

PARITAIR COMITÉ VAN DE VERZEKERINGSONDERNEMINGEN (PC 306)

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 4 OKTOBER 2007 BETREFFENDE
DE INVOERING VAN DE ALTERNATIEVE UURREGELINGEN EN VERSCHOVEN
UURREGELINGEN (KLEINE FLEXIBILITEIT)**

Afdeling 1: Toepassingsgebied :

Artikel 1:

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

Afdeling 2: Normale arbeidstijdregeling

Artikel 2:

De wekelijkse arbeidsduur wordt bepaald door de sectorale collectieve overeenkomst van 21 juni 1999 betreffende het sectorakkoord 1999-2001 (hoofdstuk II betreffende de arbeidsduurvermindering)¹¹.

Afdeling 3: Alternatieve uurregelingen

Artikel 3:

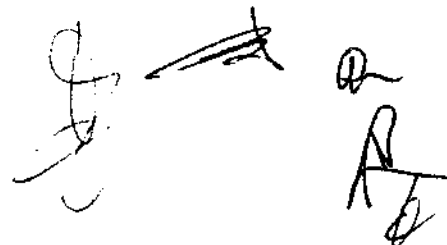
Teneinde een soepele arbeidsorganisatie mogelijk te maken, kan de normale arbeidsduur, zoals bepaald in artikel 2 hierboven, worden vermeerderd of verminderd en de normale uurregeling vervangen door bijzondere uurregelingen, hieronder "alternatieve uurregelingen" genoemd, overeenkomstig de bepalingen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

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

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

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

¹¹ Koninklijk besluit van 12 juni 2002, Belgisch Staatsblad van 7 november 2002.



Artikel 4:

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

Als voorbeeld worden genoemd:

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

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

Artikel 5:

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

Artikel 6:

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

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

Artikel 7:

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

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

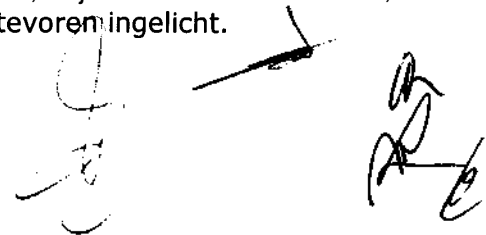
De overschrijdingen van de arbeidsduur bepaald in de normale regeling worden tijdens deze periode gecompenseerd.

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

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

Artikel 8

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



Artikel 9:

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

Deze werknemers mogen echter niet tewerkgesteld worden:

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

Deze regelingen gelden niet voor in opeenvolgende ploegen tewerkgestelde werknemers.

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

Artikel 10:

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

Artikel 11:

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

Afdeling 4: Verschoven uurregelingen

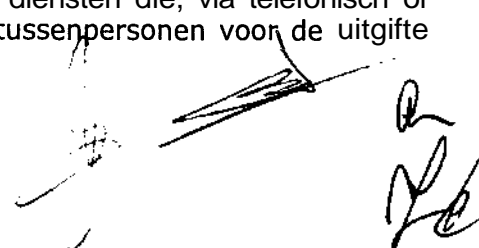
De werkgevers bevestigen hun duidelijke wil om, samen met de vakbonden, de flexibiliteit in de sector te organiseren in plaats van een beroep op dienstverlening buiten de sector te doen.

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

Artikel 12:

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

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



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

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

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

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

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

Artikel 13:

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

Artikel 14:

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

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

- De vaststelling van de uurroosters die vervolgens in het kader van de verschoven uurroosters gebruikt zullen kunnen worden. Dat zal gebeuren door **middel** van een wijziging van het arbeidsreglement en conform de bepalingen van de wet van 8 april 1965, die derhalve de instemming van **alle** in de onderneming vertegenwoordigde vakbonden vereist.
- De praktische uitvoering alsook de bepaling van de regels voor de **concrete** toepassing van die uurroosters vereist de instemming van de vakbondsafvaardiging. Onder vakbondsafvaardiging wordt verstaan de meerderheid van de in de betrokken onderneming vertegenwoordigde vakbondsafvaardiging. In geen geval zal er een collectieve arbeidsovereenkomst hieromtrent ondertekend kunnen worden door een enkele minderheidsvakbond in die onderneming.

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

Artikel 15:

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



op vrijwillige basis in een verschoven uurregeling zijn getreden, hebben het recht terug te keren tot de normale uurregelingen en hun oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden, mits een door de werkgever bepaalde opzeggingstermijn van maximum 6 maanden wordt nageleefd.

Afdeling 5: Diverse bepalingen

Artikel 16:

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

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

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

Artikel 17:

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

Afdeling 6: Slotbepalingen

Artikel 18:

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

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

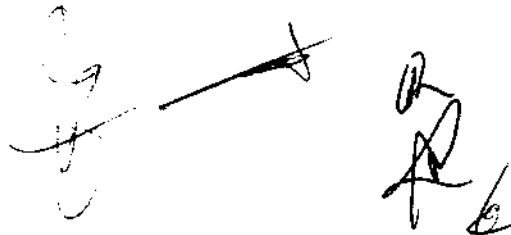
Artikel 19:

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

Artikel 20:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst annuleert en vervangt die van 15 mei 1997 (deel II) betreffende de arbeidsduur: invoering van de alternatieve en verschoven uurregelingen.¹²

¹² Koninklijk besluit van 22 februari 1998, Belgisch Staatsblad van 29 mei 1998.



Artikel 21:

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

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

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

Handwritten signature and scribbles at the bottom right of the page.

COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES (CP 306)

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 4 OCTOBRE 2007 RELATIVE A
L'INTRODUCTION DES HORAIRES ALTERNATIFS ET DES HORAIRES DECALES (PETITE
FLEXIBILITE)**

Section 1 : Champ d'application

Article 1 :

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

Section 2 : Régime normal de la durée du travail

Article 2 :

La durée hebdomadaire du travail est fixée par la convention collective sectorielle du 21 juin 1999 relative à l'accord sectoriel 1999-2001 (chapitre II relatif à la réduction du temps de travail).¹¹

Section 3 : Horaires alternatifs

Article 3 :

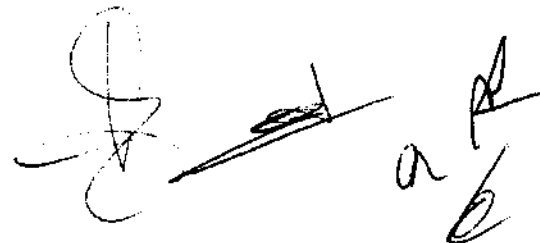
Afin de permettre une organisation souple du travail, la durée normale du travail, telle que définie à l'article 2 ci-dessus, peut être augmentée ou réduite et l'horaire normal remplacé par des horaires particuliers, dénommés ci-après "horaires alternatifs", conformément aux dispositions de l'article 20 bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Les horaires alternatifs sont d'application pour le personnel occupé à temps plein dans les services ci-après :

- 1° les "services informatiques" : les services dont l'activité est le développement, la maintenance et la gestion des systèmes informatiques. Sont visés également les utilisateurs dont la présence est requise pour valider les applications informatiques développées;
- 2° les "services internes" : en cas de surcharge extraordinaire de travail. Cette surcharge doit résulter d'événements imprévus survenus en dehors de l'entreprise ; (exemples : tempête, sinistralité exceptionnelle, etc.).
- 3° les services "spécifiques" : les services internes et externes connaissant des activités cycliques et/ou dont l'organisation peut être planifiée dans le temps.

Certaines circonstances commerciales particulières (exemple : importantes campagnes de promotion) et des travaux imposés par une réforme de la législation en relation avec l'assurance, peuvent être prises en considération, en accord avec la délégation syndicale.

¹¹ Arrêté royal du 12 juin 2002, Moniteur belge du 7 novembre 2002.



Article 4 :

Les services et les circonstances spécifiques mentionnés ci-dessus à l'article 3, 3°, seront définis au niveau de chaque entreprise en accord avec la délégation syndicale.

Sont cités comme exemples:

- la souscription en branche "vie individuelle", principalement à la fin de l'année ou lorsqu'il s'agit de compléter les déclarations d'impôts des personnes physiques;
- les activités d'assurance faisant suite à l'organisation de salons importants tels que Batibouw, le Salon de l'Auto, ...;
- les activités comptables liées aux clôtures;
- le lancement de nouveaux produits.

La durée du travail pour ces prestations exécutées en horaire dérogeant au régime normal sera calculée sur une base annuelle selon les principes repris à l'article 7.

Article 5 :

La durée hebdomadaire du travail prévue par les horaires alternatifs peut être supérieure et/ou inférieure à la durée du travail prévue dans le régime normal à raison de cinq heures maximum.

Article 6 :

La durée journalière du travail prévue par les horaires alternatifs peut être supérieure et/ou inférieure à la durée du travail prévue dans le régime normal à raison de deux heures au maximum.

Cette durée ne peut toutefois excéder neuf heures par jour et le temps de travail peut s'étendre jusqu'à 18 heures maximum.

Article 7 :

La durée hebdomadaire moyenne du travail est fixée, conformément aux dispositions de l'article 2.

Le nombre d'heures de travail à prester individuellement ou assimilés sur l'année calendrier ou sur toute autre période de douze mois consécutifs déterminée par le Conseil d'entreprise, est déterminé comme suit : 52 fois le nombre d'heures de travail hebdomadaire tel que défini à l'article 2.

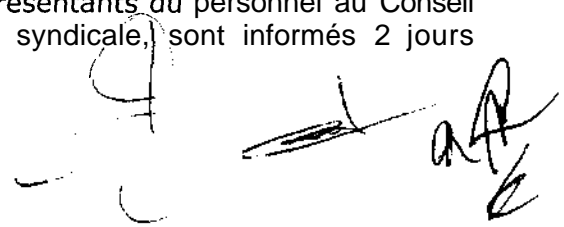
Les dépassements de la durée du travail prévus dans le régime normal seront récupérés durant cette période.

Ces dépassements peuvent être récupérés par l'octroi de journées complètes de repos. Ils peuvent être cumulés avec les congés légaux.

L'imputation de la durée du travail à une période de 52 semaines ("annualisation") a pour but de d'écrêter les pointes de la charge de travail. Cette disposition doit permettre d'éviter les heures supplémentaires structurelles pouvant exister dans les services concernés.

Article 8 :

Les horaires alternatifs sont annoncés par voie d'affichage au plus tard 14 jours ouvrables avant leur mise en vigueur, *sauf en cas d'imprévu*. Les représentants du personnel au Conseil d'entreprise ou, à défaut, les membres de la délégation syndicale, sont informés 2 jours ouvrables au préalable.



Article 9 :

- I. Dans les limites fixées aux articles 5, 6 et 7, les horaires alternatifs peuvent prévoir des prestations le samedi pour les travailleurs visés à l'article 3, 1°.

Ces travailleurs ne peuvent toutefois être occupés :

- A. plus de deux samedis consécutifs,
- B. plus de douze samedis sur une période de douze mois consécutifs.

Ces régimes ne s'appliquent pas aux travailleurs occupés en équipes successives.

- II. Le travail effectué le samedi dans le cadre de ce régime donne droit à un complément salarial de 50 % ou à un congé compensatoire équivalent, au choix du travailleur, sauf dispositions plus favorables aux travailleurs.
- III. L'intervention de l'employeur dans les frais de transport exposés en vue de venir travailler le samedi est fixée selon le taux kilométrique pratiqué usuellement dans l'entreprise et à défaut, selon le barème applicable aux fonctionnaires de l'Etat.
- IV. Les travailleurs qui travaillent le samedi bénéficient d'une indemnité de repas équivalente à celle des inspecteurs.

Article 10 :

Les services liés à la branche "Transports" et à la branche "Crédit", ainsi que le personnel d'entretien et de surveillance des bâtiments restent régis, pour les prestations le samedi, par les dispositions de la convention collective de travail du 19 février 1979 relative à la durée du travail.

Article 11 :

Les employeurs recourront, sauf dans les cas de force majeure, à des travailleurs de l'entreprise se portant volontaires. En tout état de cause, il ne pourra pas être fait opposition à un refus exprimé par le travailleur individuellement.

Section 4 : Horaires décalés

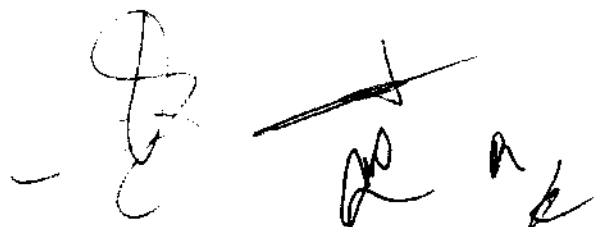
Les employeurs confirment leur volonté d'organiser, ensemble avec les organisations syndicales, la flexibilité dans le secteur plutôt qu'à l'extérieur de celui-ci.

Assuralia réaffirme la volonté des entreprises d'assurances de rejeter toute flexibilité sauvage, linéaire et généralisée; elle veut au contraire s'inscrire dans un concept de "flexi-sécurité".

Article 12 :

Afin d'augmenter la disponibilité et l'accessibilité de l'entreprise pour la clientèle, le régime normal de la durée du travail pourra être remplacé par un "horaire décalé".

Cet horaire décalé s'applique aux personnes ou aux services qui, au moyen de contacts téléphoniques ou directs, rendent des services à la clientèle ou à leurs intermédiaires pour l'émission de contrats ou pour la gestion de sinistres.



Ce même régime décalé s'appliquera aux personnes occupées dans des services ou des fonctions d'appui et devant être présentes dans l'entreprise pour que les personnes ou les services mentionnés ci-dessus puissent fonctionner de manière optimale.

La détermination des services concernés et du nombre maximum de personnes concernées se fait au niveau de l'entreprise en accord avec la délégation syndicale.

L'ensemble des travailleurs concernés par les horaires décalés ne peut en aucun cas dépasser :

- soit 5 % des travailleurs occupés dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 200 travailleurs.
- soit maximum 10 travailleurs occupés dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 travailleurs.

Par travailleurs concernés, il y a lieu de comprendre le nombre de travailleurs qui effectuent effectivement des prestations dans le cadre d'un horaire décalé durant l'année civile. Il ne s'agit donc en aucune manière du nombre de travailleurs effectuant simultanément des prestations en horaire décalé.

Article 13 :

Le régime décalé de la durée du travail prévoira des horaires fixes et arrêtés au moins 14 jours calendrier à l'avance. Ces horaires pourront prévoir des prestations les jours de semaine entre 8 et 20 heures et les samedis entre 8 et 13 heures.

Article 14 :

Les conditions de travail applicables aux personnes occupées dans des horaires décalés seront définies au niveau de l'entreprise en accord avec la délégation syndicale.

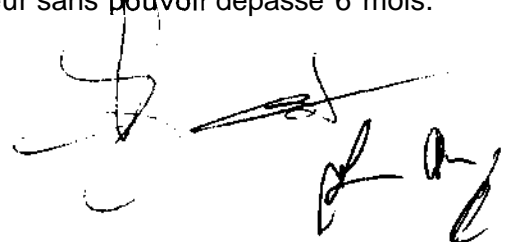
La mise en œuvre pratique des horaires décalés s'articule autour de deux phases de concertation distinctes qui n'ont aucun ordre chronologique l'une envers l'autre :

- La détermination des horaires qui pourront par la suite être utilisés dans le cadre des horaires décalés. Celle-ci se fera au moyen d'une modification du règlement de travail, et ce conformément aux dispositions de la loi du 8 avril 1965 qui nécessite dès lors un accord de l'ensemble des organisations syndicales représentées dans l'entreprise.
- La mise en œuvre pratique ainsi que la définition des modalités d'application concrètes de ces horaires nécessite un accord avec la délégation syndicale. Par délégation syndicale il y a lieu de comprendre la majorité de la délégation syndicale représentée dans l'entreprise concernée. En aucun cas, une convention collective de travail en la matière ne pourra être signée par un seul syndicat minoritaire au sein de cette entreprise.

Ces conditions devront prévoir une réduction supplémentaire de la durée hebdomadaire du travail et une limitation de la sous-traitance pour les fonctions et les services concernés et à l'intérieur de l'horaire décalé.

Article 15 :

Les employeurs recourront, sauf dans les cas de force majeure, à des travailleurs de l'entreprise se portant volontaires. En tout état de cause, il ne pourra pas être fait opposition à un refus exprimé par le travailleur individuellement. Les travailleurs occupés volontairement dans un horaire décalé auront le droit de retourner aux horaires normaux et à leurs conditions de travail initiales, moyennant un préavis fixé par l'employeur sans pouvoir dépassé 6 mois.



Section 5 : Dispositions diverses

Article 16 :

La présente convention constitue un cadre à l'intérieur duquel l'article 20 bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et les horaires décalés peuvent être appliqués dans les entreprises.

Les organisations signataires reconnaissent expressément en soutenir positivement l'application; elles mettront tout en œuvre pour trouver des solutions, au sein de la Commission Paritaire, pour résoudre les problèmes quant à son application dans les entreprises.

Les employeurs s'engagent pour la durée de la présente convention à ne pas faire application de la convention collective du travail n° 42 conclue au sein du Conseil National du Travail le 2 juin 1987.

Article 17 :

L'application des horaires alternatifs et décalés s'effectue sans préjudice de l'application de toute autre disposition de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Section 6 : Dispositions finales

Article 18 :

Les entreprises qui désirent faire application des horaires alternatifs ou décalés adapteront par avenant, et pour la durée de la présente convention, leur règlement de travail en conséquence sans renégociation quant au principe.

Concernant les horaires alternatifs, conformément à l'article 12 de l'accord sectoriel 2007-2008, le règlement de travail sera adapté moyennant la majorité des 2/3 de chacune des parties au conseil d'entreprise (à défaut au comité pour la prévention et la protection au travail, à défaut 2/3 des membres de la délégation syndicale) quant à la détermination des nouveaux horaires et des équipes auxquelles ils s'appliqueront.

Article 19 :

Les parties s'engagent à se revoir dans un esprit constructif si de nouvelles circonstances se présentent qui pourraient influencer la situation commerciale ou concurrentielle des entreprises d'assurances.

Article 20 :

La présente convention collective de travail annule et remplace celle du 15 mai 1997 (partie II) relative à la durée du travail : introduction des horaires alternatifs et décalés.¹²

Article 21 :

La présente convention entre en vigueur le 1^{er} octobre 2007 et est conclue à durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois.

Ce préavis est adressé par lettre recommandée à la poste au Président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

¹² Arrêté royal du 22 février 1998, Moniteur belge du 29 mai 1998.

