

CAO-bundeling PC 307

**Paritair Comité
voor de makelarij en
verzekeringsagentschappen**



Vrije visie, eigen stem





CAO Bundel PC 307
Makelarij en verzekeringsagentschappen

Versie van 1st juni 2022

Thibaut Montjardin, Sectoraal verantwoordelijke



Versie van juni 2022

INHOUDSTAFEL

ARBEIDS- EN LOONVOORWAARDEN.....	6
Collectieve arbeidsovereenkomst van 20.12.2016 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden.....	6
Protocolakkord 2017-2018 van 10.11.2017	22
Sectorale akkoord 2021-2022 van 1 december 2021.....	23
Collectieve arbeidsovereenkomst van 29.03.2012 betreffende de minimumlonen - Indexatie barema's – Spilindex.....	25
Collectieve arbeidsovereenkomst van 20.10.2003 betreffende de koopkracht.....	26
Collectieve arbeidsovereenkomst van 09.01.2006 betreffende de koopkracht.....	27
Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 oktober 2019 betreffende Verhoging sectorale loonbarema's	29
Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 oktober 2019 betreffende de ecocheques	29
Collectieve arbeidsovereenkomst van 7.12.2011 betreffende de toekenning van een 13e maand	32
Collectieve arbeidsovereenkomst van 10.11.2017 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2011 betreffende de toekenning van een 13e maand	34
Collectieve arbeidsovereenkomst van 21.04.1983 betreffende de aanwending van de bijkomende loonmatiging voor de tewerkstelling	36
EXTRA VAKANTIEDAG.....	38
Collectieve arbeidsovereenkomst van 02.02.2016 betreffende de extra betaalde vakantiedag.....	38
BIJKOMENDE VAKANTIEDAGEN	39

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24.10.1997 ter uitvoering van het protocol-akkord van 30 juni en betreffende de communautaire feestdag	39
PREMIE	40
Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 december 2021 betreffende het Corona premie 2021	40
VORMING	42
Collectieve arbeidsovereenkomst van 10.11.2017 betreffende de sectorale vormingsinspanningen	42
Collectieve arbeidsovereenkomst van 01.12.2021 betreffende de sectorale vormingsinspanningen	43
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. ..	
VERVOERKOSTEN	45
Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de bijdrage van de werkgever in de vervoerkosten van de werknemers die het gemeenschappelijk vervoer gebruiken (30.06.1972).....	45
Collectieve arbeidsovereenkomst van 10.12.2007 betreffende de toekenning van vervoerkosten.....	47
Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 oktober 2019 betreffende mobiliteit.....	48
Collectieve arbeidsovereenkomst van 28.01.2014 betreffende de fietsvergoeding.....	49
WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (BRUGPENSIOEN)	51
Collectieve arbeidsovereenkomst van 01.12.2021 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 2021-2022 - lange loopbaan	51
TIJDSKREDIET	53
Collectieve arbeidsovereenkomst van 22.09.2003 betreffende het tijdskrediet	53
Collectieve arbeidsovereenkomst van 13.06.2017 betreffende het tijdskrediet, de loopbaanvermindering en de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.....	54

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 december 2021 in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 156 van 15 juli 2021 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor 2021 en 2022, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.....	56
Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 december 2021 in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 157 van 15 juli 2021 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering	57
VAKBONDSAFVAARDIGING	58
Collectieve arbeidsovereenkomst van 11.04.1973 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen	58
Collectieve arbeidsovereenkomst van 02.02.2016 betreffende verlof syndicale vorming ...	65
Collectieve arbeidsovereenkomst van 22.09.2003 betreffende het gebruik van de elektronische communicatiemiddelen	66
Collectieve arbeidsovereenkomst van 11.04.1973 betreffende de toekenning van kredieturen en kredietdagen ter uitoefening van de mandaten van de afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties.....	67
FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID	70
Collectieve arbeidsovereenkomst van 20.03.2000 betreffende de oprichting van een Paritair Fonds ter bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding in de makelarij en de verzekeringsagentschappen	70
Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 december 2021 - Wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 2000 tot oprichting van een Paritair Fonds ter bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding in de makelarij en de verzekeringsagentschappen	73
Collectieve arbeidsovereenkomst 25.09.2000 betreffende bijdragepercentages sociaal fonds	74
Collectieve arbeidsovereenkomst tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2000 tot vaststelling van de bijdragepercentages aan het sociaal fonds (05.07.2012).....	76

Collectieve arbeidsovereenkomst tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2000 tot vaststelling van de bijdragepercentages aan het sociaal fonds (10.11.2017)..... 76

ARBEIDS- EN LOONVOORWAARDEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20.12.2016 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen.

Onder "werknemers" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2008 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden, registratienummer 89179/CO/307.

De collectieve arbeidsovereenkomsten van 9 december 2003 (registratienummer 70343/CO/307) betreffende de koppeling van de lonen aan het gezondheidsindexcijfer, en van 22 augustus 2007 (registratienummer 85002/CO/307) tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2003 betreffende de koppeling van de lonen aan het gezondheidsindexcijfer en van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2008 betreffende de loon-en arbeidsvoorwaarden, worden vervangen.

Artikel 2bis

§ 1

De ervaring houdt rekening met de wettelijke schoolplicht. Deze keuze is terecht, aangezien zij gebaseerd is op de Belgische opleidingsstructuur (middelbare schoolopleiding).

§ 2

Om rekening te houden met de specifieke eisen van de verschillende categorieën is er voor de onderscheiden categorieën een verschillend aantal voorafgaande ervaringsjaren.

In geval men een werknemer aanneemt die het voor de functie benodigde aantal ervaringsjaren niet zou bezitten, wordt een degressieve coëfficiënt toegepast. Deze coëfficiënt werd verrekend in de baremieke verloning.

In geval men een werknemer aanneemt die voor zijn/haar indiensttreding over meer ervaring zou beschikken dan nodig voor de functie, zal deze eveneens worden verrekend.

§ 3

Periodes van gelijkgeschakelde ervaring.

De sociale partners komen overeen om de volgende periodes met ervaring gelijk te schakelen:

- a) De periodes in een professionele omgeving (ondermeer periodes van stage, interimopdrachten, contracten van bepaalde duur, periode dat werknemers het statuut van zelfstandige hadden en vrijwilligerswerk);
- b) De periodes van studies en eventuele legerdienst, burgerdienst of gemeenschapsdienst;
- c) De periodes tijdens dewelke men geen arbeidscontract heeft (we denken hier ook zeer zeker aan de periodes van schorsing van het arbeidscontract, opnemen van tijdskrediet, ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking, onbetaald verlof, periodes gedekt door de sociale zekerheid en de sociale wetgeving zoals werkloosheid en ziekte-invaliditeit).

Voor zover als nodig wordt verduidelijkt dat het allemaal periodes betreft die doorgebracht werden in België, in een ander land van de Europese Unie of buiten de Europese Unie.

§ 4

De sociale partners benadrukken dat ze door het invoeren van het begrip ervaring op geen enkel vlak voor enige (of nieuwe) discriminatie willen zorgen, zoals ze dit ook verwoordden in de voorbereidingen van het akkoord van 24 juni 2008 (terug te vinden in de notulen en bijlagen van het paritair comité 307).

Hoofdstuk II : Functieclassificatie

Artikel 3

Sectie 1 : Uitvoerend personeel

De classificatie van het Uitvoeringspersoneel van de ondernemingen voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen wordt als volgt bepaald :

Studenten

Studenten worden hier beschouwd als personen die nog onder de wettelijke Belgische schoolplicht vallen. Er wordt verwezen naar de wettelijke regeling voor jobstudenten. Jobstudenten die niet meer schoolplichtig zijn worden ingeschakeld in klasse 1 volgens de opgebouwde competenties.

Klasse 1

Als nulpunt voor de opbouw van competenties wordt het einde van de wettelijke Belgische schoolplicht genomen.

Normale aanvang : 3 jaar ervaring.

- . Kennis: Bezit praktische basiskennis. Geen specifieke vakopleiding vereist.
- . Autonomie : Taken zijn duidelijk gesteld. Er is geen tot weinige vrijheid inzake de wijze van uitvoering. De werkzaamheden worden gecontroleerd.
- . Complexiteit: Behandelt concrete, steeds terugkerende problemen. Routinematige probleembehandeling: lost problemen op door gebruik te maken van strikte instructies en regels.
- . Verantwoordelijkheid: Fouten in de taakvervulling verstoren beperkt de interne werkprocessen van anderen. De bijdrage van de functie is van werk verlichtende aard voor de interne werkzaamheden.
- . Communicatie: Heeft voornamelijk mondelinge contacten met interne medewerkers. Contacten met externen blijven oppervlakkig. Signaleert voornamelijk concrete vaststellingen en problemen in.
- . Leiding geven: Niet van toepassing.

Voorbeelden functies:

- . AI onderhoudsmedewerker
- . SS4 medewerker archief/klassement

Klasse 2

Als nulpunt voor de opbouw van competenties wordt het einde van de wettelijke Belgische schoolplicht genomen.

Normale aanvang: 4 jaar ervaring.

- . Kennis : Bezit enige [theoretische] (Err. Besliss. 04.04.2017) kennis. Een specifieke beroepsopleiding is noodzakelijk. Via ervaring wordt de bedrijfsspecifieke kennis opgebouwd.
- . Autonomie: Opdrachten zijn duidelijk gesteld. Maakt keuzes binnen strikte procedures. Werkt volledig volgens mondelinge instructies/procedure en controle op basis van tussenresultaten.
- . Complexiteit: Behandelt concrete, gelijkaardige problemen en vragen binnen een

duidelijk afgelijnd takenpakket. Vergelijkende probleembehandeling: lost problemen op adhv voorschriften en maakt keuzes uit gekende oplossingsaanpak.

- . Verantwoordelijkheid: Fouten zijn niet onmiddellijk waarneembaar en kunnen leiden tot tijdverlies, geldverlies of imagooverlies. De bijdrage van de functie is operationeel.
- . Communicatie: Heeft mondelinge en routinematige schriftelijke contacten met interne en externe contactpersonen. Informeert betrokkenen en belanghebbenden inzake de stand van zaken en eventuele problemen.
- . Leiding geven: Niet van toepassing

Voorbeelden functies:

- . ICT3 operator,
- . SS7 telefonist-receptionist,
- . SS2 administratief bediende A.

Klasse 3

Als nulpunt voor de opbouw van competenties wordt het einde van de wettelijke Belgische schoolplicht genomen.

Normale aanvang : 6 jaar ervaring.

- . Kennis: Bezit theoretische en praktische kennis m.b.t. het eigen vakgebied. Periodieke bijscholing is vereist.
- . Autonomie: Doelstellingen zijn duidelijk gesteld. Neemt beslissingen binnen een duidelijk kader. Wordt gecontroleerd en beoordeeld op basis van het eindresultaat.
- . Complexiteit: Behandelt minder concrete, en regelmatig wisselende problemen en vragen binnen een afgelijnde opdracht. Pragmatische probleembehandeling: behandelt problemen vanuit de beheersing van een vakgebied op grond van door ervaring verkregen inzichten.
- . Verantwoordelijkheid: Fouten hebben duidelijke consequenties op vlak van tijd, geld- en/of imagooverlies. De toegevoegde waarde van de functie situeert zich in de (interne en externe) klantentevredenheid dankzij het op kwalitatieve wijze afhandelen van

opdrachten.

- . Communicatie: Heeft mondelinge en schriftelijke contacten met interne en externe contactpersonen. Informeert en overlegt inzake de stand van zaken en eventuele concrete zaken.
- . Leiding geven: Niet van toepassing

Voorbeelden functies:

- . FIN1 medewerker algemene boekhouding
- . FIN2 medewerker operationele boekhouding
- . ICT2 medewerker helpdesk
- . SS3 administratief bediende B
- . SS6 afdelingsassistent.

Klasse 4

Als nulpunt voor de opbouw van competenties wordt het einde van de wettelijke Belgische schoolplicht genomen.

Normale aanvang: 8 jaar ervaring.

- . Kennis: Bezit theoretische en grondige praktische kennis van het eigen vakgebied. Permanente bijkomende vorming is vereist.
- . Autonomie: Doelstellingen zijn mede voorbereid. Neemt beslissingen binnen een ruimer kader. Wordt voornamelijk gecontroleerd en beoordeeld op grond van de realisatie van vooraf gestelde doelstellingen.
- . Complexiteit: Behandelt concrete en abstracte problemen en vragen binnen een gedefinieerde doelstelling. Afwegende probleembehandeling behandelt problemen dmv het analyseren, interpreteren van situaties en het ontwikkelen binnen gestelde normen van oplossingen.
- . Verantwoordelijkheid: Foutieve beslissingen en adviezen kunnen leider tot aanzienlijk tijds-, geld- en/of imagooverlies. De toegevoegde waarde van de functie situeert zich op

het nemen van beslissingen of verstrekker van adviezen (intern/extern) die op korte termijn een positief effect hebben.

- . Communicatie: Heeft diepgaande mondelinge en schriftelijke contacten met interne en externe contactpersonen. Informeert, overlegt met contactpersonen met het oog op het veranderen van opinies.
- . Leiding geven: Niet van toepassing

Voorbeelden functies:

- . ICT1 Technisch analist
- . FIN3 boekhouder
- . SS1 medewerker personeelszaken
- . SS5 directieassistent
- . TECH1 schadebeheerder
- . TECH2 productiebeheerder.

Sectie 2 : Stafpersoneel

De classificatie van het stafpersoneel van de ondernemingen voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen wordt als volgt bepaald.

Als nulpunt voor de opbouw van competenties word het einde van de wettelijke Belgische schoolplicht genomen.

Het stafpersoneel wordt opgedeeld in 3 klassen. Zij hebben de volgende criteria gemeen:

- . Kennis: Bezit theoretische kennis en professionele praktische kennis met betrekking tot het eigen vakgebied. Kennis hebben van andere vakgebieden. Permanente bijscholing en zelfstudie, ook in de aanverwante domeinen.
- . Autonomie: Doelstellingen zijn mede gesteld. Stelt eigen prioriteiten en deze van anderen. Wordt beoordeeld op grond van de samen bepaalde doelstellingen.
- . Complexiteit: Behandelt vragen/problemen in het kader van meerdere gelijkaardige doelstellingen. Afwegende probleembehandeling: behandelt problemen door middel van

het analyseren, interpreteren van situaties in verschillende domeinen en het ontwikkelen van oplossingen.

- . Verantwoordelijkheid: Fouten hebben duidelijke consequenties op vlak van tijd geld- en/of imagooverlies. De toegevoegde waarde van de functie situeert zich op het nemen van beslissingen of verstrekken van adviezen (intern/extern) die op korte en middellange termijn een positief effect hebben.
- . Communicatie: Heeft diepgaande mondelinge en schriftelijke contacten met interne en externe contactpersonen met bijzondere aandacht voor de technische en interpersoonlijke aspecten. Informeert, overlegt en onderhandelt met contactpersonen met het oog op het veranderen van opinies.
- . Leiding geven: Kan van toepassing zijn.

Verder wordt het stafpersoneel van de ondernemingen voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen ingedeeld in drie klassen, te weten:

Klasse 5

Functies die verantwoordelijk zijn voor de coördinatie en de realisatie van de doelstellingen van een professioneel, gespecialiseerd proces onder toezicht van diensthoofd. Ruime vrijheid; breed kennisdomein; grote actieradius. Hebben een rol in het voorzien van werkkaders.

Vereiste ervaring: 8 jaar

Voorbeelden functies :

- . A2 diensthoofd
- . COM1 accountmanager
- . SS8 medewerker legal

Klasse 6

Functies die verantwoordelijk zijn voor de coördinatie en de realisatie van de doelstellingen van een professioneel, gespecialiseerd proces. Ruime vrijheid; breed kennisdomein; grote actieradius. Hebben een rol in het voorzien van werkkaders.

Vereiste ervaring: 8 jaar

Voorbeelden functies:

- . A3 regio verantwoordelijke
- . FIN4 compliance Officer
- . TECH 3 risk consultant

Klasse 7

Functies verantwoordelijk voor het aansturen van een werkproces. Ze ondersteunen de realisatie van de strategie van het eigen werkproces of afdeling. Formuleren verbeteringsvoorstellen, ontwerpen en beslissen over innoverende oplossingen op maat van het eigen werkproces of afdeling.

Vereiste ervaring: 11 jaar

Voorbeelden functies:

- . A4 regioverantwoordelijke meerdere kantoren

Artikel 4 : Begrip gedane studies

Begrip van de gedane studies komt slechts als beoordelingsfactor in aanmerking bij de aanvang van de loopbaan en bij ontstentenis van de andere factoren die het algemeen criterium van elke van de categorieën vormen.

Artikel 5 : Cumulatie van functies

In geval van cumulatie van functies wordt er voor de vaststelling van het loon rekening gehouden met de tijd die door de bediende aan elke van de functies wordt gewijd. In het geval dat een werknemer een functie van een hogere klasse op basis van 60% van zijn werktijd uitoefent, zal deze toegekend het loon van de hogere klasse worden.

Artikel 6 : Informatieplicht

Elke werkgever is verplicht om elke werknemer van de inhoud van de sectorale functieclassificatie op de hoogte te brengen en deelt de titel, de inhoud van de functie mede die de werknemer uitoefent en de desbetreffende klasse. Daartoe zal hij beroep doen op de sectorale referentiefuncties en de daarbij horende beschrijvingen (bijlage 1) en de functieniveaumatrix (bijlage 2), die bij deze overeenkomst worden gevoegd. Bij de vergelijking van de functie-inhoud zijn verschillende hypothesen mogelijk:

- a) De bedrijfsfunctie stemt volledig overeen met de referentiefunctie; indeling in de sectoraal voorziene klasse waartoe de referentiefunctie behoort.
- b) De bedrijfsfunctie wijkt minimaal af van de referentiefunctie; indeling in de sectoraal voorziene klasse waartoe de referentiefunctie behoort.

- c) De bedrijfsfunctie wijkt in ernstige mate af van de referentiefunctie; In dit geval moet de werkgever de intrinsieke waarde van de functie zoals uitgeoefend in de onderneming achtereenvolgens vergelijken met de niveauomschrijvingen van de functieniveaumatrix van dezelfde klasse, van een lagere en een hogere klasse. Het resultaat van deze vergelijking geldt als inschaling voor de afwijkende functie.
- d) De functie in de onderneming werd niet opgenomen in de sectorale functieclassificatie; In dit geval moet de werkgever de functieniveaumatrix hanteren en een functieklasse toewijzen.

Artikel 7 : Inwerkingtreding

Deze nieuwe functieclassificatie treedt in werking op 1 april 2017 voor alle werknemers van de ondernemingen voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen. Zij vervangt de functieclassificatie van 24 juni 2008.

Artikel 8 : Werkwijze bij invoering

Bij indienstneming wordt aan de werknemers de klasse van de functie die zij uitoefenen toegekend. Hun loon wordt bepaald door de loonschalen in bijlage nummer 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 9

De werknemers die in dienst werden genomen voordat het aantal jaren ervaring voor deze functie voorzien in de loonschalen is bereikt zullen geclassificeerd worden volgens hun werkelijke functie en ervaring, terug te vinden in de loonschalen in bijlage nummer 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 10 : Betwistingprocedure

§ 1

Elke werknemer heeft het recht de functieclassificatie en/of de klasse die hem wordt toegekend aan te vechten. Daarvoor beschikt hij over een termijn van een maand na de mededeling van zijn functiebeschrijving en zijn klasse om zijn met redenen omkleed bezwaar aan zijn werkgever over te maken. De werkgever beschikt in totaal over een maand om een onderhoud te beleggen met de werknemer en vervolgens een gemotiveerd advies uit te brengen. Op zijn vraag kan de werknemer zich laten bijstaan door een syndicale afgevaardigde.

§ 2

Indien de werknemer het resultaat van het onderhoud niet aanvaardt beschikt hij over een maand om zijn met redenen omklede vraag om extern hoger beroep over te maken aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen, per aangetekend schrijven. De voorzitter van het paritair comité legt deze vraag voor aan de sectorale beroepscommissie van externe experts die de technische opvolging van de

functieclassificatie waarborgen. De beroepscommissie is paritair samengesteld en bestaat uit 4 deskundigen van werkgeverszijde en 4 deskundigen van werknemerszijde die de organisaties vertegenwoordigen en zetelen in het Paritaire Comité. Het Voorzitterschap wordt waargenomen door de Voorzitter van het Paritair Comité.

§ 3

Teneinde zijn advies uit te brengen zal de sectorale beroepscommissie beschikken over een summiere functiebeschrijving die, voor zover mogelijk, de goedkeuring gekregen heeft van de vrager en van zijn hiërarchische overste. Het zal eveneens beschikken over elk ander element dat het nuttig acht, met inbegrip van het horen van de vrager en zijn hiërarchische overste. De beslissing van de sectorale beroepscommissie is afdwingbaar.

§ 4

Commissieleden-deskundigen mogen niet deelnemen aan beraadslagingen waarbij zij zelf rechtstreeks betrokken zijn.

§ 5

Behoudens afwijkend advies is de aanpassing van een loonschaalklasse ten gevolge van een betwisting verschuldigd met terugwerkende kracht vanaf de datum van inwerkingtreding van de oorspronkelijk toegekende klasse.

Artikel 11 : Bijwerken van de functieclassificatie

De ondertekenende partijen komen overeen een sectorale commissie op te richten ten einde de functieclassificatie periodiek bij te werken zodat de functieclassificatie actueel blijft.

Artikel 12

De verhogingen van de lonen "functie van de ervaring" die overeenstemmen met de loonschalen, gaan in de eerste maand die op de verjaardag van de werknemer volgt.

Artikel 13

De werknemers die tot een staffunctie klasse worden bevorderd, genieten in deze categorie, vanaf hun bevordering, het maandelijks minimumloon dat met hun ervaring overeenstemt.

Hoofdstuk III : Barema's

Artikel 14

Indien de werkelijke ervaring van de werknemers het maximum aantal jaren ervaring van de loonschaal van de categorie overschrijdt, wordt deze laatste in aanmerking genomen.

Artikel 15 : Inwerkingtreding

De nieuwe loonschalen en classificaties treden in werking op 1 april 2017.

In het geval van een forfaitaire verhoging van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, buiten die wegens indexering, worden deze loonschalen herzien teneinde

een billijk evenwicht te behouden tussen de verschillende categorieën alsook de jaarlijkse procentuele progressie in categorie 1.

Artikel 16

In geen geval zal het minimummaandloon na de invoeringsdatum van de nieuwe loonschalen (1 april 2017) lager zijn dan het bruto minimummaandloon voor die datum.

Artikel 17

De loonschalen en classificaties in de ondernemingen met een gunstigere overeenkomst blijven integraal van kracht.

Hoofdstuk IV : Koppeling van de lonen aan de gezondheidsindex

Artikel 18

De minimumloonschalen vastgelegd in bijlage nummer 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en de reëel uitbetaalde lonen worden gekoppeld aan het viermaandelijks gemiddelde van de gezondheidsindex, maandelijks vastgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie, K.M.O., Middenstand en Energie en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Artikel 19

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder spilindex verstaan, de getallen behorende tot een reeks waarvan de eerste 104,14 - september 2006 - (basisjaar 2004= 100) is.

Elk van de spilindexen wordt bekomen door de vorige te vermenigvuldigen met 1,02. De delen van honderdsten van een punt worden afgerond op het naast hogere honderdste of worden verwaarloosd, naargelang zij al dan niet 50 % van een honderdste bereiken.

Artikel 20

Iedere keer dat het gemiddelde van twee opeenvolgende viermaandelijkse gemiddelden van de gezondheidsindex een spilindex bereikt, worden de minimumloonschalen en de effectief betaalde lonen aangepast volgens de timing zoals voorzien in artikel 22.

De minimum loonschalen en de effectief uitbetaalde lonen worden vermenigvuldigd met 1,02 wanneer een hogere spilindex wordt bereikt of met 0,9804 vermenigvuldigd wanneer een lagere spilindex wordt bereikt.

Artikel 21

De loonsverhogingen of-verminderingen worden toegepast vanaf de eerste dag van de tweede maand volgend op de maand die, een aanpassing rechtvaardigt.

Rang en spilindex	Verhogings- of verminderingscoëfficiënt	Vereffingspercentage
-------------------	---	----------------------

1 - 106,22	$1,02(-01) = 0,9804$	98,04
0 - 108,34	1	100,00
1 - 110,51	$1,02(1) = 1,02$	102,00
2 - 112,72	$1,02(2) = 1,0404$	104,04
3 - 114,97	$1,02(3) = 1,0612$	106,12

Artikel 22

De minimumloonschalen en de effectief betaalde lonen, aangepast volgens artikel 21, worden afgerond tot het naast hogere honderdste of worden verwaarloosd naargelang zij al dan niet 50% van een honderdste bereiken.

Hoofdstuk V : Arbeidsduur

Artikel 23

§ 1

De maximumgrens van de wekelijkse arbeidsduur is vastgesteld op 37 uur en 30 minuten vanaf 1 april 2000.

§ 2

De ondernemingen waar de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur werd berekend op jaarbasis door het toekennen van compensatiedagen, kunnen dit systeem behouden, naar rato van 1 compensatiedag op jaarbasis per schijf van 10 minuten wekelijkse arbeidstijd boven de grens van 37 u 30.

Artikel 24

De wekelijkse arbeidsduur wordt over de eerste vijf dagen van de week verdeeld.

De voor de goede gang van de onderneming onontbeerlijke diensten worden evenwel op zaterdag verzekerd.

De ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de syndicale afvaardiging bepaalt welke diensten op zaterdag moeten werken, de getalsterkte van het personeel dat met het verzekeren van de diensten is belast, alsmede de bijzondere toepassingswijzen.

Voor de ondernemingen, waar noch een ondernemingsraad, noch een syndicale afvaardiging bestaat, worden in vorig lid bepaalde maatregelen door de werkgever vastgesteld, onder voorbehoud van de instemming van de meerderheid van het personeel.

Hoofdstuk VI : Bijkomende vakantie voor anciënniteit in de firma

Artikel 25

Onverminderd de gunstiger bepalingen die in de onderneming kunnen worden overeengekomen en onverminderd de inachtneming van de verworven toestand, is de regeling voor de bijkomende vakantie voor anciënniteit in de firma als volgt vastgesteld :

1. De anciënniteit wordt berekend op de eerste dag van het kalenderjaar tijdens hetwelk de vakantie wordt toegekend.
2. De vakantiedagen ten gevolge van anciënniteit in de onderneming worden op basis van één dag bovenop de 20 wettelijke dagen vanaf 1997 toegekend per schijf van vijf jaar anciënniteit.
3. De ondernemingen die reeds bijkomende vakantiedagen, bovenop de 20 wettelijke, toekennen, kunnen deze in mindering brengen van de anciënniteitsdagen waarvan sprake in bovenvermelde paragraaf.
4. Voor de deeltijdse werknemers zullen het aantal vermelde vakantiedagen, bepaald in artikel 25, in verhouding tot hun wekelijkse arbeidsduur bepaald worden.

Hoofdstuk VII : Kort verzuim

Artikel 26

Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, welke hierna zijn opgesomd, hebben de werknemers het recht, met behoud van hun loon, het werk te verzuimen voor een als volgt bepaalde duur :

Reden van verzuim	Duur van verzuim
1. Huwelijk van de werknemer	Twee gewoonlijk gepresterde werkdagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.
2. Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) of levensgezel(lin), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stief/pleegvader, schoonmoeder, stief/pleegmoeder, van een	Een werkdag.

kleinkind van de werknemer.	
3. Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of levensgezel(lin), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer.	De dag van de plechtigheid.
4. Bevalling van de echtgenote of levensgezel(lin) van de werknemer.	Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de twaalf dagen te rekenen vanaf de dag der bevalling.
5. Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of levensgezel(lin), van een kind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of levensgezel(lin), van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stief/pleegvader of stief/pleegmoeder van de werknemer.	Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
6. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon, schoondochter die bij de werknemer inwoont.	Twee dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
7. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont.	Een werkdag.
8. Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) of levensgezel(lin).	De dag van de plechtigheid of de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt, wanneer deze met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt.
9. Deelneming van een kind van de werknemer of van zijn levensgezel(lin) aan het feest van de vrijzinnige jeugd daar waar dit feest plaats heeft.	De dag van het feest of de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt, wanneer deze met een zondag, een

	feestdag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt.
10. Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.	De nodige tijd met een maximum van een dag.
11. Deelneming aan een jury of oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
12. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlaments-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd.
13. Uitoefening van een ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlaments-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
14. Adoptie van een kind.	De nodige tijd om de administratieve en gerechtelijke formaliteiten te vervullen.
15. Verhuis van de werknemer van zijn hoofdverblijfplaats.	Eén werkdag; maximaal 1 werkdag per jaar en dit mits voorlegging van een verklaring op eer, ondertekend door de werknemer, met betrekking tot zijn adreswijziging of mits voorlegging van enig ander, voor de werkgever aanvaardbaar bewijsmiddel.

Voor de toepassing van de nummers 2, 3, 5, 8 en 9 wordt het adoptie-, pleeg- of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

Voor de toepassing van de nummers 6 en 7 worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de werknemer.

Hoofdstuk VIII : Ontslag en wederindienstneming

Artikel 27

Zonder afbreuk te doen aan het principe van het werkgeversgezag en ten einde, naar gelang van de economische mogelijkheden van de onderneming de stabiliteit van de arbeidskrachten te verzekeren, geschiedt het eventueel ontslag met inachtneming van sommige regels van billijkheid.

Artikel 28

Bij het ontslag dat aan bijzondere economische omstandigheden is te wijten, wordt een orde van voorrang voorzien met inachtneming van de bevoegdheid, de verdienste, de specialisatie, de leeftijd, de anciënniteit en de gezinslast.

Artikel 29

Evenzo, wordt, bij wederindienstneming, de voorrang van de ontslagen werknemers verleend in dezelfde volgorde als bij het ontslag, doch omgekeerd.

Hoofdstuk IX : Verlof voor syndicale vorming

Artikel 30

Elke representatieve werknemersorganisatie beschikt over een krediet in dagen voor de vorming buiten de onderneming van haar afgevaardigden in de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafvaardiging. Dat krediet bedraagt, voor elke representatieve werknemersorganisatie, 6 dagen voor 4 jaar effectief mandaat uitgeoefend door een van haar aangeslotenen in de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafvaardiging.

Dat krediet in dagen kan gebruikt worden door de effectieve of plaatsvervangende leden van die organen zonder dat een van zijn leden daarvoor, en voor het geheel van zijn dagenkrediet voor syndicale vorming, meer dan 28 dagen kan gebruiken over een periode van 4 jaren.

Hoofdstuk X : Slotbepalingen

Artikel 31

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2017 en wordt gesloten voor een onbepaalde tijd.

Iedere ondertekenende partij mag deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een opzegging van zes maanden.

Deze opzegging wordt gericht, bij een ter post aangetekende brief, aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen.

Protocolakkord 2017-2018 van 10.11.2017

Dit protocolakkoord is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen. De nodige cao's zullen worden afgesloten.

1. Koopkracht

- Verhoging met 8 EUR van de sectorale barema's op 01/01/2018.
- Verruiming van de mogelijkheid om de 13e maand om te zetten in een gelijkwaardig voordeel via een bedrijfs-cao.
 - o Regel = 13de maand (cao van 7/12/2011)
 - o Bedrijven van meer dan 25 werknemers : cao in SD
 - o Bedrijven van minder dan 25 werknemers : cao met een bestendig secretaris en neerlegging in paritair comité vóór 30/11.
 - o In elke geval, kan de werknemer voor het behoud zijn 13de maand kiezen.

2. Vorming en opleiding

A. cao Financiering CEPOM

- verhoging van 0,15% in 2018 (totaal = 0,47)
- verhoging van 0,15% in 2019 (totaal = 0,62).

B. Vormingsrecht in het kader Wet Peeters: groeipad naar een recht van 5 vormingsdagen per VTE per jaar.

- COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 10/11/2017.

3. Telewerk

Samenstelling van een werkgroep. Resultaat tegen 31/03/2018.

4. SWT

- Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 2017 i.v.m. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 2017-2018 – lange loopbaan (reg.nr.: 140627/co/307.)

5. Outplacement

- Verder uitwerking van dit item in de schoot van CEPOM.

6. Tijdskrediet: landingsbanen

- Halftijds en voltijds tijdskrediet met motief ten belope van 51 maanden). (Zie Collectieve arbeidsovereenkomst Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 2017 Tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking (reg.nr.: 140625/CO/307).)
- Intekenen op NAR kader cao 127 : waarin de leeftijd voor een betaalde landingsbaan vanaf 55 jaar voor werknemers met een lange loopbaan van 35 jaar (vermindering met 1/5de en halftijdse vermindering). (Zie Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 2017 Toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 21 maart 2017,

tot vaststelling voor 2017–2018 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering (geratificeerd door het KB van 13 mei 2017). (reg.nr.: 140626/co/307.)

Sectorale akkoord 2021-2022 van 1 december 2021

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.

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.
- Voor werknemers die boven het sectorale minimumloon worden betaald, is de verhoging vastgesteld op 10 euro per maand op het voltijds reële loon.

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 1/10de 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

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 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.

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.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29.03.2012 betreffende de minimumlonen - Indexatie barema's – Spilindex

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het Paritair comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen.

Hoofdstuk II : Aanpassing van de loonbarema's

Artikel 2

Alle minimumlonen opgenomen in de sectorbarema's evenals de reëel uitbetaalde lonen worden aangepast per 01.03.2012 wegens overschrijding van de spilindex.

Hoofdstuk III : Modaliteiten

Commentaar:

De wijziging werd aangebracht in de CAO van 24.06.2008

Artikel 3

De barema's die hierbij gevoegd worden vervangen door de barema's in bijlage bij de CAO van 07/12/2011 (registratienummer 108126).

Hoofdstuk IV : Eindbepalingen

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01/03/2012 en werd voor een onbepaalde duur aangegaan.

Elke ondertekenende partij kan deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een aanzegging van zes maanden.

De aanzegging wordt per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20.10.2003 betreffende de koopkracht

Artikel 1

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

Artikel 2

Voor de periode van 1 januari 2001 tot 31 december 2004 zal een globale verhoging worden doorgevoerd van de loonsom van de ondernemingen met 2,5 % buiten toepassing van de jaarlijkse verhogingen en buiten indexering van de lonen.

Artikel 3

De globale verhoging zal echter verplicht een verhoging van de sectorale loonschalen met 1 % moeten omvatten op 1 augustus 2003, op de reeds geïndexeerde loonschalen.

Artikel 4

Over de toepassingsmodaliteiten van het saldo van de globale verhoging, beschikbaar op datum van 16 juli 2003, zal moeten worden onderhandeld met de sociale gesprekspartners van de onderneming.

Bij ontstentenis van een akkoord met de sociale gesprekspartners van de onderneming of bij ontstentenis van sociale gesprekspartners aangewezen in de onderneming, zal het saldo dat beschikbaar is op datum van 16 juli 2003 verplicht bij voorrang moeten worden gebruikt voor de invoering van een dertiende maand of voor de verhoging van de eindejaarspremie als deze het volledig maandloon niet bereikt.

Artikel 5

Er wordt vanuitgegaan dat de verhoging van de loonsom van 2,5 % moet worden berekend ten opzichte van een onveranderde personeelsbezetting, waarbij alles gelijk blijft.

Artikel 6

Wanneer er geen sociale afvaardiging is in de onderneming zal de werkgever een verklaring in de vereiste vorm doen aan de Voorzitter van het Paritair comité over het beschikbare saldo van de verhoging van de loonsom op 16 juli 2003.

Artikel 7

De indexering van de lonen zoals bepaald volgens de huidige formule en parameters zal worden uitgevoerd op de werkelijk betaalde lonen en niet meer enkel op de loonschalen.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 16 juli 2003. Zij wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door elke ondertekenende partij, mits een aangetekende brief wordt gericht aan de voorzitter van het paritair comité, met een opzeggingstermijn van 6 maanden.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 09.01.2006 betreffende de koopkracht

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die behoren tot het Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen. Zij wordt afgesloten in het kader van de loononderhandelingen voor de jaren 2005-2006

Artikel 1

Vanaf 1/1/2006 worden de sectorale loonschalen verhoogd met 1 % voor alle looncategorieën. Indien er op hetzelfde ogenblik een indexering zou doorgaan wordt deze verhoging boven de geïndexeerde loonschalen doorgevoerd.

Artikel 2

De werknemer die een loon ontvangt dat hoger ligt dan de sectorale loonschalen, ontvangt eveneens een koopkrachtverhoging, gelijk aan 1 % van de sectorale loonschaal waar deze werknemer onder valt.

Artikel 3

Indien een werknemer een loon ontvangt dat hoger ligt dan de sectorale loonschaal maar deze werknemer ontvangt nog geen eindejaarspremie of ontvangt een eindejaarspremie die geen volledige dertiende maand uitmaakt, dan zal de verhoging worden gebruikt in een eindejaarspremie of als aanvulling van een reeds bestaande eindejaarspremie.

Het bedrag van de eindejaarspremie is de maandelijks berekende verhoging zoals voorgesteld in artikel 2 van deze CAO, vermenigvuldigd met factor 12,92. Indien de verhoging tot gevolg zou hebben dat een volledige dertiende maand wordt bereikt, dan dient het saldo te worden betaald zoals bepaald in artikel 5 van deze CAO. Tevens dient de procedure, beschreven in artikel 5 van deze CAO te worden toegepast.

Artikel 4

Ondernemingen waar een volledige dertiende maand betaald wordt en waar een syndicale afvaardiging bestaat, kunnen de verhoging zoals ze wordt voorgesteld in artikel 2 van deze CAO, besteden aan sociale voordelen en dit voor minimaal een bedrag per werknemer gelijk aan de maandelijks berekende verhoging (zie artikel 3), vermenigvuldigd met factor 12,92 en dit indien er een akkoord kan worden gesloten met de syndicale afvaardiging.

Artikel 5

Ondernemingen waar een volledige dertiende maand betaald wordt waar de lonen hoger liggen dan de sectorale barema's, kunnen de verhoging, bepaald in artikel 2 van deze CAO per werknemer toekennen onder de vorm van sociale voordelen. Deze verhoging is gelijk aan deze voor ondernemingen met een syndicale afvaardiging. In dit geval moet de werkgever elke individuele werknemer schriftelijk melden hoe deze verhoging wordt aangewend in zijn voordeel.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1.1.2005 en wordt afgesloten voor onbepaalde tijd. De CAO kan worden opgezegd door elke ondertekenende partij, door melding aan de voorzitter van het paritair comité via aangetekende brief, mits inachtnaam van een opzegperiode van 6 maand.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 oktober 2019 betreffende Verhoging sectorale loonbarema's

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen.

HOOFDSTUK II. Aanpassing van de sectorale loonbarema's

Art. 2. Alle minimumlonen opgenomen in de sectorbarema's worden verhoogd van :

- +0,55% op 1/12/2019
- +0,55% op 1/12/2020

HOOFDSTUK III. Eindbepalingen

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 december 2019 en werd voor een onbepaalde duur gesloten.

Elke ondertekenende partij kan deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een aanzegging van zes maanden. De aanzegging wordt per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de makelarij en werzekeringsagentschappen.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 okotober 2019 betreffende de ecocheques

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

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

Hoofdstuk II : Definitie

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 betreffende de ecocheques, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 februari 2009 en zoals later gewijzigd (cao nr. 98bis van 21 december 2010, alsook artikel 19quater van het KB van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet

van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid van de werknemers).

Artikel 3

§ 1 Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder "ecocheque" verstaan : het voordeel bij de aankoop van producten en diensten van ecologische aard die zijn opgenomen in de bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98, en later gewijzigde, gevoegde lijst.

§ 2 De werknemers kunnen met ecocheques alleen de producten of diensten van ecologische aard aankopen die expliciet opgenomen zijn in deze lijst.

§ 3 De geldigheid van de ecocheques is beperkt tot 24 maanden, vanaf de datum van de terbeschikkingstelling aan de werknemer.

§ 4 De maximale nominale waarde van de ecocheque bedraagt 10 EUR per ecocheque.

Hoofdstuk III : Toekenningsmodaliteiten

Artikel 4

§1 Sectoraal akkoord 2019-2020

In het sectoraal akkoord 2019-2020, worden de ecocheques verhoogd met 35€. Ze bereiken het maximumbedrag van 250€ voor een voltijds contract.

De extra 35 euro ecocheques kunnen ook worden omgezet zoals bepaald in artikel 5 van deze overeenkomst.

§ 2 Aan elke voltijds tewerkgestelde met een volledige referteperiode worden jaarlijks ecocheques toegekend ter waarde van 250 EUR.

§ 3 Aan de deeltijdse werknemers zullen de ecocheques worden betaald volgens de volgende schijven:

Wekelijkse arbeidsduur	Bedrag
Boven 4/5de voltijdse betrekking	250 EUR
Boven 3/5de voltijdse betrekking	200 EUR
Boven 1/2de voltijdse betrekking	150 EUR

Een halftijdse betrekking	130 EUR
Minder dan halftijdse betrekking	100 EUR

§ 3 De betaling van de ecocheques vindt plaats ten laatste in het vierde kwartaal.

§ 4 De bovenvermelde bedragen zijn verschuldigd aan de werknemers met een volledige referteperiode.

De referteperiode is de periode van 1 december van het voorgaande jaar tot en met 30 november van het jaar van toekenning.

Aan de werknemers met een onvolledige referteperiode, zal het bedrag vastgesteld volgens de hierboven vermelde schijven, betaald worden pro rata van de werkelijke prestaties en de daarmee volgens de CAO nr. 98 gelijkgestelde periodes.

De prorata-regeling geldt eveneens bij overgang van statuut voltijds naar deeltijds en omgekeerd.

Hoofdstuk IV : Omzetting in de ondernemingen

Artikel 5

§ 1 De voordelen uit dit akkoord kunnen vóór eind maart van elk jaar omgezet worden in een gelijkwaardig voordeel. Dit gebeurt middels een schriftelijke overeenkomst met alle werknemers. In ondernemingen met een syndicale vertegenwoordiging van de werknemers, gebeurt dit via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau.

Bij gebrek aan schriftelijk akkoord of omzetting vóór de vooropgestelde datum zal de sectorale regeling automatisch van toepassing zijn.

§ 2 De totale patronale kost van de omgezette voordelen mag in geen geval hoger zijn dan de totale patronale kost van de toepassing van de netto-verhoging in schijven zoals voorzien in het sectorale stelsel, alle lasten inbegrepen voor de werkgevers. In dit kader kan er worden afgeweken van de schijven van het sectorale stelsel.

§ 3 Het bedrijfsoverleg kan enkel betrekking hebben op de omzetting van de ecocheques.

Hoofdstuk V : Informatieverstrekking aan de werknemers

Artikel 6

Als de ecocheques aan de betrokken werknemers voor het eerst worden afgegeven, informeert de werkgever hen met alle dienstige middelen over de inhoud van de genoemde lijst (Artikel 3, § 1).

Hoofdstuk VI : Slotbepalingen

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2019 en vervangt vanaf 1 oktobe2019 de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 februari 2016 2014 (nr. 132737 - K.B. 20.01.2017).

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.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7.12.2011 betreffende de toekenning van een 13e maand

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het Paritair comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen.

Hoofdstuk II : Toekenning van een 13e maand

Artikel 2

Op basis van de toekenningsvoorwaarden die zijn opgenomen in hoofdstuk III hierna, wordt op 31 december van elk jaar in een 13e maand voorzien, onafhankelijk van het feit of de werknemer vóór of na 01/01/2008 werd aangeworven.

Artikel 3

Een gelijkwaardig voordeel kan deze 13e maand vervangen wanneer er vóór 29/06/2011 reeds een bestaand bedrijfsakkoord of CAO op ondernemingsvlak hieromtrent werd afgesloten.

Hoofdstuk III : Toekenningsvoorwaarden

Artikel 4

De 13e maand wordt uitbetaald aan de werknemers die:

- a. op 31 december van het lopende jaar minstens zes maanden anciënniteit in de onderneming hebben;
- b. op 31 december van het jaar door een arbeidsovereenkomst met de onderneming verbonden zijn.

Artikel 5

De 13e maand van de werknemers die aan de voorwaarden van artikel 4 voldoen, stemt overeen met een verhouding van een twaalfde van het maandloon op 31 december per maand die in het desbetreffende kalenderjaar effectief werd gepresteerd.

Artikel 6

Voor de werknemers van wie het maandloon volledig variabel is, wordt de 13e maand berekend op het maandgemiddelde van dit loon tijdens de laatste twaalf maanden, beperkt tot het hoogste bedrag van categorie 4 van het barema van het uitvoerend personeel, ongeacht de ervaring van de werknemer.

Artikel 7

Voor de werknemers van wie het maandloon gedeeltelijk variabel is en voor wie het vaste gedeelte lager ligt dan het bedrag van categorie 4 wordt de 13e maand berekend op basis van het maandgemiddelde van het vaste en het variabele loon tijdens de laatste twaalf maanden, beperkt tot het hoogste bedrag van categorie 4 van het barema van het uitvoerend personeel, ongeacht de ervaring van de werknemer.

Artikel 8

In geval van aanwerving vóór de 16e van de maand wordt deze maand gelijkgesteld met een volledig gepresteerde maand. Bovendien wordt, aan het einde van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever, de laatste maand als volledig gepresteerd beschouwd indien de werknemer na de 14e dag van de maand vertrekt.

Artikel 9

Worden met gepresteerd werk gelijkgesteld:

- de afwezigheden wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg van of naar het werk, voor een maximumduur van twaalf maanden en voor zover deze door de verzekeringsinstelling worden erkend;
- de afwezigheid wegens ziekte, moederschaps- of vaderschapsverlof, die wordt gestaafd door een medisch attest en door de verzekeringsinstelling wordt erkend, voor een maximumduur van zes maanden;

- de wettelijke jaarlijkse vakantiedagen, wettelijke feestdagen, gerechtvaardigde afwezigheden "klein verlet", afwezigheden in het kader van de wetten op het educatief verlof en de sociale promotie en dagen syndicaal verlof.

Artikel 10

In afwijking van paragraaf b van artikel 4 genieten de werknemers die in de loop van het desbetreffende kalenderjaar met pensioen of brugpensioen gaan en deze van wie de overeenkomst werd verbroken, met uitzondering van de werknemers die hun ontslag hebben ingediend of die door de werkgever wegens dringende reden werden ontslagen, op datum van vertrek een 13e maand naar rato van het aantal maanden dat zij tijdens het desbetreffende kalenderjaar effectief hebben gepresteerd, voor zover zij zes maanden anciënniteit in de onderneming hebben op het ogenblik van hetzij hun pensionering of brugpensionering, hetzij van de kennisgeving van de vooropzeg.

Hoofdstuk IV : Eindbepalingen

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01/01/2013 en werd voor een onbepaalde duur aangegaan.

Artikel 12

Elke ondertekenende partij kan deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een aanzegging van zes maanden die ten vroegste op 1 januari 2012 kan ingaan.

De aanzegging wordt per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10.11.2017 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2011 betreffende de toekenning van een 13e maand

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

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

Hoofdstuk II : Verruiming van de mogelijkheid om de 13e maand om te zetten in een gelijkwaardig voordeel via een bedrijfs-cao.

Artikel 2

Artikel 3 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2011 aangaande de toekenning van een 13e maand (registratienummer 108125/co/307).

Artikel 3

Een gelijkwaardig voordeel kan de 13e maand vervangen mits het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst dienaangaande op bedrijfsniveau vóór 30 november van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin de premie, dat onderwerp uitmaakt van de omzetting, uitbetaald wordt en dit volgens volgende modaliteiten:

- In ondernemingen met meer dan 25 werknemers moet de omzetting van de 13e maand gebeuren per collectieve arbeidsovereenkomst gesloten door de representatieve werknemersorganisaties die de meerderheid van de effectieve mandaten binnen de overlegorganen van het bedrijf vertegenwoordigen.
- In ondernemingen met minder dan 25 werknemers moet de omzetting van de 13e maand gebeuren per collectieve arbeidsovereenkomst gesloten door een bestendig secretaris van één van de representatieve werknemersorganisaties en deze moet neergelegd worden bij het paritair comité vóór 30 november van het jaar voorafgaand aan het jaar van de betaling van de eindejaarspremie.

De collectieve arbeidsovereenkomst die wordt gesloten op bedrijfsniveau moet altijd de mogelijkheid bevatten voor de werknemer om de betaling van de 13e maand te behouden zoals voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2011 betreffende de toekenning van een 13e maand (registratienummer 108125/co/307).

In afwijking van het eerste lid en enkel voor de eindejaarspremie voor het jaar 2018, moet de collectieve arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in het eerste en tweede lid, gesloten zijn ten laatste op 31 maart 2018.

Artikel 4

De bedrijfsakkoorden of bedrijfscao's aangaande de omzetting van de 13e maand in een gelijkwaardig voordeel gesloten vóór 29/06/2011 blijven van toepassing.

Hoofdstuk III : Eindbepalingen

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 10 november 2017 en wordt voor een onbepaalde duur gesloten.

Elke ondertekenende partij kan deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een aanzegging van zes maanden. De aanzegging wordt per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21.04.1983 betreffende de aanwending van de bijkomende loonmatiging voor de tewerkstelling

Gelet op de wet van 5 december 1968, betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de Paritaire Comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het Koninklijk besluit nr.181 van 30 december 1982 tot oprichting van een fonds met het oog op de aanwending van de bijkomende loonmatiging voor de tewerkstelling, inzonderheid op artikel 6;

Gelet op het akkoord van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid, betreffende het gelijkwaardig geacht resultaat inzake kompenserende indienstneming gegeven op 5 juli 1983;

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen;

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen.

Hoofdstuk II : Verkorting van de wekelijkse arbeidsduur

Artikel 2

1. De ondernemingen waar de wekelijkse arbeidsduur op 40 uur op 1 januari 1983 is vastgesteld, gaan over tot 39 uur op 1 juni 1983 en tot 38 uur op 1 december 1983.
2. De ondernemingen waar de wekelijkse arbeidsduur tussen 40 uur en meer dan 39 uur op 1 januari 1983 is vastgesteld, gaan over tot 39 uur op 1 juni 1983 en tot 38 uur op 1 december 1983.

3. De ondernemingen waar de wekelijkse arbeidsduur tussen 39 uur en meer dan 38 uur op 1 januari 1983, is vastgesteld gaan over tot 37 uur 30 op 1 december 1983.
4. De ondernemingen waar de wekelijkse arbeidsduur op 38 uur of minder op 1 januari 1983 is vastgesteld gaan over.
 - a) tot 37 uur 30 op 1 december 1983 en kennen een verlofdag toe;
 - b) tot 37 uur op 1 juni 1984 of kennen 3 verlofdagen toe, met inbegrip van de dag van 1983.

Over deze verkorting kan er worden onderhandeld op het niveau van de onderneming tot 30 mei 1984.

Bij gebrek aan een akkoord is de wekelijkse arbeidsduur op 37 uur toepasselijk.

Hoofdstuk V : Slotbepalingen - Geldigheid

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1983 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 1984 uitzondering van hoofdstuk II.

Artikel 8

Het hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Iedere ondertekende partij mag de bepalingen van dit hoofdstuk opzeggen mits een opzegging van 3 maanden welke ten vroegste man ingaan op 1 januari 1985.

Deze opzegging wordt gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen.

EXTRA VAKANTIEDAG

Collectieve arbeidsovereenkomst van 02.02.2016 betreffende de extra betaalde vakantiedag

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

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.

Onder "werknemers" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Hoofdstuk II : Extra betaalde vakantiedag

Artikel 2

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 wordt aan de werknemer van 60 jaar en ouder een extra betaalde vakantiedag toegekend. Deze vakantiedag wordt toegekend vanaf 1 januari van het jaar waarin hij 60 wordt. Deze vakantiedag wordt blijvend toegekend : deze vakantiedag wordt elk jaar vanaf 60 jaar toegekend.

Hoofdstuk III : Slotbepalingen

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016.

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.

BIJKOMENDE VAKANTIEDAGEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24.10.1997 ter uitvoering van het protocol-akkord van 30 juni en betreffende de communautaire feestdag

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de (mannelijke of vrouwelijke) werknemers van de ondernemingen welke tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen behoren.

Artikel 2

Eén communautaire feestdag per kalenderjaar wordt toegekend.

Om te kunnen genieten van dit voordeel dient de werknemer in dienst te zijn op 1 juli van het kalenderjaar waarop de communautaire feestdag betrekking heeft.

Het tijdstip waarop deze vakantiedag wordt genomen, kan binnen iedere onderneming worden vastgesteld.

Artikel 3

Voor de deeltijdse werknemers zal de duur van de vakantiedag voor de communautaire feestdag, bepaald in artikel 2, in verhouding tot hun wekelijkse arbeidsduur bepaald worden.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 1997 en is afgesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden, mits een opzegging van drie maanden, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen; deze opzegging mag ten vroegste ingaan op 1 juli 1998.

PREMIE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 december 2021 betreffende het Corona premie 2021

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.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in de toekenning van een Coronapremie zoals bepaald in artikel 19quinquies, § 4, van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders zoals gewijzigd door het Koninklijk Besluit van 21 juli 2021. (Belgisch staatsblad 29 juli 2021).

Zij legt de voorwaarden vast die van toepassing zijn voor de toekenning van de Coronapremie.

Artikel 3

Een Corona premie van € 100, in de vorm van een Consumptiecheque, wordt uiterlijk op 31 december 2021 uitbetaald aan werknemers in dienst op de datum van de uitbetaling in bedrijven die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagent-schappen vallen behalve :

- Indien de brutomarge van het bedrijf, uitgedrukt in procenten (verhouding tussen de omzet en de winst), in 2020 lager is dan in 2019.

Of

- Indien de omzet van het bedrijf (code 70) is in 2020 lager dan in 2019

Of

- Indien er is geen winst in het bedrijf (code 9901) in 2020

De werkgever zal de vakbondsafvaardiging of, bij gebrek daaraan, de werknemers uiterlijk op 15/12/2021 een schriftelijke mededeling doen betreffende de toekenning van de premie.

Een Coronapremie, die reeds werd toegekend na de 1 juli 2021 op het niveau van de onderneming, wordt in mindering gebracht van de hoger vermelde bedragen.

Artikel 4

Voor de werknemers met onvolledige prestaties in de loop van het prestatiejaar 2021 (deeltijdse arbeid, tijdskrediet, aanwerving gedurende het jaar...) wordt het bedrag bedoeld in artikel 3 hierboven pro rata herleid, overeenkomstig de regels die in de onderneming van toepassing zijn voor de betaling van de dertiende maand in het sector. (Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de toekenning van een 13e maand van 07.12.2011 (n 108125) gewijzigd door de CAO van 10.11.2017 (n°143334).)

Er zal worden afgerond naar de hogere eenheid.

Artikel 5

De werkgevers zullen de consumptiecheques “coronapremie” in elektronische vorm toekennen tenzij op het niveau van de onderneming wordt beslist om deze in papieren vorm toe te kennen, volgens de modaliteiten voorzien in deze overeenkomst. De hoogste nominale waarde per Coronapremie-cheque toegekend via een papieren drager wordt bepaald op 10 €.

Artikel 6

De consumptiecheques zijn geldig tot 31.12.2022 in de handelszaken en inrichtingen die limitatief worden opgesomd in artikel 19 quinquies van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Deze consumptiecheques worden niet verleend ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of van enig ander voordeel of van een aanvulling bij het voorgaande, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid.

Artikel 7

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 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01 december 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022. 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.

VORMING

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10.11.2017 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.

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.

§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 2 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar.

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 1/1/2017 is begonnen.

§3

Deze opleidingsinspanningen zullen evolueren volgens volgend groeipad:

- Gemiddelde van 2 dagen opleiding per voltijds equivalent in 2018
- Gemiddelde van 3 dagen opleiding per voltijds equivalent in de periode 2018-2019
- Gemiddelde van 4 dagen opleiding per voltijds equivalent vanaf 2020-2021
- Vanaf 2022, 5 dagen

§4

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.

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 en dit zowel op kwalitatief als op kwantitatief vlak.

§5

De 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.

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 - Duur en opzeggingsmodaliteiten van deze overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01/02/2017.

Ze wordt gesloten voor de periode van 01/02/2017 tot 31/12/2024 en kan door een van de partijen worden opgezegd met in acht name van een opzegtermijn van 6 maanden door een aangetekend schrijven gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 01.12.2021 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 opportunititeiten 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 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 opleiding uitzonderlijk toch buiten de normale werktijden gevolgd zou moeten worden, zal dit recht geven op de betaling van het normale loon of inhaalrust.

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.

VERVOERKOSTEN

Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de bijdrage van de werkgever in de vervoerkosten van de werknemers die het gemeenschappelijk vervoer gebruiken (30.06.1972)

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die onder het Nationaal Paritair Comité voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen ressorteren.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de bedienden waarvan het loon de jaargrens van de brutolonen, vastgesteld door de Nationale Maatschappij Belgische Spoorwegen voor de toekenning van sociale abonnements aan de bedienden, overschrijdt. Deze grens bedraagt thans 225 000 F.

Hoofdstuk II : Vervoerkosten

Artikel 2

Betreffende de buurtspoorwegen en de autobusdiensten uitgebaat of in vergunning gegeven door de Nationale Maatschappij van Buurtspoorwegen is de werkgeversbijdrage in de prijs van de abonnementen geldig voor ten minste 5 kilometer, vastgesteld op een bedrag gelijk aan 50 pct. van de prijs van het sociale abonnement van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen, tweede klasse, voor een overeenstemmende afstand.

Artikel 3

Betreffende het stedelijk en voorstedelijk openbaar gemeenschappelijk vervoer uitgebaat, hetzij door de maatschappijen die lid zijn van de V.Z.W.D. "Belgische Vereniging der stedelijke gemeenschappelijke vervoeren", hetzij door de Nationale Maatschappij van Buurtspoorwegen of dat in vergunning werd gegeven door deze, is de werkgeversbijdrage ten gunste van de werknemers die deze vervoermiddelen over een afstand van ten minste 5 kilometer gebruiken vastgesteld :

- a) wanneer de vervoerkosten een eenheidsprijs zijn, ongeacht de afstand op een forfaitair maandbedrag gelijk aan 132 F.
- b) wanneer de vervoerkosten in verhouding tot de afstand staan, op een bedrag gelijk aan 50 pct. van de prijs van het sociaal abonnement van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen, tweede klasse, voor een overeenstemmende afstand.

Artikel 4

De bijdrage, bedoeld in artikel 3, is ondergeschikt aan de voorwaarde dat de werknemer een verklaring op eer onderschrijft waarin verzekerd wordt dat hij geregeld - over een afstand van minstens 5 kilometer een een stedelijk of voorstedelijk gemeenschappelijk vervoermiddel gebruikt om zich van zijn woonplaats naar zijn plaats van tewerkstelling, te begeven.

De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

Artikel 5

De bijdrage bepaald krachtens de artikelen 2 en 3, mag in geen geval 50 pct. van de effectief door de werknemer betaalde prijs overschrijden.

Artikel 6

Wanneer de werknemer verschillende openbare gemeenschappelijke vervoermiddelen gebruikt die worden georganiseerd, hetzij door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen, hetzij door organismen beoogd in artikel 2 of 3 in globale werkgeversbijdrage vastgesteld op een bedrag gelijk aan 50 pct. van de prijs van het sociaal abonnement van de

Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen, tweede klasse, dat overeenstemt met het totaal der kilometers die op de verschillende vervoertitels vermeld zijn.

Artikel 7

De werkgeversbijdrage in de kosten van de vervoermiddelen, bedoeld in de artikel 2 en 3, wordt betaald op voorlegging van de transporttitel of -titels afgeleverd door de vervoermaatschappijen.

Hoofdstuk III : Slotbepalingen

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1972.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd en kan opgezegd worden door een van de partijen, mits naleving van een opzeggingstermijn van drie maanden.

Deze opzegging wordt gericht aan de voorzitter van het Nationaal Paritair Comité voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen bij een ter post aangetekende brief.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10.12.2007 betreffende de toekenning van vervoerkosten

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers die behoren onder het paritair comité van de verzekeringsmakelaars en verzekeringsagentschappen.

Hoofdstuk II : Toekenning van vervoerkosten

Artikel 2

Op basis van de toekenningsvoorwaarden die zijn opgenomen in hoofdstuk III is er een terugbetaling voorzien van de vervoerskosten.

[Werknemers die gebruik maken van een abonnement openbaar vervoer krijgen een tussenkomst berekend op basis van 75 pct. van het bedrag van het abonnement van het openbaar vervoer (trein 2de klasse, bus, metro of tram).] (Gewijzigd : CAO 16.11.09)

Werknemers die geen gebruik maken van een abonnement openbaar vervoer krijgen een tussenkomst berekend op basis van 60 % van het gepubliceerde tarief treinabonnement 2e klasse.

Deze vervoerkosten zullen betaald worden aan de werknemers die nog niet genieten van dit systeem. De bepalingen van deze CAO doen geen afbreuk aan reeds bestaande gunstiger regelingen op bedrijfsniveau.

Hoofdstuk III : Toekenningsvoorwaarden

Artikel 3

De terugbetaling van de vervoerkosten worden toegekend aan de werknemer die:

- a. niet geniet van een bedrijfsvoertuig
- b. een afstand aflegt die gelijk of meer is dan 5 km tussen de vaste woonplaats en de werkplaats
- c. een verklaring op een invult met de vraag naar het exact aantal gereden kilometers tussen de vaste woonplaats en de werkplaats, met kopie van het abonnement van het openbaar vervoer voor deze die een abonnement hebben.

Hoofdstuk IV : Eindbepalingen

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1/1/2008 en is van onbepaalde duur.

Artikel 5

Elke ondertekenende partij kan deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een aanzegging van zes maanden die ten vroegste op 1 januari 2009 kan ingaan.

De aanzegging wordt per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 oktober 2019 betreffende mobiliteit

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen.

HOOFDSTUK II. Toekenningsvoorwaarden voor een tussenkomst van de werkgever in het woon-werkverkeer

Art. 2

Artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de toekenning van vervoerkosten van 10 december 2017 (nr 86634 – K.B. 26.03.2009) wordt als volgt gewijzigd:



De terugbetaling van de vervoerkosten worden toegekend aan de werknemer die:

- a. niet geniet van een bedrijfsvoertuig
- b. een afstand aflegt die gelijk of meer is dan 5 km tussen de vaste woonplaats en de werkplaats. Met uitzondering van de bijdrage van de werkgevers in de prijs van het abonnement voor het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer (tram, metro, bus of waterbus) waarvoor de tussenkomst vanaf de eerste kilometer moet betaald worden..
- c. een verklaring op een invult met de vraag naar het exact aantal gereden kilometers tussen de vaste woonplaats en de werkplaats, met kopie van het abonnement van het openbaar vervoer voor deze die een abonnement hebben.

HOOFDSTUK III : mobiliteitsbudget

Art. 3. In bedrijven met vakbondsvertegenwoordiging zullen de discussies over het mobiliteitsbudget voor 31 december 2020 plaatsvinden.

HOOFDSTUK IV. Eindbepalingen

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 november 2019 en werd voor een onbepaalde duur gesloten.

Elke ondertekenende partij kan deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een aanzegging van zes maanden. De aanzegging wordt per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28.01.2014 betreffende de fietsvergoeding

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité 307 vallen.

Onder "werknemers" wordt verstaan, de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Artikel 2

Vanaf 01.01.2014 kunnen werknemers die regelmatig de verplaatsing woon-werkplaats per fiets afleggen aanspraak maken op een fietsvergoeding volgens onderstaande modaliteiten :

§ 1

Voor bedienden die over een afstand van tenminste 1 km gebruik maken van de fiets om zich te verplaatsen van de gebruikelijke verblijfplaats en de plaats van tewerkstelling wordt de werkgeverstussenkomst met ingang van 1 januari 2014 vastgelegd op 0,22 EUR/km (heen en terug). Deze vergoeding wordt automatisch aangepast aan het wettelijk fiscaal vrijgesteld bedrag.

§ 2

Werknemers die gebruik maken van de fietsvergoeding leggen aan hun werkgever een "verklaring op eer" voor waarin zij verklaren dat zij bij de verplaatsing tussen de gebruikelijke verblijfplaats en de plaats van tewerkstelling hoofdzakelijk gebruik maken van de fiets over een afstand van tenminste 1 km.

In de verklaring wordt eveneens vermeld welke de afstand is die heen en terug per fiets wordt afgelegd.

Eender welke wijziging van invloed op de toepassing van de fietsvergoeding dient zo snel mogelijk gesignaleerd bij de werkgever.

De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of de verklaring op eer met de werkelijkheid strookt.

§ 3

De fietsvergoeding kan voor dezelfde afstand niet worden gecumuleerd met een tussenkomst voor andere vervoermiddelen. Indien voor het traject "gebruikelijke verblijfplaats en plaats van tewerkstelling" verschillende vervoermiddelen worden gebruikt, zijn voor de verschillende deeltrajecten de verschillende tussenkomsten wel cumuleerbaar.

§ 4

Een model "verklaring op eer" zal worden aangehecht in bijlage.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 01.01.2014 en wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

Opzegging van deze overeenkomst gebeurt met in acht name van een opzeggingstermijn van 6 maanden ter kennis gebracht bij de Voorzitter van het Paritair Comité Voor de Makelarij en Verzekeringsagentschappen bij middel van aangetekend schrijven. Een afschrift van de opzegging wordt op hetzelfde tijdstip verzonden aan alle ondertekenende partijen.

WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (BRUGPENSIOEN)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 01.12.2021 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 2021-2022 - lange loopbaan

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité 307.

Onder "werknemers" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Artikel 2. Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

- artikel 3, § 7 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering, voor de
periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

Artikele 3. Toekenningsvoorwaarden

§ 1. De bedrijfstoelage ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De beroepsloopbaanvereiste is 40 jaar en moet uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst worden bereikt.

§ 5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

Bovendien moet de werknemer de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is bij het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk bereikt hebben op het einde van zijn arbeidsovereenkomst.

Artikel 4. De bedrijfstoelage

De bedrijfstoelage wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

De bedrijfstoelage is ten laste van de werkgever en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (uitgezonderd andere (gunstigere) berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekenende partijen).

Bijgevolg is de bedrijfstoelage gelijk aan 60% van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

De bedrijfstoelage wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Het recht op de bedrijfstoelage blijft ten laste van de werkgever in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

Artikel 5. Vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage

Indien de werkloze met bedrijfstoelage op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Artikel 6

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeids-overeenkomsten 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 7. Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

TIJDSKREDIET

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22.09.2003 betreffende het tijdskrediet

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, ressorterend onder het paritair comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen.

Artikel 2 : Duur

In naleving van de wetgeving op het tijdskrediet, en onder meer de collectieve arbeidsovereenkomst nr.77 wordt de maximumduur voor de uitoefening van het recht van 12 maanden op 24 maanden gebracht. De verlenging van de periode van 12 naar 24 maanden kan evenwel onderhevig zijn aan restrictieve voorwaarden die door de sociale partners op bedrijfsniveau worden behandeld.

Artikel 3

In geval men toegang heeft tot het conventioneel brugpensioenstelsel, onmiddellijk volgend op een periode van 1/5 vermindering van prestaties in het kader van het tijdskrediet, zal in de aanvullende vergoeding op het conventioneel brugpensioen ten laste van de werkgever geen rekening worden gehouden met de proportionele vermindering van de arbeidsprestaties.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 16 juli 2003. Zij is afgesloten voor een 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.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13.06.2017 betreffende het tijdskrediet, de loopbaanvermindering en de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen vallen.

Onder "werknemers" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten binnen het bestaande kader van:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad van 27 juni 2012, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd door cao nr. 103bis van 27 april 2015 en cao nr. 103ter van 20 december 2016;
- het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van de werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking ;

en onverminderd de onderhandelingsmogelijkheden op het niveau van de onderneming.

Artikel 3

Commentaar:

Er is een verschil tussen de Nederlandse en de Franstalige versie van dit artikel. Ons inziens is de Nederlandstalige versie correct. We hebben de Franstalige versie aangepast.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst creëert volgende mogelijkheden :

een uitbreiding van het voltijds en halftijds gemotiveerd tijdskrediet tot 51 maanden (cfr. artikel 4, § 1, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad). Het betreft met andere woorden het tijdskrediet voor de opvoeding van een kind tot 8 jaar, het verlenen van palliatieve verzorging en de bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;

de mogelijkheid tot voltijds en halftijds gemotiveerd tijdskrediet voor opleiding blijft behouden op 36 maanden (artikel 4, § 2, van dezelfde cao nr. 103);

de mogelijkheid tot een loopbaanvermindering met 1/5de vanaf de leeftijd van 50 jaar na een loopbaan van 28 jaar (cfr. artikel 8, § 3, van dezelfde cao nr. 103).

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt ook de toepassing van de drempel van gelijktijdige toekenning van tijdskrediet.

In afwijking van artikel 16 van voornoemde CAO nr. 103, is vanaf 2014 het totaal aantal werknemers dat voor de berekening van de drempel van 5% in aanmerking wordt genomen, gelijk aan het aantal werknemers dat met een arbeidsovereenkomst in de onderneming of in de dienst te werk is gesteld op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de rechten gelijktijdig worden uitgeoefend en op die datum jonger is dan 50 jaar.

Bijgevolg zullen, om na te gaan of het totaal aantal werknemers in de onderneming of in de dienst dat gelijktijdig het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering uitoefent de drempel van 5% bereikt, de werknemers van 50 jaar en ouder die een of andere vorm van tijdskrediet genieten, niet langer in aanmerking worden genomen.

In de ondernemingen kunnen inzake de berekening van de drempel andere afspraken worden gemaakt en/of bestaande afspraken uit het verleden behouden worden, voor zover ze minimaal gelijkwaardig zijn aan de bepalingen voorzien in artikel 4 van onderhavige CAO.

Artikel 5

Bij wijzigingen in het regelgevend kader zullen de sociale partners van het Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen desgevallend aanpassingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst onderhandelen in de schoot van het paritair comité.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2017 en wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

Opzegging van deze overeenkomst gebeurt met in acht name van een opzeggingstermijn van 6 maanden ter kennis gebracht bij de voorzitter van het Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen bij middel van aangetekend schrijven. Een afschrift van de opzegging wordt op hetzelfde tijdstip verzonden aan alle ondertekenende partijen.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 december 2021 in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 156 van 15 juli 2021 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor 2021 en 2022, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering

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.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor 2021 en 2022, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering;

Artikel 3 – Halftijdse landingsbaan vanaf 57 jaar – lange loopbaan of zwaar beroep

In toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, of met een vijfde, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 2° en 3° van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor bepaalde duur.

Ze treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 december 2021 in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 157 van 15 juli 2021 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering

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.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van 15 juli tot vaststelling, van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, die een zwaar beroep uitoefenen of tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Artikel 3

In toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, of met een vijfde, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 2° en 3° van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014.

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor bepaalde duur.

Ze treedt in werking op 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2023.

VAKBONDSAFVAARDIGING

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11.04.1973 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen ressorteren.

Hoofdstuk II : Algemene bepalingen.

Artikel 2

De werkgevers kennen de leden van hun personeel, aangesloten bij een van de representatieve werknemersorganisaties, het recht toe zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een syndicale afvaardiging waarvan het statuut in deze collectieve arbeidsovereenkomst is geregeld.

Artikel 3

De werkgevers verbinden zich om op hun personeel geen druk uit te oefenen om het te verhinderen zich bij een werknemersorganisatie aan te sluiten en om de normale uitoefening van de taak der syndicale afgevaardigden niet te belemmeren.

Artikel 4

De leden van de syndicale afvaardigingen moeten onder alle omstandigheden :

- a) Blijk geven van een geest van rechtvaardigheid, bilijkheid en verzoening,
- b) Persoonlijk vermijden en door hun collega's doen vermijden iedere tekortkoming in het naleven van de sociale wetgeving, van het arbeidsreglement, van het huishoudelijk reglement goedgekeurd door de ondernemingsraad, daar waar deze is opgericht, en van de collectieve arbeidsovereenkomsten alsook iedere inbreuk op de arbeidstucht en op het beroepsgeheim,
- c) Zich ervan onthouden de werking van de bedrijfsleiding en van haar vertegenwoordigers op de verschillende niveaus te hinderen.

Artikel 5

De representatieve werknemersorganisaties verbinden zich om de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en te zorgen dat hun leden voor hun syndicale propaganda geen methoden aanwenden die niet met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst stroken.

Hoofdstuk III : Samenstelling en aanwijzing

Artikel 6

[Een syndicale delegatie van het personeel wordt opgericht :

- 1) In elke onderneming of zetel van een onderneming met ten minste vijftig werknemers zoals bedoeld in de wet op de ondernemingsraden,
- 2) In de ondernemingen die vijftientig tot negenveertig werknemers tewerkstellen, wanneer ten minste 30 pct. van de werknemers via een handtekeninglijst georganiseerd zijn.] (Gewijzigd : C.A.O. 20.10.03)

Artikel 7

De aanvraag tot oprichting van de syndicale afvaardiging wordt door ten minste een van de representatieve werknemersorganisaties schriftelijk bij het ondernemingshoofd ingediend.

Zodra ten minste een van die organisaties dergelijke aanvraag heeft ingediend, geeft de werkgever daarvan binnen de vijf werkdagen kennis aan de overige representatieve werknemersorganisaties. Deze beschikken, te rekenen van de ontvangst van die mededeling, over een termijn van dertig dagen, om te laten weten aan de partijen of zij afgevaardigden voordragen.

Indien dit antwoord niet binnen de voorgeschreven termijn gegeven is wordt de syndicale afvaardiging alleen uit de afgevaardigden die door de eerste organisatie zijn voorgedragen, samengesteld.

Artikel 8

Voor het berekenen van de bij artikel 6 vermelde personeelssterkte, komen alleen in aanmerking werknemers die zijn aangeworven krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Aan de in art. 6 gestelde voorwaarden moeten voldaan zijn op het tijdstip dat de aanvraag tot oprichting van een afvaardiging wordt ingediend.

Artikel 9

[De syndicale afvaardiging telt maximaal vier gewone afgevaardigden. De representatieve werknemersorganisaties hebben het recht zoveel plaatsvervangers aan te wijzen als er gewone leden zijn.] (Gewijzigd : C.A.O. 20.10.03)

Artikel 10

De representatieve werknemersorganisaties komen overeen de afgevaardigden aan te wijzen naar rata van hun respectief aantal aangeslotenen in elke onderneming of zetel van onderneming. Uiterlijk dertig dagen volgende op de in artikel 7 gestelde termijn, deelt ieder van hen aan het ondernemingshoofd de naam mede van de afgevaardigden die zij heeft aangewezen. Ingeval de representatieve werknemersorganisaties het niet eens zijn over de verdeling van de zetels, worden verkiezingen gehouden overeenkomstig de procedure vastgesteld voor de aanwijzing van de leden der comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

In samenwerking met de representatieve werknemersorganisaties belasten de werkgevers zich met de organisatie van de verkiezingen en stellen zij het nodige materieel en de nodige lokalen ter beschikking.

Artikel 11

Om als afgevaardigde te kunnen worden aangewezen of kandidaat te zijn, moeten de leden van het personeel van de onderneming aan de volgende voorwaarden voldoen :

- a) Ten minste eenentwintig jaar zijn (de representatieve werknemersorganisaties mogen ten hoogste twee afgevaardigden aanwijzen onder de bedienden van achttien tot twintig jaar),
- b) In de onderneming werkelijk twee dienstjaren hebben,
- c) Zich niet bevinden in een opzeggingsperiode

Artikel 12

Het mandaat van de syndicale afgevaardigde duurt vier jaar en gaat in op het tijdstip van de aanwijzing. Het kan worden vernieuwd.

Artikel 13

Het mandaat van de syndicale afgevaardigde eindigt :

- a) Wanneer het normaal verstrijkt;
- b) Door ontslag, waarvan aan de werkgever schriftelijk kennis wordt gegeven door de representatieve werknemersorganisatie die hem heeft voorgedragen;
- c) Wanneer hij niet meer behoort tot de onderneming;
- d) Wanneer hij geen lid meer is van de representatieve werknemersorganisatie waarvan hij lid was op het ogenblik van zijn aanwijzing;
- e) Wanneer hij ophoudt deel uit te maken van een der personeelscategorieën opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van de sector tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden van de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen die onder bedoelde sector ressorteren.

Wanneer aan het mandaat van een afgevaardigde een eind wordt gemaakt om een van de hierboven opgesomde redenen, andere dan die vermeld onder a), staat het aan de betrokken werknemersorganisatie een nieuwe afgevaardigde aan te wijzen.

Hoofdstuk IV : Bevoegdheid en werkwijze

Artikel 14

Iedere klacht van individuele aard moet eerst aan het ondernemingshoofd of aan zijn vertegenwoordiger langs de hiërarchische weg worden voorgelegd.

De klachten die binnen een normale termijn niet in overweging worden genomen op de wijze(n) vermeld in vorig lid, kunnen daarna aan het ondernemingshoofd of aan zijn vertegenwoordiger opnieuw worden voorgelegd door de syndicale afvaardiging.

Artikel 15

Bovendien wordt de syndicale afvaardiging, op haar verzoek, door het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger ontvangen in geval van een in de onderneming gerezen collectief geschil betreffende :

- a) De overtredingen van de grondbeginselen die zijn neergelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 1971;

- b) De toepassing van de sociale wetten, van het arbeidsreglement, van het huishoudelijk reglement goedgekeurd door de ondernemingsraad daar waar deze is opgericht, en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- c) De toepassing op de leden van het betrokken personeel van de loonschalen en van de geldende regels voor de indeling vastgesteld voor de sector of de onderneming.

Artikel 16

Ingeval het in de artikelen 14 en 15 bedoelde optreden mislukt, kan, op initiatief van de bevoegde representatieve organisatie, hoger beroep worden ingesteld bij het Paritair Comité voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen. De voorzitter ervan maakt de zaak zo spoedig mogelijk aanhangig bij het beperkt verzoeningscomité.

Hoofdstuk V : Statuut van de afgevaardigden

Artikel 17

De leden van de syndicale afvaardiging blijven onderworpen aan de wettelijke voorschriften van de arbeidsovereenkomst. Zij blijven in aanmerking komen voor de normale bevorderingen en verhogingen in graad.

Artikel 18

De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, te ontslaan, stelt de syndicale afvaardiging ervan vooraf in kennis evenals de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voor gedragen. Deze verwittiging geschiedt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft de 3de werkdag, volgend op de datum van de verzending. De betrokken representatieve werknemersorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om te betekenen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te aanvaarden. Deze mededeling geschiedt bij aangetekend schrijven, de termijn van zeven dagen neemt een aanvang de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de representatieve werknemersorganisatie moet beschouwd worden als een erkenning van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.

Indien de representatieve werknemersorganisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te erkennen, kan de meest gereede partij het geval aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voorleggen; de maatregel tot ontslag mag niet worden uitgevoerd tijdens deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen dertig dagen na de aanvraag om tussenkomst, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden aangevoerd te rechtvaardiging van het ontslag aan de arbeidsrechtbank voorgelegd. De niet verkozen kandidaten genieten eveneens van de bepalingen van dit artikel.

Artikel 19

In geval van ontslag om dringende redenen van een syndicale afgevaardigde of van een niet verkozen kandidaat moeten de syndicale afvaardiging evenals de representatieve werknemersorganisatie die ze heeft voorgedragen daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

Artikel 20

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in de volgende gevallen :

1. Indien hij een syndicale afgevaardigde ontslaat, zonder de bij artikel 18 bepaalde procedure na te leven;
2. Indien, aan het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van ontslag, rekening houdend met de bepaling van artikel 18, eerste lid, hierboven, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. Indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen om dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
4. Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens ernstige tekortkoming van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan het brutoloon van een jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 22 en 24 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en van de artikelen 20 en 21 van de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

Deze vergoeding is niet verschuldigd, wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald bij artikel 21, par.7, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven of bij artikel 1bis, par.7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, gewijzigd bij de wet van 16 januari 1967.

Hoofdstuk VI : Informatie en consultatie van het personeel

Artikel 21

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.

Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren, kunnen, met de instemming van de werkgever, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming worden belegd door de syndicale afvaardiging. De werkgever kan niet willekeurig zijn instemming weigeren.

Het te dien einde, in iedere zetel, voorziene krediet mag respectievelijk twee uren , drie uren en vier uren per jaar niet overschrijden volgens dat het effectief van het personeel van de zetel minder dan 50 werknemers, van 50 tot 100 werknemers en 101 werknemers en meer telt.

Hoofdstuk VII : Structuurwijzigingen van de onderneming, onder meer deze welke de werkgelegenheid kunnen beïnvloeden

Artikel 22

In geval van fusie, concentratie, overname of sluiting of andere belangrijke structuurwijzigingen waaromtrent de onderneming onderhandelingen voert, wordt de syndicale afvaardiging daaromtrent te gelegenertijd en voor enige bekendmaking ingelicht. Zij wordt vooraf daadwerkelijk geraadpleegd, onder meer over de weerslag op de vooruitzichten inzake de tewerkstelling van het personeel, de organisatie van het werk en het tewerkstellingsbeleid in het algemeen.

Hoofdstuk VIII : Tussenkomen van de vrijgestelden van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties

Artikel 23

De partijen mogen een beroep doen op de vaste afgevaardigden van hun representatieve organisaties, zo de syndicale afvaardiging of het ondernemingshoofd dit noodzakelijk acht, en de andere partij er vooraf van in kennis wordt gesteld.

Bij aanhoudende onenigheid mogen zij een dringend beroep doen op het verzoeningsbureau van het paritaire comitee.

Artikel 24

Om de verzoening bij geschillen te bevorderen, wordt een aanzegging tot staking veertien kalenderdagen voor het begin ervan door de werknemersorganisaties betekend.

Hetzelfde geldt voor de werkgevers die de "lock-out" wensen toe te passen.

Hoofdstuk IX : Slotbepalingen

Artikel 25

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 1973.

Zij is voor onbepaalde tijd en kan opgezegd worden door één van de partijen mits naleving van een opzeggingstermijn van drie maanden.

Deze opzegging wordt gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen bij een ter post aangetekende brief.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 02.02.2016 betreffende verlof syndicale vorming

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

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.

Onder "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Hoofdstuk II : Verlof syndicale vorming

Artikel 2

Onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 april 1973 betreffende de toekenning van kredieturen en kredietdagen ter uitoefening van de mandaten van de afgevaardigde van de representatieve werknemersorganisaties, beschikt iedere representatieve werknemersorganisatie over één dag syndicaal vormingsverlofperjaar en per effectief mandaat, uitgeoefend door één van hun aangeslotenen in de syndicale afvaardiging, in het CPBW en in de ondernemingsraad.

Hoofdstuk III : Slotbepalingen

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016.

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.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22.09.2003 betreffende het gebruik van de elektronische communicatiemiddelen

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, ressorterend onder het paritair comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen.

Artikel 2

Rekening houdend met de constante evolutie van de elektronische communicatietechnologieën, zijn de sociale partners van mening dat, wanneer deze technologie binnen de onderneming beschikbaar is, een normaal en redelijk gebruik van de elektronische communicatiekanalen (het e-mail verkeer) mogelijk moet zijn voor de werknemersvertegenwoordigers met het oog op de beperkte uitoefening van de informatie communicatieactiviteiten van de notulen van de vergaderingen van de overleg- en informatieorganen.

De leden van de desbetreffende organen moeten dus in dergelijk geval de veiligheidsprocedures en de eventuele toegangscode van het bedrijf respecteren.

Deze limitatieve bepaling is evenwel geen belemmering voor het normaal en gebruikelijk elektronisch communicatieverkeer tussen twee personen bvb tussen een werknemersvertegenwoordiger en één van zijn leden.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 16 juli 2003. Zij is afgesloten voor een 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.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11.04.1973 betreffende de toekenning van kredieturen en kredietdagen ter uitoefening van de mandaten van de afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties.

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen ressorteren.

Zij heeft betrekking op de toekenning van kredieturen van de afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties voor de uitoefening van mandaten in de syndikale afvaardiging, het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen en in de ondernemingsraad, alsmede van kredietdagen voor het verrichten, buiten de onderneming, van prestaties die verband houden met de uitoefening van deze mandaten.

Hoofdstuk II : Mandaten uit te oefenen binnen de onderneming

Artikel 2

Elke representatieve werknemersorganisatie beschikt over kredieturen voor haar vertegenwoordigers in de syndikale afvaardiging, in het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen en in de ondernemingsraad, teneinde deze in staat te stellen hun mandaat in de onderneming uit te oefenen.

Dit krediet bedraagt voor iedere representatieve werknemersorganisatie twee uren per maand wanneer de onderneming minder dan honderd werknemers telt en drie uren per maand wanneer zij honderd werknemers en meer telt en dit voor ieder effectief mandaat, uitgeoefend door een van hun aangeslotenen in de syndicale afvaardiging, in het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen in de ondernemingsraad.

Dit krediet omvat niet de vergaderingstijd met de werkgever.

Artikel 3

Deze kredieturen mogen worden gebruikt hetzij door de effectieve leden hetzij door de plaatsvervangende leden van deze organen, evenwel zonder dat een van deze leden daartoe meer dan drie uur per week mag gebruiken en zonder dat gedeelten van minder dan één uur mogen worden gebruikt.

Artikel 4

De naamlijst van de afgevaardigden die gemachtigd zijn om over deze kredieturen te beschikken, met aanduiding van het maandelijks aantal uren aan ieder van hen toegekend, wordt aan het ondernemingshoofd of aan zijn vertegenwoordiger door iedere representatieve werknemersorganisatie meegedeeld.

Artikel 5

Met het oog op het gebruiken van deze kredieturen moeten de begunstigen vooraf hun hiërarchische meerdere verwittigen en er samen met hem voor zorgen dat dit gebruik de goede werking van de diensten in de onderneming niet verstoort.

Artikel 6

De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de begunstigen waar zij de activiteiten uitoefenen waarvoor de hen toegekende kredieturen zijn bestemd. Alle andere eventuele modaliteiten betreffende het gebruik van deze kredieturen worden in gemeen overleg geregeld tussen de directie van de onderneming en de betrokken begunstigen.

Artikel 7

De uren welke tijdens een maandelijkse periode niet zijn gebruikt, mogen niet op de volgende maand worden overgedragen.

Hoofdstuk III : Mandaten uitgeoefend buiten de onderneming

Artikel 8

Iedere representatieve werknemersorganisatie beschikt eveneens over kredietdagen voor het volbrengen, buiten de onderneming, van prestaties in verband met de uitoefening van de mandaten van haar aangeslotenen.

Dit krediet bedraagt voor iedere representatieve werknemersorganisatie drie dagen per jaar en per effectief mandaat uitgeoefend door een van haar aangeslotenen in de syndicale afvaardiging, in het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen en in de ondernemingsraad.

Artikel 9

Deze kredietdagen mogen worden gebruikt door de effectieve en plaatsvervangende leden van deze organen, zonder dat een van deze leden te dien einde, in de loop van een jaar, meer dan 3 dagen mag gebruiken.

Het aantal gelijktijdig afwezige mandatarissen mag het aantal effectieve mandaten waarover de representatieve werknemersorganisatie beschikt, niet overschrijden.

Artikel 10

Het gebruik van de kredietdagen mag niet geschieden bij versnippering van minder dan een halve dag.

De dagen welke tijdens een jaar niet zijn gebruikt mogen niet op het volgend jaar worden overgedragen.

Artikel 11

De naamlijst van de begunstigen die gemachtigd zijn om over deze kredietdagen te beschikken wordt aan het ondernemingshoofd of aan zijn vertegenwoordiger door elke representatieve werknemersorganisatie medegedeeld.

Behoudens dringend geval, meer bepaald tijdens paritaire onderhandelingen, worden de programma's en de data der vergaderingen die buiten de onderneming worden gehouden, ten minste acht dagen voor de afwezigheidsdag welke in mindering wordt gebracht van de kredietdagen waarvan sprake in artikel 8 aan het ondernemingshoofd medegedeeld.

Hoofdstuk IV : Procedure van beroep

Artikel 12

Bij gebrek aan overeenstemming over de datum van het gebruiken van de kredieturen of -dagen waarvan sprake is hierboven, kan op initiatief van de meest gereede partij beroep worden ingesteld bij het Paritair Comité voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen. De voorzitter van dit comité maakt de zaak zonder uitstel aanhangig bij het beperkt verzoeningscomité.

Hoofdstuk V : Slotbepalingen

Artikel 13

De eerste jaarlijkse periode voor de berekening van de kredieturen of kredietdagen vangt aan 1 september 1973.

Artikel 14

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 1973 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Ieder van de ondertekenende partijen mag deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen vanaf 1 januari 1974, mits een opzeggingstermijn van drie maanden, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen.

FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20.03.2000 betreffende de oprichting van een Paritair Fonds ter bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding in de makelarij en de verzekeringsagentschappen

Hoofdstuk I : Oprichting

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en werknemers die vallen onder de bevoegdheid van het paritair comité van de makelarij en de verzekeringsagentschappen.

Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk werklieden, bedienden en kaderpersoneel.

Artikel 2

Met deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt een paritair fonds opgericht volgens de modaliteiten van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

Hoofdstuk II : Statuten

Artikel 3 : Benaming

[Met ingang van 1 april 2001 wordt een Fonds voor bestaanszekerheid opgericht genaamd "Fonds voor de bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding in de sector van de makelarij en de verzekeringsagentschappen, CEPOM", hierna het Fonds genoemd.]
(Gewijzigd : C.A.O. 13.01.03)

Artikel 4 : Maatschappelijke zetel

[De maatschappelijke zetel is gevestigd te 1050 Brussel, de Stassartstraat 48.] (Gewijzigd : CAO 20.05.09)

Artikel 5 : Doel

Dit Fonds heeft tot doel de activiteiten inzake opleiding en werkgelegenheid te bevorderen ten gunste van de werkgevers en werknemers van de sector alsook projecten te financieren die aan dit doel beantwoorden.

Dit Fonds heeft eveneens tot doel de activiteiten te ondersteunen van de patroonsorganisaties om de verzekeringsbemiddeling en de tewerkstelling ervan te verdedigen.

[Dit fonds heeft eveneens tot doel mee te werken aan de beroepsherinschakeling van werknemers die in een onderneming van de sector ontslagen worden.] (Ingevoegd : CAO 20.05.09)

Artikel 6 : Begunstigden

De potentiële begunstigden van de activiteiten en projecten van het Fonds worden gedefinieerd als die werknemers en werkgevers die ten gevolge van de snelle technische evolutie en veranderingen in de sector nood hebben aan permanente bijscholing en opleiding zowel op technisch als technologisch vlak.

Artikel 7 : Financiering

De inkomsten van het Fonds bestaan uit bijdragen gestort door de werkgevers van het paritair comité van de makelarij en de verzekeringsagentschappen.

Deze bijdragen worden vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het paritair comité, en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit.

Artikel 8 : Inning van de bijdragen

Met toepassing van de wet van 7 januari 1958 op de Fondsen voor bestaanszekerheid zorgt de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor de inning en invordering van de bijdragen.

Artikel 9 : Bestuur

Het beheersorgaan van het Fonds is de Raad van Bestuur. Deze raad van bestuur bestaat uit drie leden werkgeversvertegenwoordigers en drie werknemersvertegenwoordigers, aangeduid door het Paritair Comité.

Het Paritair Comité duidt evenveel plaatsvervangende leden aan. De plaatsvervangende leden vervangen de afwezige effectieve leden met dezelfde bevoegdheden.

[De leden van de raad van bestuur duiden een voorzitter en een secretaris aan, een van beiden vertegenwoordigt de werknemersafvaardiging en de andere de werkgeversafvaardiging.] (Gewijzigd : C.A.O. 13.01.03)

Artikel 10

De Raad van bestuur vergadert minstens tweemaal per jaar, op uitnodiging van de voorzitter, of wanneer de helft van het totaal aantal leden van de Raad van bestuur de voorzitter hierom verzoekt.

De uitnodiging voor de vergadering wordt minstens tien werkdagen voor de vergadering verstuurd naar de leden, met vermelding van de agenda.

Deze agenda omvat minstens éénmaal per jaar :

- evaluatie van de voorbije en lopende projecten
- goedkeuring van nieuwe projecten
- goedkeuring jaarrekening

De Raad van bestuur kan slechts geldig beslissen wanneer minstens de helft van de werkgeversafvaardiging en minstens de helft van de werknemersafvaardiging aanwezig is. Bij stemmingen worden de beslissingen bij meerderheid van de uitgebrachte stemmen binnen elke afvaardiging genomen.

Indien voor een geldig opgeroepen vergadering minder dan de helft van de werknemers- of werkgeversafvaardiging aanwezig is, wordt een nieuwe vergadering door de voorzitter samengeroepen binnen de maand na datum van de ongeldige vergadering, met dezelfde agenda.

Deze vergadering kan geldig beslissen, ongeacht het aantal aanwezige personen of organisaties.

Artikel 11

De Raad van Bestuur zal een jaarverslag opmaken, inclusief jaarrekening, en deze ter goedkeuring voorleggen aan het Paritair Comité. Dit verslag wordt ten laatste op 30 juni voorgelegd, samen met het controleverslag zoals bepaald in artikel 13 van deze overeenkomst.

Artikel 12

De Raad van Bestuur stelt een huishoudelijk reglement op dat de werkingsregels nader zal bepalen.

Hoofdstuk III : Toezicht

Artikel 13

Overeenkomstig de wet van 7 januari 1958 op de fondsen voor bestaanszekerheid wijst het Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen een accountant of revisor aan om het bestuur van het Fonds te controleren. Deze accountant of revisor moet minstens éénmaal per jaar verslag uitbrengen aan het Paritair Comité.

Hoofdstuk IV : Balansen en rekeningen

Artikel 14

Het boekjaar loopt van 1 januari tot 31 december.

De rekeningen van het afgelopen jaar worden op 31 december van elk jaar afgesloten.

De balansen en de jaarverslagen moeten ter goedkeuring voorgelegd worden aan het Paritair Comité uiterlijk in de loop van het tweede trimester van het kalenderjaar.

Hoofdstuk V : Duur, ontbinding en vereffening

Artikel 15

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 april 2000 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk der partijen worden opgezegd onder volgende voorwaarden :

- een opzeggingstermijn van minstens zes maanden,

- ten vroegste op 1 juli 2001
- door een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen.

De opzegging door één der ondertekenende partijen heeft automatisch de ontbinding van het Fonds tot gevolg, na het verstrijken van de opzeggingstermijn. Voor het verstrijken van de opzeggingstermijn moet het Paritair Comité worden samengeroepen door de voorzitter of op verzoek van één der ondertekenende partijen. Dit Paritair Comité beslist over de bestemming van de goederen en waarden van het Fonds na aanzuivering van het passief en geeft aan deze goederen en waarden een bestemming welke in overeenstemming is met het doel waartoe het Fonds werd opgericht.

Het Paritair Comité stelt de vereffenaars aan.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 december 2021 - Wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 2000 tot oprichting van een Paritair Fonds ter bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding in de makelarij en de verzekeringsagentschappen

Artikel 1

Het artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 2000 tot oprichting van een Paritair Fonds ter bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding in de makelarij en de verzekeringsagentschappen (54662/CO/307), laatst gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 januari 2003 (65638/CO/307) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 mei 2017, worden vervangen door de volgende bepalingen:

“Art. 9 - Het beheersorgaan van het Fonds is de Raad van Bestuur. Deze Raad van Bestuur bestaat uit vier effectieve leden werkgeversvertegenwoordigers en vier effectieve leden werknemersvertegenwoordigers, aangeduid door het Paritair Comité.

Het Paritair Comité duidt ook vier plaatsvervangende leden aan voor de werkgeversvertegenwoordigers en vier plaatsvervangende leden voor de werknemersvertegenwoordigers.

De plaatsvervangende leden vervangen de afwezige effectieve leden met de zelfde effectieve bevoegdheden.

De leden van de Raad van Bestuur duiden een voorzitter en een secretaris aan, een van beiden vertegenwoordigt de werknemersafvaardiging en de andere de werkgeversafvaardiging”

Artikel 2

Het artikel 10 §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 2000 tot oprichting van een Paritair Fonds ter bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding in de makelarij en de verzekeringsagentschappen (54662/CO/307), laatst gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 januari 2003 (65638/CO/307) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 mei 2017 (139274/CO/307), wordt vervangen door de volgende bepalingen:

“De Raad van Bestuur kan slechts geldig beslissen wanneer minstens de helft van de werkgeversafvaardiging en minstens de helft van de werknemersafvaardiging aanwezig is. Bij stemmingen worden de beslissingen bij meerderheid van de uitgebrachte stemmen binnen elke afvaardiging genomen. Elke vertegenwoordigende organisatie heeft één stem.”

Artikel 3

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 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022.

Ze heeft dezelfde geldigheidsduur, dezelfde opzeggingsmodaliteiten en termijnen als de overeenkomst die ze wijzigt.

Collectieve arbeidsovereenkomst 25.09.2000 betreffende bijdragepercentages sociaal fonds

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, ressorterend onder het paritair comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen.

Artikel 2

§ 1

[Vanaf het 1ste kwartaal 2013 wordt de werkgeversbijdrage elk kwartaal geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, ten belope van 0,32 pct.

§ 2

De bijdrage vermeld in § 1 bevat 0,164 pct. bestemd voor de ondersteuning van de werkgeversinitiatieven, in uitvoering van artikel 25 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 2000 (12 april 2000 - 054662/CO/307) met betrekking tot de loons- en arbeidsvoorwaarden.

§ 3

Een forfaitair bedrag van 50.000 EUR van de bijdrage werkgevers van § 2 zal jaarlijks voorbehouden worden en gestort worden op een gemeenschappelijke bankrekening geopend op naam van de vakbondsorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen. Dit bedrag is bestemd voor de vorming van de vertegenwoordigende werknemersorganisaties.

Het forfaitair bedrag van 50.000 EUR slaande op 2012 zal uiterlijk op 30.06.2013 gestort worden.

§ 4

De bijdrage vermeld in § 1 bevat 0,15 pct. bestemd voor initiatieven ten voordele van en conform de wettelijke bepalingen aangaande de risicogroepen.

§ 5

De bijdrage vermeld in § 1 wordt berekend op de brutolonen welke in aanmerking worden genomen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen.] (Gewijzigd : CAO 05.07.12)

Artikel 3

De geïnde bijdragen zullen, na aftrek van de inningskosten, gestort worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, aan het Paritair Fonds ter bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding in de makelarij en de verzekeringsagentschappen, gevestigd te 1200 Brussel, Albert Elisabethlei 40, opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 2000.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2000 en is 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.

Collectieve arbeidsovereenkomst tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2000 tot vaststelling van de bijdragepercentages aan het sociaal fonds (05.07.2012)

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, ressorterend onder het Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen.

Artikel 2

Commentaar:

De wijzigingen zijn opgenomen in de CAO van 25.09.2000 (Reg.nr.55754/co/307.00)

Artikel 3

Voor het 1ste kwartaal 2013 wordt een eenmalige supplementaire patronale bijdrage, zogenaamde inhaalbijdrage, vastgelegd van 0,08 pct van de brutolonen welke in aanmerking worden genomen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012 en is 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.

Collectieve arbeidsovereenkomst tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2000 tot vaststelling van de bijdragepercentages aan het sociaal fonds (10.11.2017)

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers ressorterend onder het Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen.

Art. 2

Artikel 2, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2000 tot vaststelling van de bijdragepercentages aan het sociaal fonds (55754), zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 2012 (109686), de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2012 (111210), de collectieve arbeidsovereenkomst van

25 november 2014 (125643) en door collectieve arbeidsovereenkomst van 20 april 2016 (132740), wordt vervangen als volgt:

“Vanaf het eerste kwartaal van 2018 wordt de werkgeversbijdrage elk kwartaal geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, ten belope van 0,47 %.

“Vanaf het eerste kwartaal van 2019 wordt de werkgeversbijdrage elk kwartaal geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, ten belope van 0,62 %.”

Art. 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018 en is 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.