatie van de verworven competenties

**5. Opleidingen**

- 5.1. Opleidingsinspanningen  
+ specifieke cao (opleidingskrediet, procedure, toegankelijkheid, budgetlijn, fonds voor vakbondsopleiding)
- 5.2 Financiering FOPAS  
+ 2x2 = 4 specifieke cao's
- 5.3 Digitale opleiding

**6. Sociale vrede**

**7. Geldigheidsduur**

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

**MAISON DE L'ASSURANCE**

Square de Meeûs, 29  
B-1000 Bruxelles  
Tél. +32 2 547 56 11 Fax +32 2 547 56 00  
info@assuralia.be www.assuralia.be

**Union professionnelle des entreprises d'assurances**  
Union professionnelle légalement reconnue

## 1. 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.

## 2. Pouvoir d'achat

### Article 2

Les partenaires sociaux conviennent d'octroyer une prime non récurrente de 450 euros net aux travailleurs.

Pour les travailleurs qui ont des prestations incomplètes au cours des douze mois de l'année de prestation 2021 (temps partiel, crédit-temps, engagement en cours d'année...) le montant de la prime est réduit proportionnellement, conformément aux règles applicables dans l'entreprise.

Cet avantage prend la forme d'une prime « *Corona* » (prévue par l'Arrêté royal du 21 juillet 2021 et la loi du 18 juillet 2021).

Une convention collective spécifique est conclue à ce sujet.

## 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. Koopkracht

### Artikel 2

De sociale partners komen overeen om aan de werknemers een niet-recurrente premie van 450 euro netto toe te kennen.

Voor de werknemers met onvolledige prestaties tijdens de twaalf maanden van het prestatiejaar 2021 (deeltijds werk, tijdskrediet, aanwerving tijdens het jaar ...) wordt het bedrag van de premie proportioneel verminderd, overeenkomstig de regels die in de onderneming van toepassing zijn.

Dit voordeel neemt de vorm aan van een '*coronapremie*' (waarin is voorzien door het Koninklijk Besluit van 21 juli 2021 en de wet van 18 juli 2021).

Hierover wordt een specifieke collectieve overeenkomst gesloten.

### **3. New normal – nouvelle organisation post-covid**

#### **3.1. Télétravail**

##### **Article 3**

Les entreprises et les organes de concertation appropriés poursuivront la concertation et le dialogue constructif à propos des nouvelles organisations du travail post-crise covid.

Une évaluation de ces nouvelles organisations du travail post-crise covid aura lieu lors de la réunion de la commission paritaire de septembre 2022.

##### **Article 4**

A cet égard, les parties signataires rappellent le contenu de la recommandation du 11 février 2021 comprenant un certain nombre de principes et de lignes directrices à utiliser dans les débats :

1° *Principes de base pour la concertation : veiller au bien-être des salariés - préserver la cohésion sociale - satisfaire les clients.*

2° *L'activité d'assurance étant une activité essentielle, veiller au « business continuity ».*

3° *Le télétravail sera au cœur de l'organisation du « new normal ».*

*Dans ce cadre, les entreprises s'appliqueront à objectiver les situations où les travailleurs ne sont pas en mesure de télétravailler, ou ne sont pas en mesure de télétravailler de manière structurelle... Le télétravail ne peut néanmoins pas être une obligation pour le travailleur.*

### **3. New normal – nieuwe organisatie na covid**

#### **3.1. Telewerk**

##### **Artikel 3**

De ondernemingen en de betrokken overlegorganen zetten het overleg en de constructieve dialoog voort betreffende de nieuwe arbeidsorganisatie na de covid crisis.

Een evaluatie van deze nieuwe arbeidsorganisaties na de covid crisis zal plaatsvinden op de vergadering van het Paritair Comité van september 2022.

##### **Artikel 4**

De ondertekenende partijen herinneren in dit verband aan de inhoud van de aanbeveling van 11 februari 2021 die een aantal principes en richtsnoeren aanreikt als ijkpunten bij de debatten:

1° *De basisbeginselen voor het overleg: waken over het welzijn van de werknemers - de sociale cohesie vrijwaren - klantentevredenheid;*

2° *De 'business continuity' veiligstellen, aangezien de verzekering een essentiële activiteit is;*

3° *Telewerken een centrale plaats geven bij de organisatie van het 'new normal'; hierbij streven de ondernemingen ernaar om objectief vast te stellen in welke situaties medewerkers niet of niet structureel kunnen telewerken. Telewerk mag geen verplichting worden voor de medewerker.*

4° *Veiller à garantir l'esprit d'équipe, à maintenir une culture d'entreprise et les relations sociales.*

5° *Donner les moyens aux travailleurs et à leurs managers pour s'adapter à ce nouvel environnement (confiance, orientation résultats, rôle d'accompagnement). Il est nécessaire d'accorder une attention suffisante à la formation, non seulement des employés, mais aussi des managers dans le cadre de la nécessaire nouvelle méthode de coacher et d'accompagner à distance.*

6° *Rechercher un équilibre entre accroissement de l'autonomie et responsabilité des collaborateurs.*

*Bien que les discussions ne partent pas d'une feuille blanche, les entreprises ayant déjà adopté certaines politiques et pratiques, plusieurs aspects concrets pourront être abordés dans le cadre de cette concertation, dont par exemple :*

- *l'implication des collaborateurs,*
- *les aspects collectifs et financiers : en tenant compte notamment, de l'organisation propre à chaque entreprise et des compensations déjà prévues,*
- *le temps de travail (et, le cas échéant, son suivi),*
- *la communication interne,*
- *l'éducation et la formation,*
- *la politique du bien-être au sens large : l'équilibre vie professionnelle – vie privée, les possibilités de déconnexion, les aspects ergonomiques...*

4° *De aanwezigheid van teamgeest garanderen en een bedrijfscultuur en sociale relaties in stand houden;*

5° *De werknemers en hun managers de nodige middelen geven om zich aan deze nieuwe omgeving aan te passen (vertrouwen, resultaatgerichtheid, coachende rol ...). Er moet voldoende aandacht gaan naar opleidingen en trainingen, niet alleen voor de uitvoerende medewerkers, maar zeker ook voor de leidinggevenden in het kader van de nieuwe manier van coachen en begeleiden op afstand.*

6° *Een evenwicht nastreven tussen meer autonomie en verantwoordelijkheid van de medewerkers.*

*Deze gesprekken starten niet van een leeg blad, aangezien de ondernemingen al bepaalde beleidslijnen en praktijken hebben ingevoerd. Er kunnen in het kader van dit overleg echter nog een aantal concrete zaken worden besproken, zoals:*

- *de betrokkenheid van de medewerkers,*
- *de collectieve en financiële aspecten, waarbij rekening moet worden gehouden met de organisatie die eigen is aan elke onderneming en de al geplande compensaties,*
- *de arbeidstijd (en, waar van toepassing, de opvolging hiervan),*
- *de interne communicatie,*
- *educatie en opleiding,*
- *het welzijnsbeleid in de brede zin van het woord: evenwicht werk-privéleven, afspraken rond deconnectie, ergonomie ...*

## **4. Travail faisable**

### **4.1. Congé parental 1/10<sup>ème</sup>**

#### **Article 5**

Dans le secteur de l'assurance, la possibilité de prendre un congé parental sous la forme d'une suspension d'un dixième est garantie.

Ceci signifie que le travailleur a la possibilité dans tous les cas d'opter pour cette modalité du congé parental (dans le respect des conditions de l'Arrêté royal du 5 mai 2019 modifiant diverses dispositions relatives aux congés thématiques et de la réglementation relative au congé parental).

### **4.2. Crédit-temps de fin carrière**

#### **Article 6**

Les parties signataires conviennent de conclure une convention spécifique en exécution des conventions collectives de travail nr 156 et 157 du 15 juillet 2021 conclues au niveau du Conseil national du Travail.

### **4.3. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC 60/40)**

#### **Article 7**

Les parties signataires conviennent de conclure une convention spécifique en exécution de la convention collective de

## **4. Werkbaar werk**

### **4.1 Een tiende ouderschapsverlof**

#### **Artikel 5**

In de verzekeringssector is de mogelijkheid om ouderschapsverlof op te nemen in de vorm van een 1/10-opschorting gewaarborgd.

Dat betekent dat de werknemer in alle gevallen de mogelijkheid heeft om te kiezen voor deze ouderschapsregeling (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).

### **4.2 Tijdskrediet eindloopbaan**

#### **Artikel 6**

Ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 156 en 157 van 15 juli 2021 die zijn gesloten op het niveau van de Nationale Arbeidsraad komen de ondertekenende partijen overeen een specifieke overeenkomst te sluiten.

### **4.3 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT 60/40)**

#### **Artikel 7**

Ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van 15 juli 2021 die is gesloten op het niveau van

travail nr 152 du 15 juillet 2021 conclue au niveau du Conseil national du Travail.

de Nationale Arbeidsraad, komen de ondertekenende partijen overeen een specifieke overeenkomst te sluiten.

#### **4.4. Outplacement**

##### **Article 8**

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 généralisation du régime de réinsertion professionnelle sectoriel (n° 145016) : la convention est prolongée jusqu'au 31 décembre 2023 par CCT spécifique.

Une évaluation portant notamment sur les aspects financiers sera menée au sein du Comité de gestion du FOPAS pour la fin 2022.

#### **4.5. Sécurité d'emploi**

##### **Article 9**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2023, 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

#### **4.4 Outplacement**

##### **Artikel 8**

De ondertekenende partijen zijn overeengekomen om het door de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 februari 2018 betreffende de veralgemening van het sectorstelsel voor beroepsherinschakeling (n° 145016): de overeenkomst wordt verlengd tot en met 31 december 2023, via een specifieke CAO.

Het beheerscomité van FOPAS evalueert met name de financiële aspecten hiervan tegen eind 2022.

#### **4.5 Vastheid van betrekking**

##### **Artikel 9**

Van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023 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 die de werkgelegenheid van de betrokken werknemers zoveel mogelijk vrijwaren of hun heroriënteringsmogelijkheden vergroten.

Indien geen overeenkomst kan worden bereikt, zullen bovenop de ontslagvergoedingen de sancties van

la convention collective de travail du 6 décembre 2010, n° 102877, tel que complété par la CCT relative à la réinsertion professionnelle du 5 février 2018, n° 145016) sera d'application au-delà des indemnités de licenciement.

toepassing zijn waarin de sanctieregeling betreffende de vastheid van betrekking voorziet (zoals bepaald door artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2010, nr. 102877, zoals aangevuld door de cao betreffende de beroepsherinschakeling van 5 februari 2018, n°145016).

#### **4.6. Heures supplémentaires volontaires**

##### **Article 10**

Les organisations syndicales peuvent sur demande obtenir des informations collectives relatives au nombre d'heures supplémentaires volontaires au niveau du conseil d'entreprise au moment des informations liées au bilan social.

#### **4.6 Vrijwillige overuren**

##### **Artikel 10**

De vakbondsorganisaties kunnen op vraag collectieve informatie over het aantal vrijwillige overuren verkrijgen op het niveau van de ondernemingsraad op het moment wanneer de informatie in verband met de sociale balans wordt verstrekt.

#### **4.7. Valorisation des compétences acquises**

##### **Article 11**

Les parties signataires s'engagent à soutenir le développement au sein du FOPAS d'un mécanisme de valorisation des compétences acquises destiné à favoriser la réinsertion professionnelle des travailleurs licenciés et à faire reconnaître ces compétences par une certification délivrée par la Commission paritaire.

#### **4.7 Valorisatie van de verworven competenties**

##### **Artikel 11**

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe hun steun te verlenen aan de ontwikkeling, binnen FOPAS, van een mechanisme dat de verworven competenties valoriseert om de beroepsherinschakeling van ontslagen werknemers te bevorderen en om deze competenties te erkennen door middel van een certificering afgeleverd door het Paritair Comité.

## **5. Formations**

### **5.1. Efforts de formation**

#### **Article 12**

Les parties signataires s'engagent à conclure une CCT spécifique relatives à l'ensemble des efforts de formation dans le secteur c'est-à-dire :

- le crédit de formation ;
- la procédure de demande et d'accessibilité à la formation ;
- la ligne budgétaire de crédit en faveur de la formation en entreprise ;
- le fonds de formation syndical ;
- le trajet de croissance des efforts de formation.

### **5.2. Financement FOPAS**

#### **Article 13**

Les parties signataires s'engagent à conclure quatre CCT distinctes portant sur le financement de la formation des groupes à risques et du fonds sectoriel de formation, le FOPAS (pour deux ans).

### **5.3. Formation digitale**

#### **Article 14**

Une réflexion sera menée sur la formation sous forme digitale au sein du FOPAS (commission de projet).

## **5. Opleidingen**

### **5.1 Opleidingsinspanningen**

#### **Artikel 12**

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe een specifieke cao te sluiten met betrekking tot het geheel van de opleidingsinspanningen in de sector, namelijk:

- het opleidingskrediet;
- de procedure voor verzoek om en toegang tot opleiding;
- de budgettaire kredietlijn voor opleiding binnen de onderneming;
- het fonds voor vakbondsopleiding;
- het groeitraject van de opleidingsinspanningen.

### **5.2 Financiering FOPAS**

#### **Artikel 13**

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe vier afzonderlijke cao's te sluiten met betrekking tot de financiering van de vorming van risicogroepen en van het sectoraal opleidingsfonds, FOPAS (voor twee jaar).

### **5.3 Digitale opleiding**

#### **Artikel 14**

Er zal binnen FOPAS een denkoefening worden gehouden over opleiding in digitale vorm (projectcommissie).



## **6. Paix sociale**

### **Article 15**

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 sectorielles existantes.

### **Article 16**

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.

## **7. Validité**

### **Article 17**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022, à l'exception des dispositions suivantes :

- Sécurité d'emploi (article 4.5.) et
- Outplacement (article 4.4.) conclues du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2023,
- 1/10<sup>ème</sup> congé parental (article 4.1.) à durée indéterminée.

Ces dispositions peuvent être dénoncées, par l'une des parties, moyennant un préavis de trois mois,

## **6. Sociale vrede**

### **Artikel 15**

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 sectorovereenkomsten worden geregeld.

### **Artikel 16**

Geen enkele aanvullende eis met gevolgen voor de loonkosten zal op het niveau van de ondernemingen worden ingediend betreffende de elementen en punten die door dit sectorakkoord en de bijbehorende collectieve overeenkomsten worden geregeld.

## **7. Geldigheidsduur**

### **Artikel 17**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022, uitgezonderd de volgende bepalingen:

- Vastheid van betrekking (artikel 4.5.) en
- Outplacement (artikel 4.4.), gesloten van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023,
- 1/10e ouderschapsverlof (artikel 4.1.) voor onbepaalde duur.

Deze bepalingen kunnen opgezegd worden, door één van de partijen, met een opzeg van drie maanden, betekend

signifié au Président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances par lettre recommandée à la poste.      aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het Verzekeringswezen via aangetekend schrijven per post.