

recueil de CCT CP 306

Commission paritaire des entreprises d'assurance



Votre liberté, votre voix





Recueil CCT

**Commission Paritaire 306
(Entreprises d'assurances)**

Avril 2020

Thibaut Montjardin

Responsable Sectoriel National CGSLB

1. Conditions de travail et de rémunérations, primes et autres avantages	5
1.1 <i>Accord sectoriel 2019-2020</i>	5
1.1.1 Convention collective de travail du 2 décembre 2019 relative à l'accord sectoriel 2019-2020.....	5
1.2 <i>Conditions de travail et de rémunération</i>	13
1.2.1 Convention collective de travail du 19 février 1979 relative aux conditions de travail et de rémunération - <i>version coordonnée</i>	13
1.2.2 Décision de la Commission Paritaire du 10 janvier 1966 relative aux renseignements que doit contenir le décompte remis à l'employé lors de chaque règlement définitif de la rémunération	54
1.2.3 Convention collective de travail du 5 mai 2008 (modifiée par la convention collective de travail du 4 mai 2009) relative à l'application d'un coefficient d'expérience remplaçant le critère de l'âge dans les barèmes des employés et des inspecteurs. (Version coordonnée).....	56
1.3 <i>Eco-chèques</i>	58
1.3.1 Convention collective de travail du 10 octobre 2011 sur l'octroi d'éco-chèques à partir de 2012	58
1.4 <i>Prime récurrente</i>	60
1.4.1 Convention collective de travail du 20 décembre 2005 octroyant une prime sectorielle récurrente.....	60
2. Durée du travail	62
2.1 <i>Durée du travail</i>	62
2.1.1 Convention collective de travail du 19 février 1979 relative à la durée du travail (version coordonnée)	62
2.2 <i>Petite flexibilité</i>	65
2.2.1 Convention collective de travail du 4 octobre 2007 relative à l'introduction des horaires alternatifs et des horaires décalés (petite flexibilité) – Version coordonnée ...	65
2.2.2 Convention collective de travail du 13 février 2013 relative à l'accord sectoriel 2013-2014	70
3. Sécurité d'emploi et réinsertion professionnelle	72
3.1 <i>Sécurité d'emploi</i>	72
3.1.1 Convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi, coordonnée le 6 décembre 2010	72
3.1.2 Convention collective de travail du 2 décembre 2019 relative à l'accord sectoriel 2019-2020.....	79

3.2	<i>Outplacement</i>	80
3.2.1	Convention collective de travail du 30 novembre 2009 relative à la réinsertion professionnelle (CCT suspendue jusqu'au 31 décembre 2021).....	80
3.2.2	Convention collective de travail du 2 décembre 2019 relative à la généralisation du régime de réinsertion professionnelle sectoriel.....	82
4.	Frais de transports	87
4.1	<i>Intervention de l'employeur dans les frais de transport</i>	87
4.1.1	Convention collective de travail du 14 novembre 1975 fixant l'intervention des employeurs dans les frais de transport (modifié par la CCT du 13 novembre 2001)	87
5.	Suspension du contrat de travail	89
5.1	<i>Crédit-temps</i>	89
5.1.1	Convention collective de travail du 5 février 2018 actualisant la convention collective de travail du 20 décembre 2005 relative au crédit-temps dans le secteur de l'assurance.....	89
5.1.2	Convention collective de travail du 2 décembre 2019 relative au crédit-temps de fin de carrière pour les travailleurs bénéficiant d'une longue carrière	90
5.2	<i>RCC</i>	91
5.2.1	Convention collective de travail du 2 décembre 2019 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) moyennant 40 années de carrières	91
5.3	<i>Suspensions de travail pour convenances personnelles</i>	92
5.3.1	Convention collective de travail du 24 mai 1977 relative aux suspensions de travail pour convenances personnelles	92
6.	Congés et vacances	93
6.1	<i>Congé de paternité et congé postnatal</i>	93
6.1.1	Convention collective de travail du 15 octobre 2013 concernant le congé de paternité.....	93
6.1.2	Convention collective de travail du 14 novembre 1975 relative à l'octroi d'un congé postnatal conventionnel.....	94
6.2	<i>Vacances jeunes</i>	96
6.2.1	Convention collective de travail du 13 novembre 2001 relative aux vacances-jeunes	96
6.3	<i>Jours fériés régionaux</i>	97
6.3.1	Convention collective de travail du 14 novembre 1975 relative aux jours fériés régionaux.....	97

6.4	<i>Compte épargne</i>	98
6.4.1	Convention collective de travail cadre du 4 mai 2020 relative au compte épargne temps	98
7.	Formation	102
7.1	<i>Prolongations des efforts de formation</i>	102
7.1.1	Convention collective de travail du 2 décembre 2019 relative à l'accord sectoriel 2019-2020.....	102
8.	Divers	105
8.1	<i>Moyens de communication électroniques</i>	105
8.1.1	Convention collective de travail du 15 octobre 2003 relative à l'utilisation des moyens de communication électroniques.....	105
8.2	<i>Formation syndicale</i>	108
8.2.1	Convention collective de travail du 24 mai 1977 concernant l'octroi de crédits de jours de formation.....	108
8.2.2	Convention collective de travail du 24 mai 1977 concernant l'octroi de crédits d'heures et de jours pour l'exercice de mandats des affiliés d'organisations représentatives de travailleurs	109
8.3	<i>Fonds de formation sectoriel</i>	112
8.3.1	Convention collective de travail du 18 avril 2007 déterminant les statuts du FOPAS, le 'fonds pour la promotion de l'emploi et la formation dans le secteur de l'assurance'	112
8.3.2	Convention collective de travail du 2 décembre 2019 relative au financement du Fopas pour l'année 2020 (Fonds pour la formation des groupes à risque)	118

1. Conditions de travail et de rémunérations, primes et autres avantages

1.1 Accord sectoriel 2019-2020

1.1.1 Convention collective de travail du 2 décembre 2019 relative à l'accord sectoriel 2019-2020

Article 1

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

2. Pouvoir d'achat

Article 2

Compte tenu de la situation économique spécifique du secteur, la norme salariale prévue par l'arrêté royal du 19 avril 2019 est exécutée dans le présent accord selon les dispositions ci-après.

Article 3

La finalité de cet accord est une hausse réelle de pouvoir d'achat qui prendra la forme d'une prime non récurrente de 200 euros net couplée à une prime annuelle récurrente de 100 euros net à partir de juin 2020.

2.1. Procédure et timing

Article 4

§ 1

L'employeur a le libre choix du (ou des) véhicules permettant de payer ce montant sous une forme nette :

- CCT 90 (bonus)
- Participations bénéficiaires;
- Augmentation de la valeur des chèques repas - écochèques ;
- Versement via l'assurance de groupe (pension, décès, invalidité, hospitalisation.), chèques sport, chèques culture : dans ce cas, l'accord de la délégation syndicale (c'est-à-dire les organisations syndicales représentatives telles que définies dans la loi du 5 décembre 1968 présentes dans l'entreprise) est requis ;
- Autres .

§ 2

L'employeur informera les organes de concertation compétents du(des) véhicule(s) choisi(s) au plus tard le 31 mars de l'année correspondante.

Article 5

L'employeur communiquera les modalités pratiques de versement aux travailleurs au plus tard le 31 mai de l'année correspondante, et si nécessaire aura négocié les modalités du ou des véhicules.

Article 6

Le versement aura lieu chaque année au plus tard le 30 juin à moins que des contraintes techniques ne nécessitent de modifier cette date.

2.2. Prime non récurrente en 2020

Article 7

§ 1

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

§ 2

Cet avantage sera attribué aux travailleurs présents au moment du paiement et/ou recevant une rémunération mensuelle payé par l'employeur au moment du paiement. Cet avantage est également attribué aux travailleurs en congé de maternité ou de paternité au moment du paiement.

§ 3

Cet avantage sera d'un montant de 200 euros, montant à proratiser en fonction des règles propres liées au(x) véhicule(s) choisi(s) ou appliquées en entreprise.

A défaut de telles règles, en fonction du régime de travail applicable au moment du paiement.

§ 4

A défaut de véhicule permettant de payer ce montant sous une forme nette conformément à l'article 4, l'employeur peut décider de convertir cette prime en un montant de 300 euros brut (sur la base du ratio 100 euros net = 150 euros brut).

2.3. Prime annuelle récurrente à partir de 2020

Article 8

§ 1

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

§ 2

Cet avantage sera attribué aux travailleurs présents au moment du paiement et/ou recevant une rémunération mensuelle payée par l'employeur au moment du paiement. Cet avantage est également attribué aux travailleurs en congé de maternité ou de paternité au moment du paiement.

§ 3

Cet avantage sera d'un montant de 100 euros, montant à proratiser en fonction des règles propres liées au(x) véhicule(s) choisi(s) ou appliquées en entreprise.

A défaut de telles règles, en fonction du régime de travail applicable au moment du paiement.

§ 4

A défaut de véhicule permettant de payer ce montant sous une forme nette conformément à l'article 4, l'employeur peut décider de convertir cette prime en un montant de 150 euros brut (sur la base du ratio 100 euros net = 150 euros brut).

Commentaire : en application des articles 7 et 8 relatifs au pouvoir d'achat, ceci signifie concrètement pour un travailleur à temps plein,

- l'octroi d'un montant total (addition de la prime non récurrente et de la prime récurrente) de 300 euros net durant l'année 2020 (ou au maximum 450 euros brut) et
- l'octroi d'un montant de 100 euros net à partir de 2021 d'une façon annuelle et récurrente (ou au maximum 150 euros brut).

3. Travail faisable et mobilité

3.1. Crédit-temps de fin carrière

Article 9

En exécution de la convention collective de travail n° 137 du 23 avril 2019 conclue au niveau du Conseil national du Travail, les parties signataires concluent une convention spécifique.

3.2. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Article 10

En exécution de la convention collective de travail n° 135 du 23 avril 2019 conclue au niveau du Conseil national du Travail, les parties signataires concluent une convention spécifique.

3.3. Outplacement

Article 11

Les parties signataires ont convenu de poursuivre le mécanisme mis en place par la convention collective de travail du 5 février 2018 relative à la mutualisation et à la généralisation de l'outplacement pour les travailleurs licenciés du secteur : la convention est prolongée jusqu'au 31 décembre 2021. Une évaluation portant notamment sur les aspects financiers sera menée au sein du Comité de gestion du FOPAS pour la fin 2020.

3.4. Sécurité d'emploi

Article 12

A partir du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2021, les employeurs qui envisagent de procéder à des licenciements pour des motifs d'ordre technique d'organisation du travail,

mèneront, préalablement à ces licenciements, des négociations avec les partenaires sociaux pour rechercher des solutions appropriées qui préserveront autant que possible l'emploi des travailleurs concernés ou qui augmenteront leurs chances de réorientation.

A défaut de parvenir à un consensus, le régime de sanction relatif à la sécurité d'emploi (tel que prévu à l'article 15 de la convention collective de travail du 6 décembre 2010, tel que complété par la CCT du 7 octobre 2019 relative à la réinsertion professionnelle) sera d'application au-delà des indemnités de licenciement.

3.5. Conciliation vie professionnelle - vie privée

Article 13

Un groupe de travail paritaire sera créé et chargé de sélectionner des best practices sur la base des rapports reçus de la part des comités pour la prévention et la protection au travail (dans le cadre du groupe de travail « défis démographiques - active ageing ») et des discussions menées au niveau des comités pour la prévention et la protection au travail dans ce cadre.

Ce groupe de travail rendra son rapport à la Commission paritaire pour la fin octobre 2020.

3.6. Déconnexion

Article 14

Les partenaires sociaux sectoriels au niveau européen ont convenu le 15 février 2019 une déclaration commune intitulée « Follow up to the joint déclaration on the social effects of digitalisation ».

Celle-ci prévoit que

« La digitalisation ne doit pas mener à une situation où les travailleurs sont obligés d'être connectés à tout moment (24h/24) ».

3.7. Télétravail

Article 15

Les représentants des travailleurs sont informés et consultés sur l'introduction du télétravail. L'évolution du télétravail requiert également un dialogue entre les partenaires sociaux au sein de l'entreprise.

Par télétravail, on entend le télétravail structurel (visé par la CCT 85) et occasionnel (visé par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable).

3.8. Digitalisation / IA

Article 16

Les partenaires sociaux poursuivront les réflexions au sein d'un groupe de travail paritaire sur les aspects de la digitalisation et de l'intelligence artificielle dans le secteur de l'assurance.

3.9. Valorisation des compétences acquises

Article 17

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

4. Formations

4.1. Poursuite et projet de croissance des efforts de formation

Article 18

§ 1

Les parties signataires s'engagent à prolonger par la présente convention collective de travail l'effort de formation existant au sein du secteur de l'assurance convenu dans le précédent accord sectoriel.

Ils reconduisent en effet les dispositions suivantes :

- le crédit de formation de 4 jours (article 15) ;
- la procédure de demande et d'accessibilité à la formation (articles 16 et 17) ;
- le financement du fonds pour la formation des groupes à risques, le FOPAS, pour les années 2019 (convention collective de travail du 13 septembre 2019) et 2020 (convention collective de travail spécifique conclue).

§ 2

Les parties signataires prévoient en outre une trajectoire de croissance suite à la prolongation de la ligne budgétaire de crédit soutenant la formation intra-entreprise (article 19) et au soutien de la formation syndicale (article 20).

§ 3

Les parties reconnaissent exécuter par le présent chapitre les articles 12 et 13 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

4.2. Crédit de formation

Article 19

Un crédit de formation, exprimé en nombre de jours par an, est déterminé pour l'année 2020 collectivement au niveau de l'entreprise de la manière suivante :

effectif engagé dans les liens d'un contrat de travail, exprimé en équivalent temps plein, au 30 juin de l'année précédente, multiplié par 4.

Ce crédit comprend tant les formations sur les lieux du travail que les formations en externe.

Article 20

Chaque travailleur a le droit de formuler de manière motivée vis-à-vis de son employeur ses besoins en matière de formation dans le cadre d'une évaluation annuelle des besoins.

Un rapport à ce sujet sera présenté au Conseil d'entreprise à l'occasion des informations économiques et financières annuelles. Ce rapport comprendra entre autres les informations sur le nombre de jours de formation qui ont été organisés pendant l'année, sur les types de formation, sur le nombre de travailleurs qui ont été concernés et sur la proportion des demandes refusées ainsi que le type de motivation du refus.

Article 21

La formation est accessible à tous les travailleurs à partir du moment où celle-ci a un lien avec la vie professionnelle dans l'entreprise.

En cas de refus de formation par la hiérarchie directe du travailleur, celui-ci aura la possibilité d'introduire un recours auprès de la direction des Ressources Humaines de son entreprise. En cas de maintien du refus par l'employeur, celui-ci motivera sa décision, par écrit, auprès du travailleur.

4.3. Financement FOPAS

Article 22

Sur la base de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (partie I), titre XIII, chapitre VIII, section Ière, une convention collective de travail spécifique portant la cotisation annuelle à 0,15 % pour le FOPAS a été conclue le 13 septembre 2019 pour l'année 2019.

Une convention spécifique portant la cotisation annuelle à 0,15% pour le FOPAS est également conclue pour l'année 2020 en exécution du présent accord.

4.4. Ligne budgétaire de crédit en faveur de la formation en entreprise

Article 23

§ 1

Les parties signataires prolongent la ligne budgétaire de crédit en faveur de la formation en entreprise dans les mêmes conditions que celles de l'accord précédent (rappelées dans les paragraphes suivant). Il s'agit d'un point qui est exécuté sous la responsabilité du Comité de gestion du FOPAS.

§ 2

Les travailleurs visés par la ligne budgétaire de crédit au §1er sont ceux couverts par la convention collective de travail du 19 février 1979 (soit tous les travailleurs à l'exception de ceux relevant de la direction telle que définie à l'article 2 de ladite convention).

§ 3

Les formations en interne financées par la ligne budgétaire de crédit visée au §1er sont des formations qui s'inscrivent dans la philosophie ou qui sont complémentaires à celles déjà organisées par ou via le FOPAS.

§ 4

L'entreprise bénéficiera d'une ligne budgétaire à exprimer en euros et à calculer par le FOPAS suivant la formule suivante :

Coût moyen formation FOPAS multiplié par le nombre formations organisées par/via FOPAS pour les travailleurs de l'entreprise divisé par 2

§ 5

A la demande de l'entreprise, le FOPAS procèdera au versement de ce crédit sur la base de documents justificatifs (en fonction des règles définies par le Comité de gestion du FOPAS).

§ 6

Le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, recevra un rapport relatif aux formations financées par ce biais ainsi qu'aux travailleurs concernés.

§ 7

Ce crédit est financé par les réserves du FOPAS.

Le comité de gestion mènera fin 2020 une évaluation de ce régime tenant compte de la viabilité financière et de son efficacité (taux de formation, travailleurs visés.).

Cette évaluation sera transmise à la Commission paritaire.

4.5. Fonds de formation syndical

Article 24

§ 1

Pour les années 2019-2020, une allocation de 1.000.000 EUR au Fonds de formation syndical est prévue.

Cette allocation est répartie à concurrence de:

- 500.000 euros versé par Assuralia pour les activités syndicales ;
- 500.000 euros versé par le FOPAS pour la formation syndicale.

§ 2

Ces montants seront versés à condition que les dispositions ci-après (rapport annuel sur la répartition et l'utilisation des montants, alinéa suivant et paix sociale, article suivant) aient été respectées.

Un rapport annuel sur la répartition et l'utilisation des montants suivant le modèle convenu sera fourni par les organisations syndicales et envoyé à Assuralia dans le courant du 1er trimestre 2021.

§ 3

Un groupe de travail paritaire sera créé et chargé de définir des critères objectifs permettant de quantifier pour l'avenir les montants des formations syndicales financées par le FOPAS (coût moyen de formation, nombre de participants, coût logistique, salle.).

Ce groupe de travail est également chargé de réfléchir à d'éventuels critères objectifs concernant le financement mis à charge d'Assuralia.

Ce groupe de travail fera rapport à la Commission paritaire pour le mois de novembre 2020.

5. Paix sociale

Article 25

Les parties et leurs mandataires s'abstiennent, pendant la durée de la présente convention, de provoquer, de déclencher ou de soutenir un conflit collectif, au niveau du secteur ou des entreprises individuellement, à l'appui de revendications portant sur des points réglés par les conventions collectives sectorielles existantes.

6. Marge pour l'évolution du coût salarial

Article 26

Les parties reconnaissent que les dispositions de l'arrêté royal du 19 avril 2019 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2019-2020 et de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité sont respectées.

Ceci signifie qu'aucune demande additionnelle ayant un impact sur le coût salarial ne sera déposée au niveau des entreprises concernant les éléments et les points réglés par cet accord sectoriel et les conventions collectives y afférentes.

7. Validité

Article 27

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020, à l'exception des dispositions suivantes:

- Sécurité d'emploi (article 3) et outplacement (article 10) : du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2021.
- Prime annuelle récurrente (article 3, 4, 5, 6 et 8): conclues à durée indéterminée.

Ces dispositions peuvent être dénoncées, par l'une des parties, moyennant un préavis de trois mois, signifié au Président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances par lettre recommandée à la poste.

1.2 Conditions de travail et de rémunération

1.2.1 Convention collective de travail du 19 février 1979 relative aux conditions de travail et de rémunération - *version coordonnée*¹

Article 1^{er}

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

Article 2

Le personnel des entreprises d'assurances est réparti en quatre grandes divisions :

A. Le personnel d'exécution

Le personnel d'exécution est réparti en quatre catégories :

- première catégorie : personnel auxiliaire;
- deuxième catégorie : commis;
- troisième catégorie : commis qualifiés;
- quatrième catégorie : commis surqualifiés.

B. Les inspecteurs

Les inspecteurs sont répartis, suivant la nature de leurs fonctions, en quatre catégories.

C. Le personnel de cadre

Les employés du personnel de cadre sont ceux qui, exécutant leurs fonctions sous le contrôle de la direction, ont, dans les limites de leurs attributions, la garde de l'ordre et de la discipline dans le travail et la responsabilité de l'exécution de celui-ci.

Agent à la fois de conception et d'exécution, le personnel de cadre, par opposition au personnel d'exécution, participe à l'organisation fondamentale de l'entreprise et ses membres, détenteurs d'une partie de l'autorité directoriale, jouissent dans l'exercice de

¹ La CCT a été modifiée :

- Par la CCT du 8 mai 2017 : visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes et est la suite d'un contrôle de la classification sectorielle par le SPF ETCS. Il s'agit d'adaptation de texte pour avoir une neutralité de genre.
- Par la CCT du 10 octobre 2011, Convention collective de travail relative à l'accord sectoriel 2011-2012: Suppression du barème étudiant
- Par la CCT du 4 octobre 2007 : passage à un système d'indexation annuel au 1^{er} janvier de chaque année.
- Par la CCT du 31 mai 1989 : jour de congé supplémentaire

leurs fonctions - qui requièrent des connaissances, une expérience et une compétence éprouvée – de l'autonomie et de l'initiative nécessaire à l'organisation, sous leur responsabilité, de la mission qui leur est dévolue.

D. La direction

La direction se compose des directeurs, directeurs-adjoints, sous-directeurs, secrétaires généraux, chefs du personnel et des fondés de pouvoirs généraux ayant des pouvoirs analogues à ceux des personnes précitées.

La présente convention collective de travail ne vise pas cette dernière division.

I - CLASSIFICATION EN CATEGORIES

A - REMARQUES GENERALES

Article 3

La notion des "études accomplies" indiquée à chaque échelon n'intervient que comme élément d'appréciation au début de la carrière et en l'absence des autres facteurs composant le critère général de chacune des catégories.

Article 4

C'est la fonction effectivement exercée qui détermine la rémunération, sauf dans le cas où l'employeur exige une qualification professionnelle supérieure temporairement inutilisée, auquel cas il y a lieu d'appliquer la rémunération correspondant à cette qualification.

Exemple :

Une entreprise d'assurance procède à un recrutement de dactylographes. Une sténodactylographe se présente, est acceptée et occupe l'emploi de dactylographe, effectuant des travaux simples. Cette dactylographe sera classée dans la catégorie des commis, bien que possédant un diplôme et les aptitudes de sténodactylographe.

Par contre, une entreprise d'assurance procède au recrutement de sténodactylographes. Une sténodactylographe diplômée passe l'examen exigé par l'entreprise et est engagée à titre de sténodactylographe. Mais, temporairement, l'entreprise l'affecte à des travaux qui sont, exclusivement, de dactylographie.

Bien que la fonction exercée soit celle de dactylographe, la rémunération doit être celle de sténodactylographe étant donné que c'est en cette qualité que l'employée a été engagée.

Article 5 - Cumul des fonctions

Lorsqu'il y a cumul des fonctions, c'est la fonction supérieure qui règle la classification des employés, à la condition que cette fonction ne soit pas exercée accessoirement.

Cette règle est également applicable lorsqu'il s'agit d'un ouvrier qui ne rentre pas dans la classification du barème mais qui est amené à effectuer des travaux de bureau à titre principal.

Ce serait le cas, par exemple, pour un concierge qui est chargé de travaux d'huissier, mais à condition bien entendu que ses fonctions d'huissier soient principales par rapport à celles de concierge. L'intéressé serait, dans ce cas, classé dans la catégorie auxiliaire et bénéficierait des augmentations prévues pour cette catégorie.

Article 6

Les employés qui, dans l'exercice de leurs fonctions, coordonnent les travaux d'un petit groupe d'employés, sont classés dans la catégorie immédiatement supérieure à celle déterminée par ces fonctions. Ceci est, par exemple, le cas des moniteurs.

B - CATEGORIES SPECIALES

Article 7

Les agents et agents généraux sous contrat d'emploi sont classés comme suit :

§ 1. L'agent est un employé chargé de la production et/ou de la gestion de contrats d'assurances, ces activités étant exercées par lui-même, éventuellement sous la surveillance d'un agent général et sous le contrôle d'un inspecteur;

§ 2. L'agent général est un employé chargé de la production et/ou de la gestion de contrats d'assurances, ces activités étant exercées par lui-même et par des agents ou sous-agents qu'il a pour mission d'aider et de surveiller dans leur travail tout en étant lui-même sous le contrôle d'un inspecteur.

L'agent et l'agent général sont classés sans égard au titre utilisé dans l'entreprise pour les désigner.

Article 8

La rémunération mensuelle minimum de l'agent est fixée pour le 1er octobre 1978 à 532,97 euros (21.500 BEF).

La rémunération mensuelle minimum de l'agent général est fixée pour le 1er octobre 1978 à 565,20 euros (22.800 BEF).

Les minimums au 1er octobre 1978 sont liés à l'indice des prix à la consommation selon les règles prescrites par la présente convention collective de travail.

Ces minimums doivent s'entendre pour ces deux catégories d'une moyenne obtenue en divisant par douze l'ensemble des rémunérations fixes ou variables et des commissions et avantages de toute nature de douze mois (à l'exclusion du remboursement des frais réels, si l'entreprise y est tenue en vertu du contrat d'emploi).

Article 9

A titre exceptionnel, il est alloué en 1979 et en 1980 une allocation complémentaire de vacances de 24,79 euros (1.000 BEF) pour les agents et agents généraux sous contrat d'emploi.

Cette allocation est payée en même temps que le pécule légal.

Article 10 - Ouvriers et ouvrières au service d'entreprises d'assurances

Les ouvriers et ouvrières sont répartis en quatre catégories :

- 1ère catégorie : ouvriers et ouvrières non qualifiés;
- 2ème catégorie : ouvriers et ouvrières spécialisés;
- 3ème catégorie : ouvriers et ouvrières qualifiés;
- 4ème catégorie : chefs d'équipe ou coordonnateurs et coordonnatrices d'ouvriers et d'ouvrières qualifiés.

I - CLASSIFICATION EN CATEGORIES

§ 1. 1ère catégorie : ouvriers et ouvrières non qualifiés

Appartiennent à la 1ère catégorie les ouvriers et les ouvrières dont la fonction est caractérisée par :

- une absence de formation préalable ou de connaissance particulières;
- l'exécution d'un travail manuel quelconque, soumise à un contrôle régulier.

La 1ère catégorie est divisée en deux groupes :

- le groupe A comprend le personnel auxiliaire : nettoyeurs, plongeurs, serveurs, personnel de cuisine;
- le groupe B comprend les autres ouvriers et ouvrières non qualifiés; exemples : manoeuvres, manutentionnaires, concierges, surveillants, veilleurs de nuit, gardiens de parking, liftiers, laveurs de vitres, rogneurs-découpeurs, aide-jardiniers.

Cas spéciaux :

1° les concierges des immeubles de rapport dans lesquels ne se trouve aucun bureau de l'employeur sont exclus du champ d'application de la présente convention collective de travail;

2° les nettoyeurs dont les prestations hebdomadaires ne dépassent pas vingt heures par semaine ne sont pas visés par la présente convention collective de travail. Leurs conditions de rémunération sont réglées selon les us et coutumes locaux.

§ 2. Deuxième catégorie : ouvriers et ouvrières spécialisés

Appartiennent à la deuxième catégorie, les ouvriers et ouvrières dont la fonction est caractérisée par :

- la possession d'un minimum de connaissances élémentaires en relation avec les travaux à effectuer (niveau secondaire inférieur);
- l'exécution de travaux simples dans une spécialisation déterminée dont la responsabilité de cette exécution est soumise à un contrôle régulier ;
- un temps limité d'assimilation permettant d'acquérir la pratique de la fonction considérée.

Exemples :

Aide-électriciens; aide-plombiers; aide-cuisiniers; chauffeurs de véhicule; chauffeurs de chaudière; jardiniers; magasiniers.

§ 3. Troisième catégorie : ouvriers et ouvrières qualifiés

Appartiennent à la troisième catégorie, les ouvriers et ouvrières dont la fonction est caractérisée par :

- une connaissance du métier acquise par une formation scolaire (niveau secondaire supérieur) ou autre, ainsi qu'une expérience professionnelle suffisante;
- l'exécution de travaux qualifiés et diversifiés;
- des travaux exigeant habituellement de l'initiative et du raisonnement et comportant la responsabilité de leur exécution;
- un temps limité d'adaptation;
- ils appartiennent à la deuxième catégorie aussi longtemps qu'ils n'ont pas acquis la formation et l'expérience nécessaires.

Exemples :

Electriciens, plombiers, menuisiers, cuisiniers, mécaniciens d'automobiles, mécaniciens de machines de bureau, ouvriers d'imprimerie autres que découpeurs-rogneurs, carrossiers, relieurs, peintres.

Les ouvriers et ouvrières des deux premières catégories qui, dans l'exercice de leurs fonctions, dirigent une équipe ou coordonnent les travaux d'un petit groupe d'ouvriers et/ou d'ouvrières sont classés dans la catégorie immédiatement supérieure à celle du mieux classé d'entre eux.

§ 4. 4ème catégorie : chefs d'équipe ou coordonnateurs et coordonnatrices d'ouvriers et d'ouvrières qualifiés

Appartiennent à la quatrième catégorie, les ouvriers et ouvrières qualifiés qui dirigent ou coordonnent les travaux d'autres ouvriers et ouvrières dont l'un ou l'une au moins est classé en 3ème catégorie.

II - BAREMES DE REMUNERATIONS

La rémunération mensuelle minimum de départ des ouvriers et ouvrières est fixée comme suit au 1er octobre 1978, dans le régime de travail de 38 heures jusqu'au 31 décembre 1978, de 37 h 30 pendant l'année 1979 et de 37 heures à partir du 1er janvier 1980.

1. 574,91 euros (23.192 BEF) pour la première catégorie, à vingt et un ans;
2. 594,32 euros (23.975 BEF) pour la deuxième catégorie, à vingt et un ans;
3. 662,10 euros (26.709 BEF) pour la troisième catégorie, à vingt-trois ans;
4. 716,56 euros (28.906 BEF) pour la quatrième catégorie, à vingt-cinq ans.

Il s'agit de minimums globaux indexés auxquels doit être ajouté à tous les niveaux du barème de rémunérations un montant fixe de 22,91 euros (924 BEF).

Ce montant fixe est rattaché à l'indice des prix à la consommation selon les règles prescrites par la présente convention collective de travail.

III - TENSION DES BAREMES DE REMUNERATIONS SUIVANT L'ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE

La progression du barème se répartit comme suit, en pourcentage de la rémunération minimum de départ :

1. pour la 1ère catégorie (groupe A) : une augmentation bisannuelle de 1,75 p.c. pendant 10 ans;
2. pour la 1ère catégorie (groupe B) : une augmentation annuelle de 2 p.c. pendant 10 ans et de 1 p.c. pendant les 10 années suivantes;
3. pour la 2ème catégorie : une augmentation annuelle de 2,25 p.c. pendant 10 ans, puis une augmentation annuelle de 1 p.c. pendant les 10 années suivantes;
4. pour les 3ème et 4ème catégories : une augmentation annuelle de 2,50 p.c. pendant 10 ans, puis une augmentation annuelle de 1 p.c. pendant les 10 années suivantes.

IV - ECHELLES DEGRESSIVES AVANT L'AGE DE DEPART NORMAL DE LA CATEGORIE

Le barème des rémunérations mensuelles minimum des ouvriers et ouvrières avant l'âge de départ normal de la catégorie est fixé :

1. **pour les 1ère et 2ème catégories :**
 - à 95,5 p.c. à 20 ans;

- à 91 p.c. à 19 ans;
- à 86,5 p.c. à 18 ans;
- à 82 p.c. à 17 ans;
- à 77,5 p.c. à 16 ans;
- à 73 p.c. à 15 ans;
- à 68,5 p.c. à 14 ans des rémunérations mensuelles minimums de départ de ces catégories;

2. pour la 3ème catégorie :

- à 99 p.c. à 22 ans;
- à 98 p.c. à 21 ans;
- à 93,5 p.c. à 20 ans;
- à 89 p.c. à 19 ans;
- à 84,5 p.c. à 18 ans de la rémunération mensuelle minimum de départ de cette catégorie;

3. pour la 4ème catégorie :

- à 99 p.c. à 24 ans;
- à 98 p.c. à 23 ans;
- à 97 p.c. à 22 ans;
- à 96 p.c. à 21 ans de la rémunération mensuelle minimum de départ de cette catégorie.

V - RATTACHEMENT DES REMUNERATIONS A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

Les rémunérations mensuelles minimums en vigueur à partir du 1er octobre 1978 et les progressions du barème de rémunérations sont liées à l'indice des prix à la consommation selon les règles prescrites par la présente convention collective de travail.

VI - OUVRIERS ET OUVRIERES OCCUPES A TEMPS PARTIEL ET OUVRIERS ET OUVRIERES PAYES A L'HEURE

Les ouvriers et ouvrières occupés à temps partiel et les ouvriers et ouvrières payés à l'heure sont rémunérés suivant le barème de rémunérations de leur catégorie, jusqu'au 31.12.1978 à raison de 1/164,67, pendant l'année 1979 à raison de 1/162,5 et à partir du 1er janvier 1980 à raison de 1/160,33 de leur rémunération mensuelle, par heure de prestation de travail.

VII - MODIFICATION DE L'ANCIENNETE EN CAS DE PROMOTION

L'ouvrier ou l'ouvrière promu dans une catégorie supérieure bénéficie dans cette catégorie, de la rémunération égale ou immédiatement supérieure à celle déjà acquise, augmentée de trois augmentations annuelles.

VIII - DROITS ACQUIS

Les dispositions de la présente convention collective de travail ne peuvent porter préjudice aux ouvriers et ouvrières bénéficiant, actuellement, d'un horaire et/ou d'une rémunération mensuelle ou horaire plus favorables.

Article 11 – Étudiants

Article abrogé suite à l'accord sectoriel 2011-2012 – CCT du 10/10/2011 :

« Au 1er janvier 2012, l'article 11 - étudiants - de la CCT fixant les conditions de travail et de rémunération du 19 février 1979 est abrogé ; de sorte que le revenu minimum mensuel moyen garanti par la CCT n° 43 du 12 mai 1988 est applicable aux contrats d'étudiants engagés dans une entreprise d'assurance. »

C - LES QUATRE CATEGORIES (EMPLOYES)

1. 1ère catégorie : personnel auxiliaire

Article 12

Appartiennent à la 1ère catégorie, les employés dont la fonction est caractérisée par:

- l'assimilation de connaissances correspondant au programme de l'enseignement primaire et suffisantes pour exercer, au niveau le moins élevé, des fonctions parmi celles reconnues par la loi ou la jurisprudence comme étant d'ordre intellectuel;
- l'exécution correcte d'un travail simple d'ordre secondaire.

Exemples :

Huissiers; garçons de bureau; encaisseurs; employés qui appliquent les timbres fiscaux; ronéographes-polycopieurs; employés au classement (simple classement numérique ou alphabétique); dactylographes débutants (six premiers mois); employés au courrier (ouverture, tri sommaire, fermeture, timbrage).

2. Deuxième catégorie : commis

Article 13

Appartiennent à la deuxième catégorie, les employés dont la fonction est caractérisée par :

- l'assimilation, soit par l'enseignement, soit par la pratique, de connaissances équivalentes à celles que donnent les études complètes du quatrième degré ou les trois premières années du degré moyen;
- l'exécution de travaux simples peu diversifiés, dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct et constant;
- un temps limité d'assimilation permettant d'acquérir de la dextérité dans un travail déterminé.

Exemples :

- employés chargés d'encaissements de quittances ou de paiements de fonds à domicile, avec rédaction de notes ou rapports;
- aides-opérateurs aux machines comptables chargés de rechercher les fiches à mouvementer, les créer au besoin, y annexer les documents à comptabiliser et reclasser les fiches après passation des écritures;
- opérateurs débutants de machines comptables à clavier (six premiers mois);
- employés chargés d'opérations de calculs simples, à la main ou à la machine;
- perforateurs et/ou vérificateurs aux machines à statistiques occupés aux perforatrices et/ou vérificatrices des cartes des machines à statistiques;
- aides-opérateurs de machines à statistiques, c'est-à-dire aides-opérateurs de machines mécanographiques chargés d'alimenter et de vider les machines et d'assurer le fonctionnement des machines dont la manoeuvre est simple, telles que les trieuses, reproductrices et interpréteuses;
- employés au classement, autres que ceux exerçant les fonctions prévues en première catégorie;
- dactylographes dont la moyenne pour des textes courants atteint quarante mots à la minute et dactylographes ayant plus de six mois de pratique dans la firme;
- sténodactylographes ne répondant pas aux critères de vitesse de la troisième catégorie (en cas de contestation, les intéressés peuvent demander d'être soumis à un examen. Voir classification pour les dactylographes et les sténodactylographes);
- dactylographes travaillant à la machine à dicter et dont la moyenne n'atteint pas quarante mots à la minute (en cas de contestation, les intéressés peuvent demander d'être soumis à un examen. Voir classification pour les dactylographes et les sténodactylographes);
- confectionneurs : employés chargés de transcrire sur des imprimés les textes et chiffres qui leur sont précisés verbalement ou par écrit (sur fiches, registres, lettres, plaques adresses, polices, etc.);

- employés d'économat, sans contrôle général du matériel;
- téléphonistes de centraux simples;
- aides-opérateurs-ordinateurs :
 - niveau : enseignement moyen inférieur;
 - connaissance sommaire du travail des ordinateurs;
- travaillent toujours en équipe avec un opérateur ou un pupitreur et sont chargés d'opérations simples telles que chargement des bobines, de disques, de cartes, d'imprimés, etc.;
- bibliothécaires de bandes, disques et programmes :
 - niveau : enseignement moyen inférieur;
 - connaissances élémentaires du fonctionnement des ordinateurs;
 - tiennent à jour le catalogue des bandes, disques et programmes, délivrent le matériel nécessaire aux opérateurs et veillent à la parfaite sécurité de conservation de la bibliothèque;
- encodeurs : employés qui transposent ou vérifient un document administratif sur support, lisible par un ordinateur, autre qu'une carte perforée;
- employés de contrôle (input-output) exerçant une tâche administrative de vérification de la conformité des documents à l'entrée et à la sortie des machines, suivant une procédure bien établie et sans initiative de contrôle propre.

3. Troisième catégorie : commis qualifiés

Article 14

Appartiennent à la troisième catégorie, les employés dont la fonction est caractérisée par :

- une formation pratique équivalente à celle que donnent soit les études moyennes complètes, soit les études moyennes du degré inférieur complétées par des études professionnelles spécialisées ou l'acquisition d'une formation professionnelle par des stages ou l'exercice d'autres emplois identiques ou similaires;
- un travail d'exécution autonome, diversifié, exigeant habituellement de l'initiative, du raisonnement de la part de celui qui l'exécute et comportant la responsabilité de son exécution.

Exemples :

- préparateurs et tarificateurs : employés chargés de l'application des tarifs, du barème des commissions et des clauses particulières d'après les renseignements fournis par la proposition d'assurance;
- employés ayant à rédiger une correspondance variée, soit spontanément, soit sur indications sommaires;
- gestionnaires de sinistres sans litige;
- employés chargés de composer, au moyen de pièces comptables, une partie de la comptabilité ou des écritures courantes;
- opérateurs de machines comptables à clavier ayant plus de six mois de pratique dans la firme;
- opérateurs aux machines à statistiques (cartes perforées), c'est-à-dire opérateurs chargés d'assurer le fonctionnement des machines dont la manoeuvre est plus complexe que celle des machines prévues en deuxième catégorie et/ou d'effectuer un travail complet sur base d'une filière d'opérations préétablies et/ou de reconstituer des tableaux de connexion simples, conçus et mis au point précédemment;
- calculateurs de réassurances, sans interprétation des traités;
- calculateurs de primes accidents du travail, avec vérification élémentaire et sans interprétation des déclarations de salaires;
- vérificateurs des honoraires de médecins et pharmaciens;
- employés chargés d'appliquer des formules actuarielles, établies d'avance, à des cas concrets;
- employés d'assurance vie chargés de l'examen préalable des résiliations, des rachats, des délais de paiement de primes et de la négociation des prêts sur polices;
- employés chargés du recouvrement de primes et de soldes d'agents;
- sténodactylographes dont la moyenne atteint au moins cent mots à la minute et quarante mots à la minute en dactylographie;
- dactylographes travaillant à la machine à dicter et dont la moyenne atteint quarante mots à la minute;
- employés de l'économat qui sont chargés du contrôle général du matériel;
- bibliothécaires-documentalistes;
- téléphonistes de centraux non automatiques desservant au moins cinquante postes intérieurs ou téléphonistes de centraux automatiques desservant au moins dix lignes extérieures ou au moins cent postes intérieurs ou téléphonistes de centraux non

automatiques chargés de prendre les communications vers l'extérieur et desservant au moins cinq lignes;

- bibliothécaires de bandes, disques et programmes, ayant la responsabilité de la bibliothèque :
 - niveau : enseignement moyen inférieur;
 - connaissances élémentaires du fonctionnement des ordinateurs;
 - tiennent à jour le catalogue des bandes, disques et programmes, délivrent le matériel nécessaire aux opérateurs et veillent à la parfaite sécurité de conservation de la bibliothèque;
- encodeurs : employés qui transposent ou vérifient un document administratif sur support, lisible par un ordinateur, autre qu'une carte perforée, s'il y a à la fois encodage et vérification;
- employés de contrôle (input - output) exerçant une tâche administrative de vérification de la conformité des documents à l'entrée et à la sortie des machines, suivant une procédure bien établie et/ou contrôle du contenu de l'information;
- candidats opérateurs :
 - niveau : enseignement moyen inférieur au minimum;
 - connaissances techniques d'emploi de l'ordinateur utilisé et du software utilitaire et bonne compréhension de la technique de programmation;
 - sur base des programmes et de dossiers d'instructions précises, exécutent les travaux confiés à l'ordinateur (troisième catégorie pendant un stage de six mois, cours non compris);
- candidats programmeurs :
 - niveau : enseignement moyen supérieur;
 - connaissance des techniques de programmation (langage, software) et de l'ordinateur (hardware);
 - après avoir dessiné les ordinogrammes détaillés, rédigent les ordres à donner à l'ordinateur, dans le langage adéquat, au départ des dossiers établis par l'analysteorganisateur ou le programmeur-analyste;
 - établissent le dossier d'instructions de l'opérateur;
 - préparent les tests à exécuter sur la machine et en contrôlent l'exécution (troisième catégorie pendant un stage de six mois, cours de programmation non compris).

4. Quatrième catégorie : commis surqualifiés

Article 15

Appartiennent à la quatrième catégorie, les employés dont la fonction est caractérisée par :

- une formation équivalente à celle que donnent, en sus des études moyennes complètes, des études professionnelles spécialisées d'un même niveau, ou encore l'acquisition d'une formation pratique par des stages ou par l'exercice d'emplois identiques ou similaires;
- un temps limité d'assimilation;
- un travail autonome plus diversifié demandant de la part de celui qui l'exécute une valeur professionnelle au-dessus de la moyenne, de l'initiative et le sens de ses responsabilités;
- la possibilité :
 1. d'exécuter tous les travaux inférieurs de leur spécialité;
 2. de rassembler tous les éléments des travaux qui leur sont confiés, aidés éventuellement des employés des échelons précédents.

Exemples :

1° Subdivision 4 A (4ème catégorie normale)

- préparateurs et tarificateurs, à titre principal ou habituel, de polices et avenants en risques "incendie" industriels et commerciaux ou de polices à tarification spéciale et à clauses spéciales pour lesquelles les employés ne disposent pas d'un tarif préétabli (par préparateurs et tarificateurs, on entend les employés chargés de l'application des tarifs, du barème des commissions et des clauses particulières d'après les renseignements fournis par la proposition d'assurance);
- vérificateurs chargés de l'examen des polices et avenants après leur confection et du contrôle final des travaux;
- gestionnaires de sinistres dont le règlement comporte un litige, c'est-à-dire une procédure judiciaire ou arbitrale;
- employés spécialisés en réassurances, connaissant et appliquant les traités et les barèmes de pleins;
- employés capables de comprendre des formules actuarielles établies d'avance et chargés de les appliquer, après adaptation éventuelle, à des cas concrets;

- employés chargés du recouvrement des primes ou des soldes d'agents lorsque ce recouvrement nécessite une initiative et des connaissances particulières;
- caissiers;
- employés rassemblant et vérifiant les éléments destinés à la centralisation des écritures comptables;
- opérateurs chargés de conduire toute machine mécanographique, de monter tout tableau de connexion et d'établir des filières complexes d'opérations (d'après schémas ou diagrammes);
- sténodactylographes surqualifiés, tels que les sténodactylographes secrétaires d'un membre de la direction ou les sténodactylographes répondant aux critères de la troisième catégorie et pratiquant couramment et habituellement deux langues dans l'entreprise;
- dactylographes travaillant à la machine à dicter, secrétaires d'un membre de la direction ou répondant aux critères de la troisième catégorie et pratiquant couramment et habituellement deux langues dans l'entreprise;
- traducteurs;
- employés chargés de la réception habituelle des intermédiaires et des clients au guichet pour donner des renseignements techniques;
- opérateurs-ordinateurs :
- niveau : enseignement moyen inférieur au minimum;
- connaissances techniques d'emploi de l'ordinateur utilisé et du software utilitaire et bonne compréhension de la technique de programmation;
- sur base des programmes et de dossiers d'instructions précises, exécutant les travaux confiés à l'ordinateur;
- programmeurs :
- niveau : enseignement moyen supérieur;
- connaissance des techniques de programmation (langage, software) et de l'ordinateur (hardware);
- après avoir dessiné les ordinogrammes détaillés, rédigent les ordres à donner à l'ordinateur, dans le langage adéquat, au départ des dossiers établis par l'analyste organisateur ou le programmeur-analyste;
- établissent le dossier d'instructions de l'opérateur;
- préparent les tests à exécuter sur la machine et en contrôlent l'exécution.

A titre indicatif, sont rattachés à la catégorie 4 A, les programmeurs chargés de l'exécution de programmes de difficulté limitée ou de sous-programmes faisant partie d'un programme complexe.

Par exemple :

- tri sans segment ou avec un seul segment utilisateur;
- éditions de listes ou de documents préimprimés uniformes ou avec une seule variante;
- contrôles de vraisemblance appliqués à un seul fichier;
- traitements simples définis par des formules explicites;
- traitements mettant en oeuvre un maximum de trois fichiers Input et Output (imprimante et perforateur exclus).

2° Subdivision 4 B (4ème catégorie supérieure) :

- vérificateurs chargés de l'examen des polices et avenants après leur confection et du contrôle final des travaux, s'occupant, à titre principal et habituel, de polices et avenants en risques "incendie" industriels et commerciaux ou de polices spéciales pour lesquelles les employés ne disposent pas d'un tarif préétabli;
- gestionnaires, à titre principal et habituel, de sinistres complexes, notamment du fait de la difficulté de déterminer le montant de la prestation de l'assureur, le partage éventuel des responsabilités ou les possibilités de recours;
- employés ayant la responsabilité de la mise en application de toutes dispositions d'ordre salarial et social;
- comptables centralisateurs chargés, notamment, de la préparation du bilan;
- programmeurs :
 - niveau : enseignement moyen supérieur;
 - connaissance des techniques de programmation (langage, software) et de l'ordinateur (hardware);
 - après avoir dessiné les ordinogrammes détaillés, rédigent les ordres à donner à l'ordinateur, dans le langage adéquat, au départ des dossiers établis par l'analyste organisateur ou le programmeur-analyste;
 - établissent le dossier d'instructions de l'opérateur;
 - préparent les tests à exécuter sur la machine et en contrôlent l'exécution.

A titre indicatif, sont rattachés à la catégorie 4 B, les programmeurs chargés de l'exécution de programmes complexes.

Par exemple :

- tri avec plus d'un segment utilisateur, éditions conditionnées par plusieurs variantes;
- mise à jour des fichiers comprenant tous les cas prévus d'inscription, d'extinction et de mouvement;
- contrôles de vraisemblance appliqués à plusieurs fichiers à appareiller;
- traitements appliqués simultanément à plus de trois fichiers Input et Output (imprimante et perforateur exclus);
- programmes de calculs complexes (réserves mathématiques, nouveaux tarifs, etc.);
- programmes de teleprocessing;
- pupitreurs :
 - ⇒ niveau : enseignement moyen supérieur;
 - ⇒ connaissance des techniques de programmation (langage, software) et de la manipulation de l'ordinateur;
 - ⇒ capables de réagir seul, au moyen du pupitre de commande, à tous les incidents de fonctionnement de l'ordinateur, au vu des dossiers d'instructions et des manuels du constructeur.

3° Subdivision 4 B (4ème catégorie supérieure - cadre après stage):

- analystes-organiseurs :
 - ⇒ niveau : enseignement supérieur;
 - ⇒ connaissance des techniques de l'organisation et de l'analyse, des ordinateurs, des techniques de programmation;
 - ⇒ analysent le contenu et la séquence d'un ensemble d'opérations techniques et/ou administratives afin d'en déceler les processus logiques qui déterminent leur traitement électronique;
 - ⇒ établissent ou font établir par le programmeur-analyste le dossier de travail du programmeur;
 - ⇒ établissent les instructions de procédures à l'usage des services concernés par le traitement;
 - ⇒ contrôlent le travail de programmation et les premières exécutions;
 - ⇒ dirigent la préparation des tests et/ou y participent;

- programmeurs-analystes :
 - ⇒ niveau : enseignement moyen supérieur;
 - ⇒ connaissance des ordinateurs, des techniques de programmation, des éléments des techniques d'analyse;
 - ⇒ recherchent la meilleure application des données de l'analyse, la décrivent avec précision et établissent le dossier de travail du programmeur;
 - ⇒ contrôlent et dirigent le travail du programmeur et les premières exécutions;
 - ⇒ prennent éventuellement en charge les programmes les plus complexes;
 - ⇒ participent à la préparation des tests;

- programmeurs "systèmes" (ou "software") :
 - ⇒ niveau : enseignement moyen supérieur;
 - ⇒ connaissance approfondie des techniques de programmation et des techniques particulières de software;
 - ⇒ chargés de choisir les meilleurs langages de programmation et les meilleures méthodes d'exploitation des ordinateurs ainsi que de modifier ces langages et ces méthodes;
 - ⇒ chargés d'écrire les programmes standards (package).

D - CLASSIFICATION PAR FONCTIONS POUR LES QUATRE CATEGORIES

Article 16 - Description des fonctions

Fonction	Catégorie
Actuariat	
employés chargés d'appliquer des formules actuarielles, établies d'avance, à des cas concrets	3
employés capables de comprendre les formules actuarielles établies d'avance et chargés de les appliquer, après adaptation éventuelle, à des cas concrets	4A
Assurances	
accidents du travail : calculateurs de primes accidents du travail, avec vérification élémentaire et sans interprétation des déclarations de salaires	3
Assurance - vie :	

employés d'assurance-vie chargés de l'examen préalable des résiliations, des rachats, des délais de paiement de primes et de la négociation des prêts sur polices	3
Bibliothécaires-documentalistes	3
Caissiers	4A
Calculs :	
employés chargés d'opérations de calculs simples à la main ou à la machine	2
Classement :	
employés au classement (simple classement numérique ou alphabétique)	1
employés au classement, autres que ceux exerçant les fonctions prévues en première catégorie	2
Comptabilité :	
employés chargés de composer, au moyen de pièces comptables, une partie de la comptabilité ou des écritures courantes	3
employés rassemblant et vérifiant les éléments destinés à la centralisation des écritures comptables	4A
comptables centralisateurs chargés, notamment, de la préparation du bilan	4B
Confectionneurs :	
employés chargés de transcrire sur des imprimés les textes et chiffres qui leur sont précisés verbalement ou par écrit (sur fiches, registres, lettres, plaques adresses, polices, etc.	2
Correspondance :	
employés ayant à rédiger une correspondance variée, soit spontanément, soit sur indications sommaires	3
Courrier :	
employés au courrier (ouverture, tri sommaire, fermeture, timbrage)	1
Dactylographes :	
dactylographes débutants (six premiers mois)	1
dactylographes dont la moyenne pour les textes courants atteint quarante mots à la minute et dactylographes ayant plus de six mois de pratique dans l'entreprise	2
dactylographes travaillant à la machine à dicter et dont la moyenne n'atteint pas quarante mots à la minute (en cas de contestation, les intéressés peuvent demander d'être soumis à un examen. Voir classification pour les dactylographes et les sténodactylographes)	2

dactylographes travaillant à la machine à dicter et dont la moyenne atteint quarante mots à la minute	3
dactylographes travaillant à la machine à dicter, secrétaires d'un membre de la direction ou répondant aux critères de la troisième catégorie et pratiquant couramment et habituellement deux langues dans l'entreprise	4A
Economat :	
employés d'économat, sans contrôle général du matériel	2
employés de l'économat qui sont chargés du contrôle général du matériel	3
Encaissements :	
encaisseurs	1
employés chargés d'encaissements de quittances ou de paiements de fonds à domicile, avec rédaction de notes ou rapports	2
garçons de bureau	1
Gestionnaires de sinistres :	
gestionnaires de sinistres sans litige	3
gestionnaires de sinistres dont le règlement comporte un litige, c'est-à-dire une procédure judiciaire ou arbitrale	4A
gestionnaires, à titre principal et habituel, de sinistres complexes, notamment du fait de la difficulté de déterminer le montant de la prestation de l'assureur, le partage éventuel des responsabilités ou les possibilités de recours	4B
Huissiers	1
Informatique :	
aides-opérateurs aux machines comptables chargés de rechercher les fiches à mouvementer, les créer au besoin, y annexer les documents à comptabiliser et reclasser les fiches après passation des écritures	2
aides-opérateurs de machines à statistiques, c'est-à-dire aides-opérateurs de machines mécanographiques chargés d'alimenter et de vider les machines et d'assurer le fonctionnement des machines dont la manoeuvre est simple, telles que les trieuses, reproductrices et interpréteuses	2
perforateurs et/ou vérificateurs aux machines à statistiques occupés aux perforatrices et/ou vérificatrices des cartes des machines à statistiques	2
opérateurs débutants de machines comptables à clavier (six premiers mois)	2

aides-opérateurs-ordinateurs : <ul style="list-style-type: none"> - niveau : enseignement moyen inférieur; - connaissance sommaire du travail des ordinateurs; - travaillent toujours en équipe avec un opérateur ou un pupitreur et sont chargés d'opérations simples telles que chargement de bobines, de disques, de cartes, d'imprimés, etc. 	2
bibliothécaires de bandes, disques et programmes : <ul style="list-style-type: none"> - niveau : enseignement moyen inférieur; - connaissances élémentaires du fonctionnement des ordinateurs; - tiennent à jour le catalogue des bandes, disques et programmes, délivrent le matériel nécessaire aux opérateurs et veillent à la parfaite sécurité de conservation de la bibliothèque 	2
encodeurs : employés qui transposent ou vérifient un document administratif sur support, lisible par un ordinateur autre qu'une carte perforée	2
employés de contrôle ("input-output") exerçant une tâche administrative de vérification de la conformité des documents à l'entrée et à la sortie des machines, suivant une procédure bien établie et sans initiative de contrôle propre	2
opérateurs de machines comptables à clavier ayant plus de six mois de pratique dans l'entreprise	3
opérateurs aux machines à statistiques (cartes perforées), c'est-à-dire opérateurs chargés d'assurer le fonctionnement des machines dont la manoeuvre est plus complexe que celle des machines prévues en deuxième catégorie et/ou d'effectuer un travail complet sur base d'une filière d'opérations préétablies et/ou de reconstituer des tableaux de connexion simples, conçus et mis au point précédemment	3
bibliothécaires de bandes, disques et programmes, ayant la responsabilité de la bibliothèque : - niveau : enseignement moyen inférieur;	
connaissances élémentaires du fonctionnement des ordinateurs;	
tiennent à jour le catalogue des bandes, disques et programmes, délivrent le matériel nécessaire aux opérateurs et veillent à la parfaite sécurité de conservation de la bibliothèque	3
encodeurs :	
employés qui transposent ou vérifient un document administratif sur support, lisible par un ordinateur, autre qu'une carte perforée, s'il y a à la fois encodage et vérification	3
employés de contrôle ("input-output") exerçant une tâche administrative de vérification de la conformité des documents à l'entrée et à la sortie des machines, suivant une procédure bien établie et/ou contrôle du contenu de l'information	3

<p>candidats-opérateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau : enseignement moyen inférieur au minimum; - connaissances techniques d'emploi de l'ordinateur utilisé et du "software" utilitaire et bonne compréhension de la technique de programmation; - - sur base des programmes et de dossiers d'instruction précises, exécutent les travaux confiés à l'ordinateur (troisième catégorie pendant un stage de six mois, cours non compris) 	3
<p>candidats programmeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau : enseignement moyen supérieur; - connaissances des techniques de programmation (langage, "software") et de l'ordinateur ("hardware"); - après avoir dessiné les ordinogrammes détaillés, rédigent les ordres à donner à l'ordinateur, dans le langage adéquat, au départ des dossiers établis par l'analyste-organisateur ou le programmeur-analyste; - établissent le dossier d'instructions de l'opérateur; - - préparent les tests à exécuter sur la machine et en contrôlent l'exécution (troisième catégorie pendant un stage de six mois, cours de programmation non compris) 	3
<p>opérateurs chargés de conduire toute machine mécanographique, de monter tout tableau de connexion et d'établir des filières complexes d'opérations (d'après schémas ou diagrammes)</p>	4A
<p>opérateurs-ordinateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau : enseignement moyen inférieur au minimum; - connaissances techniques d'emploi de l'ordinateur utilisé et du "software" utilitaire et bonne compréhension de la technique de programmation; - - sur base des programmes et de dossiers d'instructions précises, exécutent les travaux confiés à l'ordinateur 	4A

<p>programmeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau : enseignement moyen supérieur; - connaissance des techniques de programmation (langage "software") et de l'ordinateur ("hardware"); - après avoir dessiné les ordinogrammes détaillés, rédigent les ordres à donner à l'ordinateur, dans le langage adéquat, au départ des dossiers établis par l'analyste-organisateur ou le programmeur-analyste; - établissent le dossier d'instructions de l'opérateur; - préparent les tests à exécuter sur la machine et en contrôlent l'exécution. <p>A titre indicatif, sont rattachés à la catégorie 4 A, les programmeurs chargés de l'exécution de programmes de difficulté limitée ou de sous-programmes faisant partie d'un programme complexe.</p> <p><i>Par exemple :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - tri sans segment ou avec un seul segment utilisateur; - éditions de listes ou de documents préimprimés uniformes ou avec une seule variante; - contrôles de vraisemblance appliqués à un seul fichier; - traitements simples définis par des formules explicites; - traitements mettant en oeuvre un maximum de trois fichiers "Input" et "Output" (imprimante et perforateur exclus) 	4A
<p>programmeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau : enseignement moyen supérieur; - connaissance des techniques de programmation (langage "software") et de l'ordinateur ("hardware"); - après avoir dessiné les ordinogrammes détaillés, rédigent les ordres à donner à l'ordinateur, dans le langage adéquat, au départ des dossiers établis par l'analyste-organisateur ou le programmeur-analyste; - établissent le dossier d'instructions de l'opérateur; - préparent les tests à exécuter sur la machine et en contrôlent l'exécution. <p>A titre indicatif, sont rattachés à la catégorie 4 B, les programmeurs chargés de l'exécution de programmes complexes.</p> <p><i>Par exemple :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - tri avec plus d'un segment utilisateur, éditions conditionnées par plusieurs variantes; - mise à jour des fichiers comprenant tous les cas prévus d'inscription, d'extinction et de mouvement; - contrôles de vraisemblance appliqués à plusieurs fichiers à appareiller; - traitements appliqués simultanément à plus de trois fichiers "Input" et "Output" (imprimante et perforateur exclus); - programmes de calculs complexes (réserves mathématiques, nouveaux tarifs, etc.); - programmes et teleprocessing 	4B

pupitreurs :	
<ul style="list-style-type: none"> - niveau : enseignement moyen supérieur; - connaissance des techniques de programmation (langage, "software") et de la manipulation de l'ordinateur; - capables de réagir seuls au moyen du pupitre de commande, à tous les incidents de fonctionnement de l'ordinateur, au vu des dossiers d'instructions et des manuels du constructeur 	4B
<p>Analystes-organiseurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau : enseignement supérieur; - connaissance : <ul style="list-style-type: none"> o des techniques de l'organisation et de l'analyse, o des ordinateurs, o des techniques de programmation; - analysent le contenu et la séquence d'un ensemble d'opérations techniques et/ou administratives afin d'en déceler les processus logiques qui déterminent leur traitement électronique; - établissent ou font établir par le programmeur-analyste le dossier de travail du programmeur; - établissent les instructions de procédures à l'usage des services concernés par le traitement; - contrôlent le travail de programmation et les premières exécutions; - dirigent la préparation des tests et/ou y participent; <p>cadre après stage</p>	4B
<p>Programmeurs-analystes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau : enseignement moyen supérieur; - connaissance : <ul style="list-style-type: none"> o des ordinateurs, o des techniques de programmation, o des éléments des techniques d'analyse; - recherchent la meilleure application des données de l'analyse, la décrivent avec précision et établissent le dossier de travail du programmeur; - contrôlent et dirigent le travail du programmeur et les premières exécutions; - prennent éventuellement en charge les programmes les plus complexes; - participent à la préparation des tests; <p>cadres après stage</p>	4B

<p>Programmeurs "systèmes" (ou "software") :</p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau : enseignement moyen supérieur; - connaissance approfondie des techniques de programmation et des techniques particulières de "software"; - chargés de choisir les meilleurs langages de programmation et les meilleures méthodes d'exploitation des ordinateurs ainsi que de modifier ces langages et ces méthodes; - chargés d'écrire les programmes standard ("package"); <p>Cadre après stage</p>	4B
Préparateurs et tarificateurs :	
préparateurs et tarificateurs chargés de l'application des tarifs, du barème des commissions et des clauses particulières d'après les renseignements fournis par la proposition d'assurance	3
préparateurs et tarificateurs, à titre principal et habituel, de polices et avenants en risques "incendie" industriels et commerciaux ou de polices à tarification spéciale et à clauses spéciales pour lesquelles les employés ne disposent pas d'un tarif préétabli (par préparateurs et tarificateurs, on entend les employés chargés de l'application des tarifs, du barème des commissions et des clauses particulières d'après les renseignements fournis par la proposition d'assurance)	4A
Réassurance :	
calculateurs de réassurances, sans interprétation des traités	3
employés spécialisés en réassurances, connaissant et appliquant les traités et les barèmes de pleins	4A
Réception :	
employés chargés de la réception habituelle des intermédiaires et des clients au guichet pour donner des renseignements techniques	4A
Recouvrement :	
employés chargés du recouvrement de primes et de soldes d'agents	3
employés chargés du recouvrement des primes ou des soldes d'agents lorsque ce recouvrement nécessite une initiative et des connaissances particulières	4A
Ronéographes-polycopieurs	1
Salaires et lois sociales :	
employés ayant la responsabilité de la mise en application de toutes dispositions d'ordre salarial et social	4B
Sténodactylographes :	
sténodactylographes ne répondant pas aux critères de vitesse de la troisième catégorie (en cas de contestation, les intéressés peuvent demander d'être soumis à un examen.	2

Voir classification pour les dactylographes et les sténodactylographes)	
sténodactylographes dont la moyenne atteint au moins cent mots à la minute en sténographie et quarante mots à la minute en dactylographie	3
sténodactylographes surqualifiés, tels que les sténodactylographes secrétaires d'un membre de la direction ou les sténodactylographes répondant aux critères de la troisième catégorie et pratiquant couramment et habituellement deux langues dans l'entreprise	4A
Téléphonistes :	
téléphonistes de centraux simples téléphonistes de centrau	2
non automatiques desservant au moins cinquante postes intérieurs ou téléphonistes de centraux automatiques desservant au moins dix lignes extérieures ou au moins cent postes intérieurs ou téléphonistes de centraux non automatiques chargés de prendre les communications vers l'extérieur et desservant au moins cinq lignes	3
Timbres fiscaux :	
employés qui appliquent les timbres fiscaux	1
Traducteurs	4A
Vérificateurs :	
vérificateurs des honoraires de médecins et pharmaciens	3
vérificateurs chargés de l'examen des polices et avenants après leur confection et du contrôle final des travaux	4A
vérificateurs chargés de l'examen des polices et avenants après leur confection et du contrôle final des travaux, s'occupant, à titre principal et habituel, de polices et avenants en risques "incendie" industriels et commerciaux ou de polices spéciales pour lesquelles les employés ne disposent pas d'un tarif préétabli	4B

E - CLASSIFICATION POUR LES DACTYLOGRAPHES ET LES STENO-DACTYLOGRAPHES

Article 17

Les sténodactylographes et les dactylographes travaillant à la machine à dicter repris en deuxième catégorie sont ceux qui ne répondent pas à certains critères de vitesse.

Il est prévu, en cas de contestation, que les intéressés peuvent demander d'être soumis à un examen.

Article 18

La procédure à appliquer à l'occasion d'une demande d'examen est la suivante :

1. Dans l'entreprise :

En cas de demande formulée par l'employé intéressé, la direction donne l'occasion à celui-ci de présenter l'examen en question dans un délai de trois mois maximum.

Cette épreuve est organisée et contrôlée avec la collaboration de la délégation du personnel et/ou des organisations représentatives de travailleurs.

2. Contestation :

En cas de contestation au sujet du résultat, l'employé intéressé peut demander de présenter une nouvelle épreuve devant un jury désigné par la Commission restreinte de conciliation de la Commission paritaire nationale des entreprises d'assurances.

Cette demande doit être introduite par le canal d'une des organisations représentées à la Commission paritaire nationale des entreprises d'assurances et copie est adressée aux parties intéressées.

La décision du jury lie les deux parties.

3. En cas d'échec à l'épreuve organisée dans l'entreprise ou à l'épreuve devant le jury, l'employé ne pourra demander à être soumis à un nouvel examen qu'après l'écoulement d'un délai d'un an.

II - BAREMES DE REMUNERATIONS

Article 19

La rémunération mensuelle minimum de départ du personnel d'exécution est fixée comme suit au 1er octobre 1978 :

1. 574,91 euros (23.192 BEF) pour la première catégorie, à vingt ans;
2. 594,32 euros (23.975 BEF) pour la deuxième catégorie, à vingt ans;
3. 662,10 euros (26.709 BEF) pour la troisième catégorie, à vingt-deux ans;
4. 716,56 euros (28.906 BEF) pour la quatrième catégorie A, à vingt-quatre ans;
5. 804,66 euros (32.460 BEF) pour la quatrième catégorie B, à vingt-six ans.

Il s'agit de minimums globaux indexés auxquels doit être ajouté à tous les niveaux du barème de rémunérations un montant fixe de 22,91 euros (924 BEF).

Ce montant fixe est rattaché à l'indice des prix à la consommation selon les règles prescrites par la présente convention collective de travail.

Les dispositions relatives au rattachement des rémunérations à l'indice des prix à la consommation de la présente convention collective de travail s'appliquent aux montants prévus ci-dessus.

A partir du 1er octobre 1978, il est garanti au personnel d'exécution des première et deuxième catégories, âgé de vingt ans, une rémunération mensuelle minimum fixe de départ de 632,13 euros (25.500 BEF), non indexé.

Article 20

La progression du barème, pour toutes les catégories énumérées à l'article 19, s'étend sur une période de 23 ans. Elle se répartit, comme suit, en pourcentage de la rémunération minimum de départ :

1. Pour la 1ère catégorie : une augmentation annuelle de 2,5 % pendant 11 ans, puis une augmentation annuelle de 1 % pendant les 10 années suivantes; enfin, une augmentation de 1 % 2 ans après.
2. Pour la 2ème catégorie : une augmentation annuelle de 2,75 % pendant 11 ans, puis une augmentation annuelle de 1,5 % pendant les 10 années suivantes; enfin, une augmentation de 1,5 % 2 ans après.
3. Pour la 3ème catégorie : une augmentation annuelle de 3 % pendant 11 ans, puis une augmentation annuelle de 2 % pendant les 10 années suivantes; enfin, une augmentation de 2 % 2 ans après.
4. Pour la 4ème catégorie A : une augmentation annuelle de 3 % pendant 11 ans, puis une augmentation annuelle de 2 % pendant les 10 années suivantes; enfin, une augmentation de 2 % 2 ans après.
5. Pour la 4ème catégorie B : une augmentation annuelle de 3 % pendant 11 ans, puis une augmentation annuelle de 2 % pendant les 10 années suivantes; enfin, une augmentation de 2 % 2 ans après.

Article 21

Le barème des rémunérations mensuelles minimums du personnel d'exécution avant l'âge de départ normal de la catégorie est fixé :

1. Pour les première et deuxième catégories :

- à 94 % à dix-neuf ans;
- à 90 % à dix-huit ans;
- à 85 % à dix-sept ans;
- à 80 % à seize ans et en dessous de cet âge, des rémunérations mensuelles minimums de départ fixées, pour ces catégories, à l'article 19.

2. Pour la troisième catégorie :

- à 98 % à vingt et un ans;
- à 95,5 % à vingt ans;
- à 92 % à dix-neuf ans;
- à 88 % à dix-huit ans, de la rémunération mensuelle minimum de départ fixée, pour cette catégorie, à l'article 19.

3. Pour la quatrième catégorie A :

- à 98 % à vingt-trois ans;
- à 97 % à vingt-deux ans;
- à 96 % à vingt et un ans, de la rémunération mensuelle minimum de départ fixée, pour cette catégorie, à l'article 19.

4. Pour la quatrième catégorie B :

- à 99 % à vingt-cinq ans;
- à 98 % à vingt-quatre ans;
- à 97 % à vingt-trois ans;
- à 96 % à vingt-deux ans;
- à 95 % à vingt et un an, de la rémunération mensuelle minimum de départ fixée, pour cette catégorie, à l'article 19.

Article 22

Par dérogation aux dispositions de l'article 21 et pour autant qu'une mesure équivalente généralisée n'existe pas déjà dans l'entreprise, les employés mineurs d'âge bénéficient d'une prime mensuelle égale à un douzième d'une augmentation annuelle du barème dégressif lorsqu'ils se trouvent dans les conditions reprises ci-après :

1. S'ils suivent, d'initiative personnelle, des cours dont la durée minimum est de deux ans et dont la matière est directement utilisable dans l'entreprise. L'employé doit apporter la preuve qu'il suit des cours dont la fréquence est au moins de trois heures par semaine; si la fréquence des cours est inférieure à cette limite, l'employé peut demander à la direction de l'entreprise le bénéfice d'une assimilation totale ou partielle, compte tenu du caractère particulier de ces cours.

2. S'il s'agit de cours par correspondance, la direction de l'entreprise apprécie sur base des éléments fournis par l'employé si l'effort accompli correspond à la limite de trois heures dont question ci-avant.

S'il s'agit d'autres cours, soit donnés à l'extérieur de l'entreprise, soit d'une formation donnée à l'intérieur de celle-ci en dehors des heures de service, avoir obtenu l'accord préalable de l'employeur.

3. Faire la preuve, sur demande de la direction de l'entreprise, de l'assiduité au cours, étant entendu qu'en tout état de cause, la prime n'entre en vigueur qu'après trois mois de cours suivis avec assiduité.

La prime n'est plus applicable si l'employé a subi deux échecs successifs au même examen ou ne fait plus la preuve requise de l'assiduité.

Article 23

Les différends relatifs aux dispositions de l'article 22 qui n'ont pas pu être réglés sur le plan **de l'entreprise par les voies habituelles, sont portés devant la Commission restreinte de conciliation** de la Commission paritaire nationale des entreprises d'assurances.

Article 24

Les augmentations du barème prennent cours le premier mois qui suit l'anniversaire de naissance de l'employé intéressé.

III - MODALITES D'APPLICATION EN MATIERE DE PASSAGE D'UNE CATEGORIE A UNE AUTRE ET D'UN ETABLISSEMENT A UN AUTRE

Article 25

Cas d'un membre du personnel entré au service d'une firme avant l'âge de départ normal de sa catégorie.

Il lui est attribué, tenant compte de son âge, la rémunération fixée par le barème.

Article 26

Cas d'un membre du personnel entré au service d'une firme après l'âge de départ normal de sa catégorie.

Il y a lieu d'établir la différence entre l'âge réel de l'employé (si cet âge dépasse l'âge maximum du barème de la catégorie, c'est celui-ci qui est pris en considération) et l'âge normal de départ de sa catégorie.

Il est attribué à cet employé un "âge virtuel" correspondant à l'âge de départ normal de la catégorie auquel sont ajoutés les 80 % de la différence visée ci-dessus.

Si le produit de la différence entre l'âge réel et l'âge de départ normal de la catégorie par le coefficient 0,8 donne un nombre fractionnaire, celui-ci est arrondi à l'unité supérieure.

La différence de rémunération entre le niveau correspondant à l'âge réel et celui correspondant à l'âge virtuel est réduite d'un tiers après un an de service, d'un deuxième tiers après deux ans de service et supprimée après trois ans de service.

Article 27

Passage d'une catégorie à une catégorie supérieure après l'âge de départ de cette catégorie.

L'employé qui passe d'une catégorie dans une autre perçoit, au moment de la promotion, la rémunération de la catégorie dans laquelle il entre et lorsque survient son anniversaire d'âge, l'augmentation annuelle de la catégorie dans laquelle il a été promu.

Chapitre IV – Inspecteurs

I - CLASSIFICATION ET BAREMES

A – CLASSIFICATION

Article 28 - Première catégorie

Inspecteurs stagiaires c'est-à-dire débutant en fonction effective à l'extérieur, pendant une période maximum de 1 an.

Article 29 - Deuxième catégorie

Appartiennent à la deuxième catégorie :

- les inspecteurs-producteurs en une seule branche;
- les inspecteurs chargés d'enquêtes en une seule branche;
- les inspecteurs administratifs s'occupant de la vérification des salaires en assurance "accidents du travail" et/ou du contentieux et/ou de l'encaissement de primes;
- les inspecteurs en période de formation et/ou d'instruction dans des fonctions prévues en troisième catégorie (maximum 1 an).

Article 30 - Troisième catégorie

Appartiennent à la 3ème catégorie :

- les inspecteurs-producteurs en plusieurs branches;
- les inspecteurs vérifiant occasionnellement des risques industriels;
- les inspecteurs procédant à des enquêtes en toutes branches;
- les inspecteurs-producteurs vie s'occupant habituellement d'opérations financières telles que prêts hypothécaires et/ou caisse d'épargne;
- les inspecteurs administratifs qui effectuent des enquêtes concernant les sinistres et s'occupent de leur règlement;
- les inspecteurs en période de formation et/ou d'instruction dans des fonctions prévues en quatrième catégorie.

Article 31 - Quatrième catégorie

Appartiennent à la 4ème catégorie :

- les inspecteurs chargés de façon habituelle d'enquêtes importantes, entre autres en risques industriels et/ou missions de confiance; demandant de la part de celui qui les exécute une valeur professionnelle au-dessus de la moyenne, de l'initiative et le sens des responsabilités ;
- les inspecteurs qui ont le contrôle de plusieurs inspections.

B - BAREMES DE REMUNERATIONS

Article 32

La rémunération mensuelle minimum de départ des inspecteurs est fixée comme suit au 1er octobre 1978 :

- 785,20 euros (31.675 BEF) pour la première catégorie, à vingt-cinq ans;
- 810,14 euros (32.681 BEF) pour la deuxième catégorie, à vingt-cinq ans;
- 820,16 euros (33.085 BEF) pour la troisième catégorie, à vingt-cinq ans;
- 881,76 euros (35.570 BEF) pour la quatrième catégorie, à vingt-cinq ans;

Il s'agit de minimums globaux indexés auxquels doit être ajouté à tous les niveaux du barème de rémunérations un montant fixe de 22,91 euros (924 BEF).

Ce montant fixe est rattaché à l'indice des prix à la consommation selon les règles prescrites par la présente convention collective de travail.

Les dispositions relatives au rattachement des rémunérations à l'indice des prix à la consommation de la présente convention collective de travail s'appliquent aux montants prévus ci-dessus.

Article 33

La progression du barème, pour les catégories énumérées à l'article 32, s'étend sur une période de 23 ans. Elle se répartit, comme suit, en pourcentage de la rémunération minimum de départ :

1. Pour la 1ère catégorie : une augmentation annuelle de 2,5 % pendant 11 ans, puis une augmentation annuelle de 1,5 % pendant les 10 années suivantes; enfin, une augmentation de 1,5 % 2 ans après.
2. Pour la 2ème catégorie : une augmentation annuelle de 3,5 % pendant 11 ans, puis une augmentation annuelle de 1,5 % pendant les 10 années suivantes; enfin, une augmentation de 1,5 % 2 ans après.
3. Pour la 3ème catégorie : une augmentation annuelle de 3,5 % pendant 11 ans, puis une augmentation annuelle de 2 % pendant les 10 années suivantes; enfin, une augmentation de 2 % 2 ans après.
4. Pour la 4ème catégorie : une augmentation annuelle de 4 % pendant 11 ans, puis une augmentation annuelle de 2 % pendant les 10 années suivantes; enfin, une augmentation de 2 % 2 ans après.

II - FRAIS EXPOSES PAR LES INSPECTEURS

Article 34 - Principes généraux

1. Les frais à prendre en charge par l'entreprise sont déterminés par les dispositions de la présente section. Tous autres frais, afférents à l'accomplissement des missions professionnelles assignées à l'inspecteur par son employeur, ne sont pris en charge par l'entreprise qu'à condition qu'ils aient été exposés avec l'accord préalable de l'employeur et dans les limites fixées par celui-ci.

2. Les frais dont question à la présente section sont considérés comme exposés pour compte de l'employeur et ils sont remboursés, au moins mensuellement, selon les modalités qui peuvent être propres à chaque entreprise à condition qu'il soit tenu compte des minima et des principes établis par la présente section.

Article 35 - Frais de voyage et/ou de représentation

A.

1. Lorsque les missions de l'inspecteur l'obligent à se déplacer en dehors d'un rayon de dix kilomètres à partir de sa résidence, il lui est alloué, afin de couvrir la nécessité qui en résulte de prendre certains repas hors de son domicile, un remboursement forfaitaire de frais d'au minimum 4,41 euros (178 BEF) par jour de prestation de travail dans ces conditions.

2. A titre d'indemnisation forfaitaire du surplus des frais de voyage et de représentation autres que ceux d'utilisation de moyens de transport - que l'inspecteur peut être amené à exposer dans l'accomplissement de ses missions professionnelles extérieures, il lui est alloué un remboursement forfaitaire d'au minimum 4,76 euros (192 BEF) par jour de prestation de travail dans ces conditions.

3. Si, pour des raisons admises par l'employeur, l'inspecteur réside hors du secteur qui lui est attribué, des montants forfaitaires sont fixés de commun accord pour remplacer les montants ci-avant.

B.

Les montants des forfaits minimums de remboursement des frais de voyage fixés ci-dessus sont valables jusqu'au 31 octobre 1978.

Les dispositions relatives au rattachement des rémunérations à l'indice des prix à la consommation de la présente convention collective de travail s'appliquent aux montants prévus ci-dessus.

Article 36 - Frais spéciaux

1. Les remboursements forfaitaires de frais prévus à l'article 35 ne couvrent pas :

- les frais d'utilisation du moyen de transport autorisé par l'employeur,

- les frais des délogements autorisés par l'employeur,
- les frais de correspondance et de téléphone.

2. Les frais mentionnés au paragraphe 1 du présent article font l'objet de remboursements spécifiques par postes distincts, selon les modalités déterminées par l'employeur.

3. Les frais de voyage exceptionnels que l'inspecteur a été autorisé à exposer par son employeur font également l'objet de remboursements distincts, sur justification et selon les modalités convenues avec l'employeur.

4. En dehors des frais précités, le matériel et les fournitures de bureau, reconnus de commun accord comme nécessaires aux activités professionnelles de l'inspecteur, sont mis à sa disposition par l'employeur.

Article 37 - Frais de transport

Le remboursement des frais de transport exposés par l'inspecteur pour l'accomplissement de ses missions se fait sur base d'une convention individuelle écrite après consultation éventuelle, à la demande de l'intéressé, d'un délégué syndical ou de la délégation syndicale et en s'inspirant des modalités ci-après :

§ 1. Utilisation des moyens de transport en commun.

- L'employeur lui rembourse le prix payé, sur production de justificatifs dans une forme à fixer de commun accord, ou bien
- L'employeur lui verse une indemnité forfaitaire basée sur l'estimation des missions à accomplir. Une telle indemnité, convenue de commun accord, peut être versée soit mensuellement, soit trimestriellement.

§ 2. Utilisation d'un véhicule privé : que celui-ci soit propriété de l'employeur ou qu'il s'agisse d'un véhicule appartenant à l'inspecteur, mais dont les caractéristiques et la durée de vie utile ont été agréées par l'employeur en tenant compte notamment des particularités du secteur d'activité, trois modalités de remboursement peuvent être choisies de commun accord :

- Une indemnité forfaitaire basée sur une estimation d'un nombre de kilomètres à parcourir. Son montant est susceptible de révision tous les trimestres. Le paiement peut être mensuel ou trimestriel, ou
- Une indemnité kilométrique fixée de commun accord. Son montant est susceptible de révision tous les trimestres. Le nombre de kilomètres est relevé selon un procédé à déterminer de commun accord, ou
- Le paiement mensuel, sur production de justificatifs dans une forme à fixer de commun accord, des frais réels d'utilisation du véhicule pour l'accomplissement des missions.

Article 38 - Frais de réparation - Remplacement du véhicule

A.

1. En cas d'accident survenant lors de l'usage professionnel du véhicule par l'inspecteur, la charge des réparations à ce véhicule incombe à l'employeur.
2. Les frais de réparation du véhicule dont l'utilisation a été autorisée par l'employeur, quelle qu'en soit la cause, excédant ceux rentrant dans le cadre de l'entretien courant, ne pourront être engagés par l'inspecteur que sur accord préalable de l'employeur et selon les modalités et conditions déterminées par celui-ci.
3. Les frais de réparation visés au paragraphe qui précède sont ceux qui ne sont pas compris dans le calcul d'un remboursement de frais d'utilisation par indemnité forfaitaire ou par indemnité kilométrique.

Ne tombent pas sous l'application des dispositions qui précèdent, les réparations dues à une faute grave de l'inspecteur dans l'utilisation du véhicule, ou dues à un accident causé par un conducteur non légalement habilité à conduire ce véhicule.

4. L'employeur qui a souscrit à sa charge une assurance omnium pour les déplacements professionnels des inspecteurs, est réputé avoir respecté les dispositions du point 1 ci-dessus.

En ce cas, la franchise éventuelle est prise en charge par l'employeur.

5. Si l'inspecteur est astreint à continuer ses missions extérieures pendant l'indisponibilité du véhicule en suite d'accident ou de réparation, l'employeur lui fournit un véhicule de remplacement ou prend en charge les frais d'utilisation d'un véhicule agréé par lui à cet effet.

B.

L'opportunité de procéder au remplacement du véhicule et le choix du type de véhicules ont en tout cas à déterminer avec l'accord de l'employeur.

Article 39 - Sécurité des véhicules

1. Le véhicule mis à la disposition de l'inspecteur par l'employeur doit présenter toutes les garanties normales de sécurité.

L'inspecteur doit signaler sans délai à l'employeur toute défectuosité constatée à ce véhicule.

2. L'employeur prend à sa charge les frais entraînés par le contrôle technique du véhicule individuel que l'inspecteur est autorisé à utiliser pour ses missions professionnelles, quel que soit le propriétaire de ce véhicule.
3. Ce véhicule est présenté à l'inspection automobile selon les périodicités fixées par la législation en la matière.

4. Si le véhicule n'a pas dû être légalement présenté à l'inspection après un an d'utilisation, il est procédé à un examen de sa sécurité par un expert, ou par un garage ou service d'entretien organisé ou désigné à cette fin par l'employeur, après avis du Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Cet examen a lieu chaque fois que le véhicule a parcouru une tranche de 40.000 km.

5. L'employeur fait rapport annuellement au Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail sur les contrôles visés au présent article.

III - DISPOSITIONS COMMUNES

Article 40

Les montants prévus dans les barèmes de rémunérations sont des minimums, fixe et commission compris, étant bien entendu que chaque mois ce minimum doit être payé à l'inspecteur sous réserve de régularisation, en fin d'année, de son compte de commissions.

Article 41

Pour les inspecteurs en fonction avant 25 ans, les minimums fixés à l'article 32 sont réduits de 2,5 p.c. par année d'âge en dessous de 25 ans.

Article 42

Les augmentations du barème de rémunérations prennent cours le premier mois qui suit l'anniversaire de naissance de l'inspecteur intéressé.

Article 43

Les modalités d'application en matière de passage d'une catégorie à une autre et d'un établissement à un autre prévues aux articles 25 à 27 sont valables également pour les inspecteurs.

Chapitre V - Le personnel de cadre

I – CLASSIFICATION

A - REMARQUES GENERALES

Article 44

La présente classification est exclusivement basée sur la hiérarchie des fonctions provenant des divisions de l'entreprise.

Il se peut que les employés de cadre exercent des fonctions autres que celles de direction d'une de ces divisions de l'entreprise, par exemple, l'actuaire, le chef de contentieux, l'économiste, l'analyste-organisateur, le programmeur-analyste et le programmeur "systèmes" (ou software). Il ne semble pas possible de les insérer, en principe, dans une catégorie

déterminée, car cela dépend du degré de leur compétence et de l'amplitude de leurs fonctions.

C'est ainsi que, dans certains cas, le chef de contentieux, docteur en droit, devient un véritable conseiller de l'entreprise et peut participer à la direction de celle-ci. Dans d'autres cas, le chef de contentieux, docteur en droit ou non, peut être un simple rouage du département "sinistres" et, dans d'autres encore, il peut s'occuper de toutes les questions litigieuses ou, porteur de procuration, représenter la société devant certaines juridictions, sans cependant participer à sa direction.

Il ne paraît donc pas que l'on puisse classer ce personnel, en principe, dans une des catégories définies ci-après, et il convient en tenant compte dans chaque cas particulier de l'étendue des fonctions de l'intéressé, de la compétence et de l'expérience que ces fonctions réclament, de lui accorder une situation spéciale, avec une rémunération particulière d'employé de cadre.

Article 45

Les règles énoncées ci-dessus revêtant inévitablement un caractère très général, il y a lieu de s'inspirer autant de l'esprit de la présente classification que de son texte.

D'autre part, en cas de difficulté d'application dans une entreprise, celle-ci peut soumettre le cas à la Commission de classification qui précise son interprétation, compte tenu du schéma d'organisation de cette entreprise.

Article 46 - Situations acquises

Si un employé de cadre bénéficie d'un barème de rémunérations de fait plus avantageux que le barème de la présente convention collective de travail, il peut conserver le premier barème.

Toutefois si, à un moment donné, l'application du présent barème devient plus favorable pour lui, il peut choisir celui-ci.

Article 47

Dans le cas d'entreprises très importantes où il y a des chefs de branches et des chefs de départements, il y a lieu d'envisager un dédoublement de la catégorie supérieure en la divisant en deux classes :

- classe supérieure : chefs de branches et de départements généraux;
- classe inférieure : chefs de départements particuliers.

Article 48

Il est possible que les appellations employées dans la présente classification puissent différer d'une entreprise à l'autre. Dans l'application, il y a lieu de s'en tenir à la fonction réellement exercée par l'employé plutôt qu'à son titre.

B - LES TROIS CATEGORIES

Article 49

Le personnel de cadre est réparti en trois catégories :

1. la catégorie supérieure;
2. la catégorie moyenne;
3. la catégorie inférieure.

1. La catégorie supérieure

Article 50

La catégorie supérieure comprend les adjoints de la direction qui se trouvent à la tête des divisions fondamentales de l'entreprise, à moins qu'il ne s'agisse des membres de la direction définis à l'article 2 D. (directeur-adjoint ou sous-directeur par exemple).

Article 51

Les employés de la catégorie supérieure sont, notamment :

1. ceux qui sont à la tête des diverses branches d'assurances exploitées (Vie, Accidents, Incendie, Vol, par exemple);
2. ceux qui sont à la tête des départements généraux de l'entreprise (comptabilité et, dans certains cas, production et sinistres, par exemple).

2. La catégorie moyenne

Article 52

La catégorie moyenne comprend les employés qui dirigent la subdivision immédiatement inférieure aux divisions fondamentales des branches et départements dont question à l'article 51.

C'est, d'une manière générale, le chef de service, qu'il porte cette qualification ou celle de chef de bureau, ou toute autre qualification.

3. La catégorie inférieure

Article 53

La catégorie inférieure comprend les employés dirigeant une subdivision des services dont question à l'article 52 et qui, dans la transmission hiérarchique des instructions, sont en contact avec les employés.

C'est, d'une manière générale, le sous-chef de service, soit qu'il porte cette qualification, soit celle de chef de section, chef de bureau ou de sous-chef de bureau.

II. BAREMES DE REMUNERATIONS

Article 54

La rémunération mensuelle minimum de départ du personnel de cadre est fixée comme suit au 1er octobre 1978 :

1. 920,38 euros (37.128 BEF) pour la catégorie inférieure;
2. 1.064,60 euros (42.946 BEF) pour la catégorie moyenne;
3. 1.272,16 euros (51.319 BEF) pour la catégorie supérieure.

Il s'agit de minimums globaux indexés auxquels doit être ajouté à tous les niveaux du barème de rémunérations un montant fixe de 22,91 euros (924 BEF).

Ce montant fixe est rattaché à l'indice des prix à la consommation selon les règles prescrites par la présente convention collective de travail.

Les dispositions relatives au rattachement des rémunérations à l'indice des prix à la consommation de la présente convention collective de travail, s'appliquent aux montants prévus ci-dessus.

Article 55

Les rémunérations mensuelles minimums, mentionnées à l'article 54, sont prévues à l'âge de 29 ans.

Article 56

Pour les employés nommés dans une catégorie de cadre avant l'âge de 29 ans, la dégressivité par année d'âge est égale à une augmentation annuelle, soit 2,5 p.c.

Article 57

La progression du barème, pour toutes les catégories énumérées à l'article 49, s'étend sur une période de 23 ans. Elle se répartit, comme suit, en pourcentage de la rémunération minimum de départ pour les trois catégories : une augmentation annuelle de 2,5 p.c. pendant 11 ans, puis une augmentation annuelle de 1,5 p.c. pendant les 10 années suivantes; enfin, une augmentation de 1,5 p.c. 2 ans après.

Article 58

Pour les employés des autres catégories du barème nommés dans une catégorie cadre, leur rémunération est portée au niveau du barème cadre immédiatement supérieur, augmenté d'une augmentation annuelle.

Article 59

Les augmentations du barème prennent cours le premier mois qui suit l'anniversaire de nomination de l'intéressé dans le cadre ou une catégorie supérieure du cadre.

Chapitre VI - Dispositions communes

SECTION I - RATTACHEMENT DES REMUNERATIONS A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

Article 60

Les rémunérations mensuelles minimums, les progressions du barème de rémunération, le montant fixe prévu aux articles 10, 19, 32 et 54 et le montant des frais de voyage et/ou de représentation prévu à l'article 35, sont rattachés à l'indice des prix à la consommation établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au "Moniteur belge".

Article 61 *(cette version de l'article est celle modifiée par la CCT du 4 octobre 2007 et actuellement d'application)*

§1. Le mécanisme d'indexation des barèmes est suspendu à partir du 1er mars 2008 jusqu'au 31 décembre 2008.

§2. A partir du mois de janvier 2009, les barèmes de rémunérations en vigueur au mois de décembre de l'année précédente sont indexés annuellement chaque 1er janvier; cette indexation porte sur le niveau global du barème de rémunérations en vigueur.

§3. La formule d'indexation à appliquer pour l'indexation du 1er janvier 2009 est la suivante :

- Barèmes de rémunérations au 1er janvier 2009 :

= Barèmes de rémunérations d'application au 1er mars 2008 x ((indice de décembre 2008) / (indice de décembre 2007))

§4. A partir du 1er janvier 2010, la formule suivante s'applique :

- **Barèmes de rémunérations au 1er janvier de l'année T :**

= Barèmes de rémunérations d'application année T-1 x ((indice de décembre année T-1) / (indice de décembre année T-2))

SECTION II - REGLE DES DROITS ACQUIS

Article 62

Pour autant que de besoin, il est confirmé que toute situation acquise plus favorable que celle prévue par les dispositions de la présente convention collective de travail doit être maintenue aux intéressés.

Celui qui entre dans une catégorie et jouit déjà d'une rémunération plus favorable que celle prévue pour la nouvelle catégorie doit recevoir immédiatement les augmentations annuelles jusqu'au moment où le maximum est atteint.

SECTION III - VACANCES SUPPLEMENTAIRES D'ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE

Article 63

Sans préjudice des dispositions plus favorables qui pourront être convenues dans les entreprises et sans préjudice du respect des situations acquises, le régime de vacances est établi comme suit :

- un jour supplémentaire à partir de la dixième année de service et, ensuite, un jour ouvrable supplémentaire par tranche de dix ans de service révolus ;
- un jour supplémentaire est accordé au travailleur à partir de la 35ème année d'ancienneté dans l'entreprise ainsi qu'à partir de son 55ème et 58ème anniversaire d'âge. (cet article a été modifié par la CCT du 31 mai 1989)

SECTION IV - PETITS CHOMAGES

Article 64

Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 28 août 1963, modifié par les arrêtés royaux des 9 juillet 1970, 22 juillet 1970, 18 novembre 1975 et 16 janvier 1978, relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure, pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles, le jour de congé complémentaire suivant est accordé avec maintien de la rémunération normale :

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Mariage du travailleur	un jour ouvrable
Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint	un jour ouvrable si le jour de la cérémonie n'est pas un jour travaillé
Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la "jeunesse laïque", là où elle est organisée	un jour ouvrable si le jour de la cérémonie n'est pas un jour travaillé

SECTION V - BAREMES DE REMUNERATIONS

Article 65

Les chiffres repris aux barèmes constituent la rémunération de base. La rémunération comprend la part des retenues légales que l'employeur prend conventionnellement à sa charge (taxe professionnelle, retenues pour sécurité sociale); les autres avantages accordés par l'employeur ne sont pas compris dans ladite rémunération.

Le treizième mois, lorsqu'il est dû conventionnellement, est compris dans la rémunération de base.

Par contre, s'il est accordé occasionnellement, il est alloué en surplus du barème de rémunérations.

Article 65bis

Ces barèmes paritaires sont augmentés de 2,5 p.c. au 1er juillet 1987 et de 1 p.c. au 1^{er} janvier 1988.

Cette disposition ne s'applique qu'aux agents appointés et aux inspecteurs-producteurs bénéficiant en tout ou partie de rémunération non soumise à la modération salariale prévue par l'arrêté royal n° 278 du 30 mars 1984, portant certaines mesures concernant la modération salariale en vue d'encourager l'emploi, la réduction des charges publiques et l'équilibre financier des régimes de la sécurité sociale, qu'à la condition que des mesures soient prises par le gouvernement afin d'annihiler les effets de l'arrêté royal n° 401 du 18 avril 19865, instaurant une cotisation de sécurité sociale, appelée cotisation de modération salariale, et modifiant l'arrêté royal n° 278 du 30 mars 1984 précité, dans le secteur des entreprises d'assurances

Article 66

Si dans une entreprise la rémunération effective d'un employé dépasse le montant indiqué par le barème de sa catégorie, l'entreprise est considérée comme ayant d'ores et déjà rempli en ce qui la concerne les conditions de la présente convention collective de travail.

Ceci ne porte évidemment aucun préjudice à la faculté que le personnel possède, dans une entreprise déterminée, en tout état de cause, de discuter d'une situation plus favorable.

Toutefois, les écarts existants en chiffres absolus au moment de la prise d'effet des dispositions de la présente convention collective de travail, entre les rémunérations réelles et les rémunérations du barème sont maintenus à ce moment; ceci ne vise cependant pas l'influence des taux de dégressivité pour les mineurs d'âge.

L'application de cette mesure ne doit pas entraîner l'octroi d'une augmentation bisannuelle supplémentaire dans les cas où les entreprises attribuent déjà des augmentations annuelles ou bisannuelles au-delà des âges actuels d'arrivée des catégories.

Pour les inspecteurs rémunérés à la commission en tout ou en partie, l'application de cet article sera réalisée de la manière suivante :

- à la date du 1 janvier 1978, calculer la proportion de la partie fixe de la rémunération de l'intéressé par rapport au barème correspondant à la situation en vertu de la présente convention collective de travail;
- maintenir pendant la durée de la présente convention collective de travail le taux obtenu, limité à 100. Ceci entraîne une adaptation dans la proportion citée au ci-dessus, de tous les changements du niveau du barème correspondant à la situation de l'intéressé en vertu de la présente convention collective de travail.

Cet article n'est pas applicable pour les agents-employés.

Chapitre VII - Dispositions finales

Article 67

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 24 mai 1977, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises d'assurances, fixant les conditions de travail et de rémunération, rendue obligatoire par arrêté royal du 13 juillet 1978.

Article 68

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 1978, sauf indications particulières concernant certaines dispositions. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Article 69

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois, pouvant prendre effet au plus tôt le 1er juillet 1980 et après une durée effective de 21 mois.

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

1.2.2 Décision de la Commission Paritaire du 10 janvier 1966 relative aux renseignements que doit contenir le décompte remis à l'employé lors de chaque règlement définitif de la rémunération

Article 1^{er}

La présente décision s'applique aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire nationale des entreprises d'assurances.

Article 2

Le décompte qui est remis à l'employé lors de chaque règlement définitif de la rémunération doit contenir les renseignements suivants :

§ 1. le nom et l'adresse de l'employeur;

§ 2. le nom et l'initiale du prénom de l'employé;

§ 3. le numéro matricule de l'employé chez l'employeur;

§ 4. la période à laquelle se rapporte le décompte;

§ 5. le nombre d'heures prestées ou la durée des prestations;

§ 6. le taux de la rémunération de base (catégorie du barème national ou d'entreprise, avec âge ou rang dans le barème), quelle que soit l'unité prise en considération pour l'établir, notamment : salaire horaire, hebdomadaire, mensuel, à la pièce, à la tâche;

§ 7. les éléments de la rémunération, à savoir :

- les heures normales de prestations, les heures supplémentaires, ainsi que les jours fériés ou de repos compensatoire;
- les autres éléments tels que primes, sommes payées en vertu d'obligations légales et conventionnelles relatives au maintien de la rémunération pendant la suspension du contrat, avantages en nature; ces éléments peuvent être groupés en une seule rubrique,

-

à condition d'être suffisamment caractérisés pour la bonne compréhension du décompte;

§ 8. le montant de la cotisation précomptée de sécurité sociale;

§ 9. les retenues d'assurances complémentaires;

§ 10. les sommes non soumises aux retenues de la sécurité sociale;

§ 11. le montant imposable;

§ 12. le montant du précompte professionnel (législation fiscale);

§ 13. les sommes non imposables;

§ 14. éventuellement, l'indication sur le décompte, ou en annexe, des retenues sur la rémunération, pour saisies, cessions, amendes;

§ 15. le montant net à payer.

Article 3

La présente convention entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

1.2.3 Convention collective de travail du 5 mai 2008 (modifiée par la convention collective de travail du 4 mai 2009) relative à l'application d'un coefficient d'expérience remplaçant le critère de l'âge dans les barèmes des employés et des inspecteurs. (Version coordonnée)

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Motivation des principes directeurs

La directive Européenne de 2000 (2000/78/CE) prévoit que les contrats de travail doivent être exempts de tout élément discriminatoire. Elle a été transposée en droit belge via la loi anti-discrimination du 25/02/03 qui organise l'interdiction de toute forme de discrimination sur base de l'âge, du sexe, de la race, des convictions philosophiques, etc.

Le ministre de l'emploi a suggéré de transformer le critère d'âge en critère d'ancienneté. Cependant, en vue de supprimer le risque de toute discrimination directe ou indirecte, actuelle ou future, déjà identifiée ou non aujourd'hui dans des textes légaux, les partenaires sociaux du secteur des assurances décident de retenir le critère de l'expérience comme fondateur pour la nouvelle structure salariale et d'appliquer sur base de ce critère les principes fondamentaux déterminés dans leur déclaration commune du 14 mai 2007 annexée à la Convention sectorielle du 4 octobre 2007. Ils conviennent donc de l'introduction d'un coefficient d'expérience comme critère de progression barémique.

Les partenaires sociaux veulent éviter de la sorte que ne subsistent d'autres situations potentiellement contraires à la Directive Européenne en matière salariale, en ce qui pourrait concerner, entre autres : les femmes, les jeunes, l'accès à la formation, les demandeurs d'emploi sur le marché du travail, le personnel non-barémisé, la localisation sous-régionale de l'emploi, etc...

Les partenaires sociaux du secteur choisissent donc de combattre les éventuelles discriminations par la voie des assimilations. Les partenaires constatent en effet que l'expérience professionnelle comme l'expérience de vie apportent une valeur ajoutée pour l'entreprise qu'il convient de rémunérer. La prise en considération de différentes périodes de vie qui apportent un surcroît d'expérience au travailleur (qu'il s'agisse de compétences techniques ou de compétences humaines) est dès lors un moyen raisonnable et proportionné pour rencontrer la grande diversité des situations personnelles des travailleurs du secteur et les mettre sur un pied d'égalité.

La courbe d'évolution de cette expérience s'accroît rapidement au début de la carrière pour diminuer par la suite et être nulle à partir d'un certain niveau ; cette évolution fluctue en

fonction des différentes catégories barémiques. La valorisation de l'expérience aboutit dès lors à des définitions d'une courbe d'expérience qui tient compte de l'apprentissage dans la fonction, dans un environnement professionnel ainsi que de toute autre forme d'expérience assimilable.

Article 3 : Application des principes directeurs

a) La courbe d'expérience

La courbe d'expérience est élaborée sur la base d'une entrée en fonction à 21 ans.

Ce choix est effectué car il correspond à la structure de l'enseignement initial en Belgique pour un diplômé titulaire d'un graduat (3 années après l'enseignement du degré moyen). Toutefois, pour tenir compte des exigences des différentes catégories, cet âge de départ intégrera un nombre d'années d'expérience préalable équivalent à :

0 année	Employé catégorie 1
0 année	Employé catégorie 2
2 années	Employé catégorie 3
4 années	Employé catégorie 4A
6 années	Employé catégorie 4B
4 années	Inspecteur

En cas d'engagement d'un travailleur qui n'aurait pas atteint le nombre d'années d'expérience requises pour le départ, un coefficient dégressif sera appliqué.

En cas d'engagement d'un travailleur qui aurait accumulé une expérience plus grande avant son embauche, il sera procédé à une reconnaissance de celle-ci (voir plus bas).

La rémunération barémique sectorielle du travailleur évoluera dès lors conformément à la courbe d'expérience jusqu'au moment où il en atteint le maximum.

Les augmentations à l'intérieur d'une même courbe prennent cours le premier mois qui suit la date d'engagement du travailleur.

En cas de changement de catégorie, le travailleur sera rattaché à la courbe d'expérience correspondant à sa nouvelle catégorie tenant compte de son expérience acquise, diminuée, pour les catégories employés 3, 4A et 4B, de deux ans (nombre équivalent d'années d'expérience préalable avant l'entrée en fonction).

b) Les périodes d'expérience assimilée

Au regard des principes directeurs motivés plus haut, les partenaires conviennent d'assimiler à l'expérience :

- Toutes les périodes d'activité en milieu professionnel (entre autres : intérim, stages, contrats à durée déterminée, travail indépendant, bénévolat, ...) ;
- Les années d'études et les années éventuelles de service militaire ou de services civils de substitution (*modifié par la CCT du 4 mai 2009*)
- Toutes les périodes de suspension de contrat de travail (crédit-temps, maternité...)6 ainsi que les périodes couvertes par la Sécurité Sociale et la législation sociale (chômage, maladie-invalidité,...).

Les périodes d'activité en milieu professionnel, les années d'études, de service militaire et de services de substitution, ainsi que les périodes de suspension de contrat de travail et celles couvertes par la Sécurité Sociale et la législation sociale, dont question au point 3 b) concernent aussi bien celles passées en Belgique ainsi que celles passées dans un autre état membre de l'Union européenne ou un Etat en dehors de l'Union européenne. (*modifié par la CCT du 4 mai 2009*)

A l'exception des périodes de congé sans solde : une période de congé sans solde est neutralisée à partir d'un an de congé sans solde pris de manière consécutive par le travailleur.

Article 4 : Validité

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 15 mai 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

Les parties s'engagent à lier la présente convention collective de travail à la nouvelle convention collective de travail relative à la classification des fonctions au moment de la signature de cette dernière.

1.3 Eco-chèques

1.3.1 Convention collective de travail du 10 octobre 2011 sur l'octroi d'éco-chèques à partir de 2012

Préambule

La présente convention est conclue en exécution de l'accord sectoriel 2011-2012 conclu au sein du secteur de l'assurance le 10 octobre 2011.

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Montants

Les travailleurs du secteur visés à l'article 6 de l'accord sectoriel 2011-2012, c'est-à-dire ceux qui ne sont pas concernés par les augmentations des barèmes de rémunération (article 4) ou par les augmentations forfaitaires (article 5), bénéficient d'une augmentation de leur pouvoir d'achat de **190 euros** à partir de 2012.

Ce montant est proratisé selon les modalités fixées ci-dessous.

Article 3 : Forme

Ces montants seront octroyés sous forme d'éco-chèques tels que définis dans la CCT n° 98 du Conseil national du travail du 20 février 20092.

Article 4 : Modalités de paiement

Les éco-chèques sont remis, au plus tard le 31 mars de l'année concernée.

Article 5 : Statut social et fiscal

L'octroi de cet avantage est subordonné au maintien du cadre légal et réglementaire – social et fiscal – des éco-chèques découlant de l'accord interprofessionnel 2009-2010.

Article 6 : Modalité d'octroi et mode de calcul

§ 1er. Pour les travailleurs qui sont entrés au service de l'employeur ou ont quitté l'employeur au cours de l'année civile concernée, le calcul du nombre d'éco-chèques à leur octroyer est effectué au moins prorata temporis des périodes durant lesquelles ils étaient sous contrat de travail auprès de cet employeur pendant l'année civile concernée.

§ 2. La règle établie au § 1er du présent article s'applique également lors d'un changement de catégorie de personnel.

§ 3. En cas de suspension du contrat de travail pendant l'année civile concernée, le calcul du nombre d'éco-chèques à octroyer est effectué au moins en prenant en compte les jours pour lesquels les travailleurs concernés ont perçu une rémunération ou [les jours pour lesquels le contrat de travail est suspendu en vertu de l'article 28, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail].

Sont assimilés à des jours pour lesquels les travailleurs ont perçu une rémunération :

1. Les jours de congé de maternité visés à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ;
2. Les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la convention collective de travail n° 12bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;

3. Les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la convention collective de travail n° 13bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 13 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Article 7 : Valeur nominale

La valeur nominale maximale des éco-chèques est de 10 euros par coupure.

Article 8 : Conversion

Si la volonté des partenaires sociaux sectoriels est d'octroyer un avantage sous forme d'éco-chèques, les entreprises peuvent néanmoins à leur niveau octroyer un avantage équivalent à coût identique (sans charges supplémentaires de quelque nature qu'elles soient pour les employeurs).

Les modalités et le moment du paiement de cet avantage seront déterminés au niveau de l'entreprise.

Article 9 : Validité

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2012 et est conclue à **durée indéterminée**.

Elle peut être dénoncée par chaque partie signataire moyennant un préavis de 3 mois adressé au président de la Commission paritaire.

1.4 Prime récurrente

1.4.1 Convention collective de travail du 20 décembre 2005 octroyant une prime sectorielle récurrente

Préambule

La présente convention est conclue en exécution de l'accord sectoriel 2005-2006 conclu au sein du secteur de l'assurance le 20 décembre 2005.

Article 1 : Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs auxquels s'applique la classification des fonctions de la convention collective de travail du 19 février 1979, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

Article 2 : Montant de la prime sectorielle récurrente

Les travailleurs du secteur bénéficient d'une **prime sectorielle récurrente de 150 euros bruts** payée **en complément de la prime de fin d'année**.

Les travailleurs des entreprises qui ne disposent pas d'une prime de fin d'année ont droit au paiement de la prime citée ci-avant dans le courant du mois de décembre.

Article 3 : Conditions d'octroi

Ont droit à cette prime : les travailleurs actifs disposant d'une rémunération mensuelle ou d'un salaire, payé par l'employeur³.

Article 4 : Pro rata

La proratisation de cette prime est prévue

- pour les travailleurs à temps partiel ou en crédit-temps partiel (mi-temps ou 4/5) : en fonction de leur taux d'occupation durant l'année ;
- pour les travailleurs dont l'exécution du contrat de travail est suspendu (maladie, crédit temps complet...⁴) : en fonction du nombre de mois rémunérés sur l'année ;
- pour les contrats à durée déterminée⁵ : en fonction du nombre de mois rémunérés sur l'année ;
- pour les travailleurs engagés, ou quittant l'entreprise, en cours d'année: en fonction du nombre de mois rémunérés sur l'année.

Article 5 : Premier versement

Cette prime est payable pour la première fois en janvier 2006, sauf si une autre date de paiement est fixée au sein de l'entreprise dans le cadre d'un accord sur la conversion éventuelle de la prime.

Article 6 : Conversion

Les parties recommandent d'envisager la possibilité d'affecter cette prime sous forme de versement dans le cadre du second pilier ou de tous autres avantages équivalents.

Les modalités de ce versement seront déterminées au niveau de l'entreprise.

Article 7 : Validité

La présente convention collective de travail entre en vigueur le jour de la signature de la présente convention et est conclue à durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail 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.

2. Durée du travail

2.1 Durée du travail

2.1.1 Convention collective de travail du 19 février 1979 relative à la durée du travail (version coordonnée)

Article 1

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

Article 2

Régime normal :

a) § 1 : La durée du travail est de :

- trente-six heures et trente minutes au 1er juillet 1983 ;
- trente-six heures et dix minutes au 1er avril 1984.

Les entreprises dont la durée du travail se situe entre trente-sept heures et trente-six heures et dix minutes doivent aligner cette durée sur les normes ci-avant aux dates précitées. Les entreprises dont la durée du travail est inférieure à trente-six heures et dix minutes ont la liberté de négocier une réduction de leur temps de travail.

§ 2 : La réduction de la durée du travail décrite au § 1 reste définitivement acquise au 1er janvier 1985.

§ 3 : Les modalités d'application de la réduction de la durée de travail décrite au § 1er sont réglées au niveau de l'entreprise par le conseil d'entreprise ou, à défaut, en accord avec la délégation syndicale ou à défaut, selon la procédure prévue par la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, en tenant compte notamment des précisions suivantes :

- la réduction de la durée du travail visée au § 1er peut être transformée en jours de congé compensatoires suivant la formule d'équivalence par laquelle dix minutes de réduction du temps de travail par semaine correspondent à un jour de congé compensatoire par an ;
- les modalités d'application peuvent comprendre des régimes mixtes et des systèmes différents selon les catégories de travailleurs ;
- les jours de congé compensatoires sont, sauf dérogation, pris en dehors de la période du 1er juin au 30 septembre ; ils sont accordés au prorata de la durée d'inscription du travailleur au registre du personnel de l'entreprise dans le cours de l'année concernée ;
- lorsque la réduction de la durée du travail visée au § 1er est réalisée sous forme de jours de congé compensatoires, elle donne lieu à l'octroi, sur la base de la date d'inscription du travailleur au registre du personnel de l'entreprise de trois jours de

congé en 1983 et de deux jours de congé supplémentaires en 1984. (art. 5, § 3 de la CCT du 31 mai 1983).

b) Horaires de travail : Les entreprises peuvent, selon les procédures légales, déterminer des modalités d'application de la réduction de la durée du travail pour assurer la souplesse nécessaire en matière d'horaires du travail pour certains services et pour l'aménagement des horaires variables, sans préjudice des règles en vigueur concernant le travail du samedi et le travail de nuit. (art. 6 de la CCT du 31 mai 1983).

Petites et moyennes entreprises (au sens de l'A.R. n° 185)

Le personnel de ces entreprises bénéficie, à titre de réduction du temps de travail, à partir de 1983, d'un congé supplémentaire acquis à titre définitif, d'une durée de deux jours sur la base de la durée d'inscription du travailleur au registre du personnel de l'entreprise pendant l'année concernée, à prendre, sauf dérogation, en dehors de la période du 1er juin au 30 septembre.

Une équivalence en durée hebdomadaire peut être prévue au niveau des entreprises. (art. 8 de la CCT du 31 mai 1983).

Régime temporaire 2

La durée hebdomadaire du travail, telle que fixée par la convention collective de travail du 31 mai 1983 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 avril 1984, est réduite de 10 minutes sous la forme de l'octroi d'un jour de congé compensatoire.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux entreprises où la durée hebdomadaire du travail définie dans une convention collective de travail d'entreprise ou dans le règlement de travail, est inférieure à la durée hebdomadaire sectorielle qui leur est applicable. (art. 2 de la CCT du 31 mai 1989).

Article 3

La durée du travail hebdomadaire est répartie sur les 5 premiers jours de la semaine.

Toutefois, les services indispensables à la bonne marche de l'entreprise sont assurés le samedi.

Le nombre de travailleurs occupés le samedi en vertu de l'alinéa précédent ne peut dépasser 5 % du nombre total des travailleurs de l'entreprise, étant entendu que pour l'application de ce pourcentage, un minimum d'une personne est prévu par service au siège social et un minimum de deux personnes par succursale.

Le conseil d'entreprise, ou à son défaut l'employeur en accord avec la délégation syndicale ou la délégation du personnel, détermine les services qui doivent fonctionner le samedi, l'effectif du personnel chargé d'assurer les services, ainsi que les modalités particulières d'application.

Pour les entreprises qui ne possèdent ni conseil d'entreprise, ni délégation syndicale, ni délégation du personnel, les mesures prévues à l'alinéa précédent sont déterminées par l'employeur en accord avec la majorité du personnel.

La permanence du samedi dans les entreprises d'assurances, assurée dans les conditions prévues ci-dessus, sera limitée aux prestations relatives à la branche "transport" et à la branche "crédit" ainsi qu'à certaines mesures conservatoires.

En assurance transport, il s'agit de toutes opérations concernant la couverture des transports de marchandises par tout moyen de transport ainsi que la couverture des corps en assurance maritime, fluviale et aviation.

En assurance crédit, il s'agit des opérations permettant l'acceptation de risques qui se présentent à l'assureur crédit en liaison avec des opérations commerciales réalisées le samedi ou dont la réalisation ne supporte pas de délais.

En ce qui concerne les mesures conservatoires, il s'agit des prestations urgentes dont la non fourniture le samedi serait préjudiciable à l'assuré ou à un tiers et qui ne pourraient être effectuées un autre jour ainsi que des prestations du personnel indispensables à la surveillance et à l'entretien des locaux et des machines de travail, dans l'esprit des dérogations prévues par la loi sur la durée du travail.

Article 4

La présente convention collective de travail remplace les conventions collectives de travail des 17 mars 1969 et 9 décembre 1969 et du 3 avril 1973 de la Commission paritaire des entreprises d'assurances relatives à la durée du travail, rendues obligatoires respectivement par les arrêtés royaux des 9 juin 1970 (M.B. 31 juillet 1970) et 8 novembre 1973 (M.B. 22 janvier 1974).

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 1975 et est valable pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée, par l'une des parties, moyennant un préavis de trois mois, signifié au Président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances par lettre recommandée à la poste.

2.2 Petite flexibilité

2.2.1 Convention collective de travail du 4 octobre 2007 relative à l'introduction des horaires alternatifs et des horaires décalés (petite flexibilité) – Version coordonnée²

Article 1 :

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

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).

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.

Article 4 :

² L'article 16 de la CCT a été modifié par l'accord sectoriel du 5 février 2018

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 recourent, 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 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 dépasser 6 mois.

Article 16 : (modifié par l'accord sectoriel du 5 février 2018)

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.

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 principe³.

³ L'accord sectoriel 2005-2006 prévoit qu'en cas de blocage pour la modification du règlement de travail ou pour l'implémentation dans l'entreprise, la partie la plus diligente pourra introduire une demande de réunion

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.

Article 21 :

La présente convention entre en vigueur le 1er 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.

2.2.2 Convention collective de travail du 13 février 2013 relative à l'accord sectoriel 2013-2014

1. Champ d'application

Article 1

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

4. Modernisation du droit du travail

Article 15

En application de la loi du 17 août 2013 relative à la modernisation du droit du travail et portant des dispositions diverses et dans le respect des procédures de négociations fixées

du bureau de conciliation de la commission paritaire dans le cadre des procédures de règlement des conflits sociaux (*Article 18 de la Convention collective de travail relative à l'accord sectoriel 2005-2006 conclu le 20 décembre 2005. L'article 18 est conclu pour une durée indéterminée*)

dans l'arrêté royal du 11 septembre 2013, les partenaires sociaux portent, à partir du 1er janvier 2014, à 130 heures la limite interne de la durée du travail à respecter dans le courant de la période de référence dans le cadre des horaires alternatifs annualisés (introduits en vertu de la convention collective de travail sectorielle du 4 octobre 2007 relative à l'introduction des horaires alternatifs et des horaires décalés).

12. Durée de validité

Article 27

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2013 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2014, à l'exception des articles suivants : . Sécurité d'emploi : disposition en vigueur du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2015 (article 2) ; . Modernisation du droit du travail : disposition conclue à durée indéterminée (article 15) ; . crédit-temps ; disposition en vigueur du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2015 (article 18).

Les dispositions conclues à durée indéterminée pourront être dénoncées moyennant un préavis de 3 mois par lettre recommandée à la poste adressé au président de la Commission paritaire.

3. Sécurité d'emploi et réinsertion professionnelle

3.1 Sécurité d'emploi

3.1.1 Convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi, coordonnée le 6 décembre 2010

Commentaire préalable

La présente convention collective de travail représente le texte coordonné des dispositions relatives à la sécurité d'emploi en vigueur dans le secteur.

En exécution de l'accord sectoriel 2009-2010, les partenaires sociaux ont en effet inséré une procédure d'accompagnement supplétive en cas de licenciement individuel dans un article 4 bis et coordonné directement en un seul texte les dispositions applicables concernant la sécurité d'emploi dans une version actualisée.

Champ d'application

Article 1

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

Préambule

Article 2

La présente convention collective de travail comporte des engagements en matière de licenciement après un an d'ancienneté dans l'entreprise, sans porter atteinte au principe que toute décision de licenciement appartient au seul chef d'entreprise.

Article 3

Les dispositions mentionnées ci-après sont divisées en deux parties :

1. les engagements pour le cas de licenciement qui n'est pas lié à des circonstances économiques ou techniques;
2. les licenciements qui résultent de circonstances économiques ou techniques.

Licenciement individuel

Article 4⁴

⁴ Cet article a été renforcé lors de l'accord 2003-2004 (CCT du 15 octobre 2003, arrêté royal du 29 mars 2006, Moniteur belge du 8 juin 2006). Extrait de la CCT du 15 octobre 2003 :

a. Les employeurs informent les travailleurs des éléments susceptibles de leur être reprochés en raison de leur comportement, de manière à éviter que ces éléments ne soient invoqués pour la première fois, regroupés, après un délai excessif au-delà de leur survenance.

b. Les employeurs s'engagent, sauf preuve d'opposition du travailleur concerné constatée sur un écrit distinct adressée à l'employeur dans les deux jours ouvrables :

- à informer la délégation syndicale ou la délégation du personnel de l'existence des reproches visés au a, et susceptibles d'être invoqués ultérieurement à l'appui d'une procédure de licenciement;
- à fournir des informations au sujet de tels licenciements à la délégation syndicale ou à la délégation du personnel.

c. Sans préjudice de situations acquises, les modalités d'application des dispositions des articles 4 et 4 bis sont réglées au niveau des entreprises, de manière à sauvegarder les possibilités d'intervention de la délégation syndicale.

d. Les conflits pouvant surgir concernant la motivation des licenciements ou la procédure sont soumis à l'employeur par la délégation syndicale qui peut ensuite s'adresser à la commission paritaire de conciliation.

Cette procédure doit aboutir à une décision dans un délai d'un mois à partir de l'information à la délégation syndicale.

« Hormis le cas de faute grave, les partenaires sont d'accord de renforcer les dispositions de sécurité individuelle de l'emploi existantes, en complétant les dispositions de l'article 4 de la CCT relative à la sécurité d'emploi par les mesures suivantes :

- a) la décision de licenciement reste la prérogative exclusive de l'employeur ;
- b) dans le cadre de cet article 4, les entreprises mettront en place une procédure d'accompagnement des licenciements individuels pour le 30 juin 2004 ;
- c) la procédure d'accompagnement à mettre en place au sein de chaque entreprise comprendra au minimum les modalités suivantes :

1. la possibilité réelle offerte à chaque travailleur concerné, à sa demande, de se faire accompagner par un ou plusieurs délégués syndicaux. Cette possibilité lui sera indiquée explicitement par lettre ;
 2. une identification des moyens mis en oeuvre préalablement au licenciement (formation, etc...), y compris le délai laissé au travailleur pour redresser sa situation en cas d'avertissement ;
 3. un délai minimum donné au travailleur entre l'annonce de l'intention de licencier et la décision effective éventuelle de licenciement. Ce délai ne pourra en aucun cas être inférieur à 5 jours calendrier ;
- d) les entreprises qui disposent déjà d'une procédure équivalente sont dispensées de l'exercice ;
 - e) en ce qui concerne les entreprises sans délégation syndicale, des garanties équivalentes devront être offertes aux travailleurs. »

Observation :

Les parties s'engagent à améliorer le fonctionnement du groupe de travail chargé des problèmes d'emploi au sein de la Commission Paritaire. Elles s'engagent également à examiner positivement les problèmes pouvant survenir à propos de l'application de l'article 4, point d) de la convention sur la sécurité d'emploi [voy. point III de l'accord sectoriel du 25 avril 1991 (non publié au M.B.)].

e. Tout recours au tribunal du travail est réglé par les dispositions concernant la compétence de ce tribunal quant au fond et à la forme.

Article 4 bis

En cas de licenciement individuel, trois hypothèses doivent être distinguées :

1. Licenciement avec procédure d'avertissement (§1) ;
2. Licenciement pour motif grave (§2) ;
3. Licenciement sans procédure d'avertissement (§3).

§1. Licenciement avec procédure d'avertissement :

La procédure décrite ci-après est une procédure supplétive à celle négociée, le cas échéant, au niveau d'une entreprise.

1° L'avertissement

L'employeur adresse à un travailleur un avertissement écrit susceptible d'être suivi d'un licenciement si les éléments qui lui sont reprochés ne sont pas modifiés : l'employeur adresse à la délégation syndicale un avis signalant l'envoi ou la remise de l'avertissement écrit sans plus.

L'avertissement écrit est une mesure par laquelle la hiérarchie avertit par écrit le travailleur que son attitude ne répond pas à ce que le règlement de travail en général et/ou le bon fonctionnement du travailleur dans l'entité dont il fait partie attendent de lui et le met en demeure de remédier à cette situation.

2° L'entretien et les points d'amélioration

a. L'avertissement écrit débouche sur un entretien que le travailleur aura avec sa hiérarchie et une personne en charge des ressources humaines. Lors de cet entretien, le travailleur a la possibilité de se faire assister par un ou deux délégués syndicaux.

b. Les éléments reprochés transcrits dans la lettre d'avertissement seront abordés pendant l'entretien.

c. Au cours de cet entretien, des points d'amélioration seront convenus. Ces points d'amélioration seront en relation avec les résultats attendus. Lors de cet entretien, les éléments suivants pourront également être abordés :

- les possibilités de développement,
- des moments d'évaluation,
- des formations (en ce compris les possibilités de bilan professionnel et personnel via le FOPAS),
- des coachings,
- d'une éventuelle réorientation de fonction ou
- tout autre décision en fonction des manquements constatés.

Un délai raisonnable et suffisant sera précisé par écrit afin que le travailleur ait le temps nécessaire pour réaliser cette amélioration.
Ce délai ne peut être inférieur à trois mois calendriers.

3° L'évaluation

Au terme du délai convenu les parties feront une évaluation objective quant aux améliorations intervenues suite au plan d'action : 4

- a. Soit le travailleur a donné la suite voulue aux reproches qui lui avaient été adressés, aucune suite n'est donnée à cet avertissement. Dans ce cas, l'évaluation positive peut lui être confirmée par écrit sur demande.
- b. Soit le travailleur n'a pas donné la suite voulue (il n'y a pas d'amélioration significative constatée), et l'employeur décide du licenciement. Dans ce cas, il en avise la délégation syndicale lors de la notification du préavis à l'intéressé.

L'évaluation ne porte pas atteinte au droit de se faire assister par un délégué syndical.

§2. Licenciement pour motif grave

L'employeur rompt le contrat de travail pour motif grave au sens où l'entendent la législation et la jurisprudence sur les relations du travail : il informe la délégation syndicale dès la notification légale à l'intéressé.

§3. Licenciement sans procédure d'avertissement

Dans tous les autres cas de licenciement fondés sur un comportement individuel, sans que l'on se trouve dans les hypothèses des §1 et 2 ci-avant : l'employeur, préalablement à la notification formelle de la décision à l'intéressé, en informe celui-ci ainsi que la délégation syndicale et ce, dans un délai suffisant pour permettre une possibilité pratique d'intervention de cette délégation.

L'intéressé peut demander à son employeur de lui fournir une motivation écrite justifiant le licenciement.

Licenciements pour causes d'ordre économique et technique

Article 5

L'entreprise qui envisage une réduction d'emploi pour des raisons économiques ou techniques doit, préalablement à cette réduction, prendre toutes mesures utiles pour sauvegarder autant que possible l'emploi du personnel en service. Il y a lieu à cet effet :

1. d'arrêter l'embauchage de personnel nouveau pour les fonctions touchées par des mesures de restriction dans les services auxquels ces mesures s'appliquent ;
2. de limiter l'embauchage pour les services non touchés en compensant les départs qui se produisent naturellement par des mutations d'un service à un autre, dans la mesure où la qualification, la compétence ou un éventuel recyclage du personnel intéressé le permettent et en informant le personnel des vacances d'emploi ;

3. de prévoir une politique de l'emploi et, si possible, un plan de reclassement au sein de l'entreprise en organisant pendant la durée de ce plan des actions de formation ou de recyclage permettant au personnel ayant les aptitudes requises de passer d'un service à un autre ;

4. de négocier éventuellement dans certains cas un mécanisme de pension anticipée;

4. lorsque les problèmes de reclassement s'avèrent insolubles au niveau de l'entreprise, d'en informer, préalablement au licenciement, le président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

Article 6

Les employeurs s'engagent, sauf opposition du travailleur constatée sur un écrit distinct adressé à l'employeur dans les 2 jours ouvrables, à informer la délégation de tous les cas de rupture du contrat par le travailleur :

- cette information est donnée dans les 8 jours ouvrables de la notification de la rupture avec préavis,
- cette information est donnée le jour ouvrable suivant l'expiration du délai de 2 jours visé à l'alinéa 1 en cas de rupture sans préavis.

Groupe paritaire de travail pour les problèmes de l'emploi

Article 7

Il est créé au sein de la Commission paritaire des entreprises d'assurances un groupe paritaire permanent de travail dont les missions sont énoncées ci-après :

a. Le président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances qui est averti de l'impossibilité de trouver une solution à un problème de reclassement dans une entreprise du secteur, réunit le groupe paritaire chargé des problèmes de l'emploi.

Le président peut, à ce moment, recueillir auprès de l'organisation professionnelle ou auprès des entreprises tout renseignement utile, par exemple l'effectif des travailleurs classés selon :

- le sexe,
- jeunes travailleurs ou adultes,
- la catégorie du personnel,
- occupés à temps plein, à temps partiel,
- régime de travail ("full-time", "part-time",...),
- type de contrat (successif, de remplacement,...).

b. En outre, le groupe paritaire de travail pour les problèmes de l'emploi peut avoir recours à des informations qui lui seront fournies une fois par trimestre par l'Union professionnelle des entreprises d'assurances concernant l'évolution de l'emploi dans le secteur, selon des modalités à préciser par ce groupe de travail.

Observations

a. La communication de statistiques en matière d'emploi sera améliorée. Les modalités, ainsi que la périodicité, seront fixées au plus tard le 31 décembre 1991 [voyez point III de l'accord sectoriel du 25 avril 1991, non publié au Moniteur belge].

b. Le groupe paritaire de travail pour les problèmes de l'emploi s'efforce, dans un délai d'un mois à partir de l'avis émanant du chef d'entreprise, de prendre toutes les mesures possibles de reclassement dans d'autres entreprises du secteur.

c. Le groupe paritaire de travail pour les problèmes de l'emploi est chargé de rechercher tous les moyens susceptibles de garantir le maintien du niveau global de l'emploi dans le secteur, sous réserve de modifications légales apportées au champ d'action de l'assurance privée (par exemple, dans les domaines des assurances pension, accidents du travail, maladie-invalidité, etc.) et sous réserve de cas de force majeure.

Priorités en cas de licenciement pour des raisons économiques

Article 8

Dans les licenciements qui sont le fait de circonstances économiques particulières, un ordre de priorité est prévu qui tient compte de la compétence, du mérite, de la spécialisation, de l'âge, de l'ancienneté et des charges de famille.

Article 9

De même, en cas de nouvelle embauche, la priorité est accordée aux licenciés, dans un ordre semblable mais inverse à celui qui est prévu pour le licenciement.

Fusions ou absorptions

Article 10

Après une fusion ou une absorption, de droit ou de fait, d'entreprises, l'employeur s'abstient de tout licenciement pour motifs d'ordre économique ou technique pendant une durée de [vingt-quatre mois] (ainsi modifié par l'article 5 de la CCT du 31 mai 1989, A.R. 5 octobre 1989, M.B. 26 octobre 1989).

Agents

Article 11

Les dispositions de l'article 5 ne concernent pas les agents-employés dont l'activité est liée à une forme particulière de distribution de l'assurance.

Promotions

Article 12

Des dispositions sont prises avec le conseil d'entreprise ou, à son défaut, avec la délégation syndicale, en vue d'éviter toute discrimination de sexe, de langue ou de nationalité en matière de promotions.

Article 13

Le personnel est informé, par voie de notes internes, des emplois devenus vacants dans l'entreprise et ce, préalablement à un appel de recrutement extérieur.

Sous-traitances

Article 14

Il ne peut être décidé de recourir à de la sous-traitance extérieure sans consultation préalable du conseil d'entreprise. Dans toute la mesure du possible, la priorité doit être donnée à l'engagement de personnel.

Sanctions

Article 15

En cas de licenciement effectué sans avoir respecté les procédures prévues aux articles 4, 4bis et 5 ainsi qu'en cas de licenciement effectué en violation de l'article 10, l'employeur paiera à titre de sanction au travailleur :

- dont l'ancienneté varie entre 1 an et 5 ans : une indemnité égale à trois mois de salaire mensuel ;
- dont l'ancienneté est supérieure à 5 ans : une indemnité égale à six mois de salaire mensuel.

Ces sanctions pécuniaires seront assorties de la formule d'outplacement négociée au niveau sectoriel comme prévu par la convention collective de travail relative à la réinsertion professionnelle.

Dispositions finales

Article 16

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 18 décembre 2008 relative à la sécurité d'emploi.

Article 17

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail, de manière complète ou partielle, 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.

3.1.2 Convention collective de travail du 2 décembre 2019 relative à l'accord sectoriel 2019-2020

Article 1

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

3.4. Sécurité d'emploi

Article 12

A partir du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2021, les employeurs qui envisagent de procéder à des licenciements pour des motifs d'ordre technique d'organisation du travail, mèneront, préalablement à ces licenciements, des négociations avec les partenaires sociaux pour rechercher des solutions appropriées qui préserveront autant que possible l'emploi des travailleurs concernés ou qui augmenteront leurs chances de réorientation.

A défaut de parvenir à un consensus, le régime de sanction relatif à la sécurité d'emploi (tel que prévu à l'article 15 de la convention collective de travail du 6 décembre 2010, tel que complété par la CCT du 7 octobre 2019 relative à la réinsertion professionnelle) sera d'application au-delà des indemnités de licenciement.

7. Validité

Article 27

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020, à l'exception des dispositions suivantes:

- Sécurité d'emploi (article 3) et outplacement (article 10) : du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2021.
- Prime annuelle récurrente (article 3, 4, 5, 6 et 8): conclues à durée indéterminée.

- Ces dispositions peuvent être dénoncées, par l'une des parties, moyennant un préavis de trois mois, signifié au Président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances par lettre recommandée à la poste.

3.2 Outplacement

3.2.1 Convention collective de travail du 30 novembre 2009 relative à la réinsertion professionnelle (CCT suspendue jusqu'au 31 décembre 2021⁵)

Préambule

La présente convention est conclue en exécution de l'accord sectoriel 2009-2010 conclu au sein du secteur de l'assurance le 30 novembre 2009.

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Travailleurs visés

Sont visés les travailleurs licenciés pour lesquels la sanction de l'article 15 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi s'applique.

Article 3 : Objectif

Définir les efforts fournis vis-à-vis des travailleurs afin d'aider à leur réinsertion professionnelle par le biais :

- d'une évaluation des compétences et capacités personnelles;
- d'une offre de formation complémentaire en cas de besoin;
- d'un accompagnement pendant la période de recherche d'un nouvel emploi.

L'exécution de ces nouvelles missions est confiée au FOPAS.

Article 4 : Le rôle du FOPAS⁶

Les statuts du FOPAS⁷ ont été adaptés de manière à lui permettre de jouer un rôle plus important dans la réinsertion professionnelle des personnes licenciées visées plus haut.

⁵ CCT du 2 décembre 2019 relative à la généralisation du régime de réinsertion professionnelle sectoriel, article 8

⁶ L'article 4 cette CCT est suspendu pour la période du 01.01.2018 au 31.12.2019 (voir l'art. 8 de la CCT du 05.02.2018 relative à la généralisation du régime de réinsertion professionnelle sectoriel - No.Reg.:145016/co/306).

⁷ Convention collective de travail du 18 avril 2007 déterminant les statuts du FOPAS, le "fonds pour la promotion de l'emploi et la formation dans le secteur de l'assurance"

Pour ce faire, la cellule de reclassement paritaire rapporte (à l'instar de la commission de projet) directement au Comité de gestion. Le Comité de gestion est informé de toute initiative prise par la cellule de reclassement et peut à tout moment obtenir les informations qu'il souhaite.

Cette cellule veille à :

- la mise en place d'un programme de reclassement pour les personnes licenciées visées plus haut ainsi qu'à,*
- la coordination et à la bonne exécution des nouveaux services offerts par le FOPAS.*

Les services du FOPAS offerts aux travailleurs visés sont :

1. Offrir des formations

Objectif : favoriser la réorientation de la personne licenciée sur le marché du travail grâce à des formations adaptées.

- a. Le travailleur peut tester son aptitude avec l'outil COMPAS développé par le FOPAS. Ce test permet de cibler les éventuels besoins de formation du candidat. Cet outil peut aussi servir dans le cadre d'une réorientation professionnelle vers d'autres fonctions.*
- b. Le candidat peut également suivre les formations organisées par le FOPAS ou, en cas de réorientation hors du secteur, tout autre organisme reconnu proposant des programmes de formation adaptés aux besoins professionnels du travailleur (par exemple le CEFORA, LOGOS, FQREM...) pour autant que l'effort total de l'employeur n'excède pas 8.000 euro par candidat.*
- c. En outre, la possibilité de formation individuelle de type « à la carte » organisée par le FOPAS ou, en cas de réorientation hors du secteur, par un autre opérateur reconnu peut être décidée au niveau de la cellule de reclassement sur proposition du bureau d'outplacement (cf. point 3 supra) ou du candidat lui-même, pour autant que l'effort total de l'employeur n'excède pas 8.000 euro par candidat.*

2. Inscrire le candidat dans une base de données sectorielle

Objectif : assurer la publicité des candidatures disposant d'une expérience dans le secteur via le canal du FOPAS.

Si le travailleur le souhaite, il peut se faire inscrire sur une liste de « demandeurs d'emploi sectoriels » disponible au FOPAS.

Cette liste renvoie, pour les informations personnelles protégées par la législation sur le respect de la vie privée, aux organismes officielles de placement (Actiris, FOREm, VDAB).

Cette liste sera consultable notamment par les entreprises d'assurances et par les courtiers en assurance.

3. Proposer un outplacement

Objectif : assister le travailleur via les services d'un bureau spécialisé afin de l'aider à retrouver le plus rapidement possible un nouvel emploi.

Le travailleur se voit proposer un service d'outplacement d'une durée d'un an.

La cellule de reclassement a choisi le bureau d'outplacement qui accompagne le travailleur sur la base d'un cahier des charges et d'une liste de bureaux préalablement sélectionnés par la Commission paritaire.

Le coût est facturé à l'ancien employeur du travailleur avec un maximum de 8.000 euro (7.500 euro maximum pour le bureau d'outplacement, 500 euro minimum pour compenser les frais de gestion du FOPAS et de formation du travailleur).

Si le travailleur et le bureau d'outplacement l'estiment nécessaire, le travailleur licencié peut suivre l'une des formations citées au point 1.

La cellule de reclassement informe régulièrement le Comité de gestion du FOPAS de la situation et du suivi de manière à permettre au Comité de gestion de procéder à une évaluation périodique des résultats obtenus.

Article 5 : Validité

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2009 et est conclue à durée indéterminée.

Les parties signataires peuvent dénoncer, de manière totale ou partielle, la présente convention moyennant un préavis de 3 mois. Ce préavis est adressé par lettre recommandée à la poste au Président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

3.2.2 Convention collective de travail du 2 décembre 2019 relative à la généralisation du régime de réinsertion professionnelle sectoriel

Préambule

En exécution de l'accord sectoriel 2019-2020 du 7 octobre 2019, les parties signataires ont souhaité reconduire la convention collective de travail du 5 février 2018 à durée déterminée (du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2021).

Pour rappel, cette convention a

- généralisé l'outplacement et le régime de réinsertion professionnelle sectoriel aux travailleurs licenciés du secteur de l'assurance et;
- adapté le niveau de la sanction « outplacement » en cas de nonrespect des procédures sectorielles relatives à la sécurité d'emploi.

Ce régime de réinsertion est géré depuis le 18 janvier 2016 de manière paritaire au sein du Fonds pour la promotion de l'emploi et la formation dans le secteur de l'assurance, dénommé ci-après le FOPAS.

Les parties signataires s'engagent à évaluer pour fin 2020 le régime sectoriel de réinsertion de manière globale, notamment sur la viabilité financière (financement, constitution et/ou utilisation des réserves...).

Cette évaluation pourra conduire en Commission paritaire à la pérennisation du régime, et ce en rapport avec la mise-en-œuvre du volet « employabilité » prévu en vertu de la loi du 26 décembre 2013.

I. Champ d'application

Article 1

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

Section 1 : Régime de réinsertion professionnelle

Article 2 : Travailleurs visés

§ 1

Le régime de réinsertion professionnelle sectoriel (mentionné à l'article 3) est octroyé au travailleur qui remplit simultanément les conditions suivantes :

- Disposer d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise au moment du licenciement ;
- Voir son licenciement notifié par l'employeur à partir du 18 janvier 2016;
- Ne pas être licencié pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Commentaires :

Ceci signifie que tous les travailleurs qui répondent aux conditions cumulatives de l'article 2 ont le droit de suivre l'outplacement organisé par le FOPAS dans le cadre du régime de réinsertion professionnel sectoriel, quels que soient la durée de leur préavis ou de leur indemnité compensatoire, leur âge et/ou le respect des procédures en matière de sécurité d'emploi.

Le régime de réinsertion sectoriel ne se cumule pas à l'outplacement prévu dans le cadre d'une cellule pour l'emploi en vertu de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations⁸.

§ 2

Ce droit (au régime de réinsertion professionnelle sectoriel décrit à l'article 3) n'est pas octroyé au travailleur qui remplit les conditions pour pouvoir prétendre :

- à la pension légale;
- à la pension anticipée;
- au régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 3 : Régime de réinsertion professionnelle généralisé

§ 1

Le régime de réinsertion professionnelle sectoriel décrit au paragraphe suivant est appliqué à tous les travailleurs visés à l'article 2.

⁸ Dans ce cas, la cellule pour l'emploi est compétente pour offrir un outplacement et les règles sont particulières (par exemple, l'offre d'outplacement doit être approuvée par le ministre de l'Emploi après avis du ministre régional de l'Emploi compétent...).

Commentaires : Ceci signifie que ce régime qui était jusqu'à présent organisé dans le seul cadre des sanctions en matière de sécurité d'emploi⁹ est généralisé par la présente convention à tous les travailleurs visés à l'article 2.

§ 2

Le régime de réinsertion professionnelle sectoriel est organisé par le FOPAS, fonds géré par le Comité de gestion paritaire dans le cadre de sa mission de reclassement¹⁰ (nommé ci-après FOPAS - outplacement).

Ce régime se compose :

- d'un programme d'outplacement dont les modalités sont fixées par le Comité de gestion en collaboration avec la cellule de reclassement (sélection des bureaux d'outplacement, durée et modalités de reprise du programme, coaching individuel, soutien psychologique et logistique, indemnisation des frais de déplacement...);
- en outre, de formations adaptées aux besoins professionnels du travailleur, à partir du moment où le travailleur et le bureau d'outplacement l'estiment utile afin de favoriser sa réorientation sur le marché du travail.

Il peut s'agir de formations organisées par le FOPAS ou par un autre fonds de formation, voire une formation « à la carte » approuvée par la cellule de reclassement.

§ 3

Le programme d'outplacement offert dans le cadre du régime de réinsertion sectoriel répond aux conditions de qualité fixées par les réglementations applicables¹¹.

Section 2 : Financement en fonction du scope

Article 4 : Travailleurs licenciés moyennant un(e) (indemnité de) préavis d'au moins 30 semaines - scope de la loi du 26 décembre 2013

§ 1

En application du régime général d'outplacement inséré par la loi du 26 décembre 2013¹², le régime de réinsertion professionnelle sectoriel de l'article 3 est organisé par le FOPAS - outplacement.

Commentaires : Ceci signifie que le régime de réinsertion visé à l'article 3 répond au cadre du régime général de l'outplacement mis en place par la loi du 26 décembre 2013 pour les travailleurs dont le contrat de travail est résilié par l'employeur :

- *moyennant un délai de préavis d'au moins 30 semaines;*

⁹ Cfr article 15 de la convention collective de travail du 6 décembre 2010.

¹⁰ Consacrée dans les statuts, convention collective de travail du 18 avril 2007, AR du 10 mars 2008, MB du 29 avril 2008.

¹¹ Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002, convention collective de travail n° 51 du 10 février 1992.

¹² Ayant introduit la première section relative au régime général de reclassement professionnel dans la loi du 5 septembre 2001, chapitre 5.

- moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir.

§ 2

En cas d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, l'employeur verse au FOPAS - outplacement les quatre semaines de rémunérations (dont question à l'article 11/5, §1er 2° de la loi du 5 septembre 2001) à calculer au sens de l'article 39 §1er de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail. Commentaires : autrement dit, le versement des 4 semaines est conditionné par l'application de la disposition légale permettant de diminuer l'indemnité compensatoire de préavis de 4 semaines.

Article 5 : Travailleurs pour lesquels une sanction est d'application en vertu de l'article 15 de la convention collective de travail du 6 décembre 2010 relative à la sécurité d'emploi - scope sectoriel (CCT sécurité d'emploi)

§ 1

En application de l'article 15 de la convention collective de travail du 6 décembre 2010, le régime de réinsertion professionnelle sectoriel de l'article 3 est organisé par le FOPAS - outplacement pour les travailleurs visés à l'article 2 dont le contrat de travail est résilié par l'employeur en infraction des procédures sectorielles prévues concernant la sécurité d'emploi.

§ 2

Au-delà des indemnités de 3 ou 6 mois prévues à l'article 15 et sans préjudice de l'application de l'article 4, §2 de la présente convention, l'employeur verse au FOPAS - outplacement l'équivalent de quatre semaines de rémunérations comme sanction pour le non-respect de la procédure.

Commentaires : Ceci signifie que

- *le versement des 8.000 euros au FOPAS prévu précédemment dans le cadre de la convention collective du 30 novembre 2009 est neutralisé pendant la durée de validité de la présente convention ;*
- *pour les travailleurs disposant d'une indemnité compensatoire de préavis égale ou supérieure à 30 semaines et pour lesquels les sanctions en matière de sécurité d'emploi s'appliquent, l'employeur verse deux fois quatre semaines au FOPAS - outplacement, l'une en application du présent article représentant une sanction, l'autre en application de l'article 4, §2 de la présente convention.*

Article 6 : Travailleurs âgés d'au moins 45 ans soumis au régime particulier d'outplacement de la CCT n° 82 - scope CCT 82

§ 1

Le régime de réinsertion professionnelle sectoriel prévu à l'article 3 de la présente convention est également d'application aux travailleurs soumis au régime particulier d'outplacement introduit par la CCT n° 82 et visé à la seconde section du chapitre 5 de loi du 5 septembre 2001.

§ 2

L'employeur qui licencie un travailleur âgé d'au moins 45 ans et visé par le champ d'application de la seconde section du chapitre 5 de loi du 5 septembre 2001 verse 1.800 euros au FOPAS - outplacement (ce montant fait référence à la sanction perçue en vertu de l'arrêté royal du 23 janvier 2003).

§ 3

Toutefois, l'employeur est dispensé du versement des 1.800 euros (prévu au paragraphe précédent) s'il doit verser 4 à 8 semaines en application de l'article 5.

Article 7 : Obligations de l'employeur

§ 1

L'employeur qui licencie un travailleur visé à l'article 2 :

- avertit par écrit le travailleur de l'offre de réinsertion professionnelle sectorielle (dont question à l'article 3) dans les délais légaux;
- verse au FOPAS - outplacement les sommes prévues (4 semaines, 8 semaines ou 1.800 euros) aux articles 4, 5 ou 6 de la présente convention.

§ 2

A partir du moment où l'employeur respecte le précédent paragraphe, ses obligations en matière d'outplacement (prévues par la loi du 5 septembre 2001, la loi du 26 décembre 2013, la CCT n° 82 et 51) sont transférées au FOPAS - outplacement.

Article 8 : Dispositions finales

La présente convention collective de travail est conclue à durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2020 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021.

Elle suspend, pendant toute la durée de sa validité, l'exécution de la convention collective de travail du 30 novembre 2009 relative à la réinsertion professionnelle, (enregistrée sous le numéro 98624/CO/306), en particulier son article 4.

4. Frais de transports

4.1 Intervention de l'employeur dans les frais de transport

4.1.1 Convention collective de travail du 14 novembre 1975 fixant l'intervention des employeurs dans les frais de transport (modifié par la CCT du 13 novembre 2001)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises d'assurances et à leurs travailleurs salariés, sauf :

- A. *(Abrogé(e) par la CCT du 13 novembre 2001)*
- B. ceux dont la résidence est distante de moins de deux kilomètres de leur lieu de travail;
- C. ceux dont l'emploi "part-time" s'exerce chez plusieurs employeurs et pour lesquels un régime spécial est prévu à l'article 2, C, ci-après.

Article 2

L'intervention des employeurs¹³ dans l'utilisation des moyens de transport en commun ou privés est fixée comme suit :

- A. jusqu'à sept kilomètres de trajet, remboursement sur base du taux de l'abonnement social de la Société nationale des chemins de fer belges pour sept kilomètres;
- B. au-delà de sept kilomètres de trajet et pour autant que le travailleur ne bénéficie pas du tarif standard urbain des moyens de transport en commun (déclaration sur l'honneur), remboursement sur base du nombre de kilomètres parcourus au taux de l'intervention des employeurs dans le prix des abonnements sociaux de la Société nationale des chemins de fer belges pour la même distance;
- C. si le trajet à l'arrivée au lieu de travail ou au départ de celui-ci est effectué en venant de ou en se rendant à un lieu de travail chez un autre employeur, le travailleur "part-time" a droit à une intervention égale à la moitié de celle calculée comme dit en A ou B ci-dessus.

Article 3

¹³ L'intervention patronale dans les frais de transport fixée à 80 % par le point II de l'accord sectoriel du 25 avril 1991 conclu le 24 avril 1991 : « *L'assimilation de la nouvelle carte train S.N.C.B. à l'ancien abonnement social se fera à partir du 1er janvier 1991. L'intervention patronale sera portée de 75 à 80 % du prix de la carte train S.N.C.B. à partir du mois qui suit la date de la signature de l'accord.* »

La preuve de la distance parcourue est fournie comme suit :

- A. par les titulaires d'un abonnement indiquant la distance, en exhibant cet abonnement;
- B. par les titulaires d'un titre de transport n'indiquant pas la distance et par les utilisateurs d'un moyen de transport privé pour des trajets visés à l'article 2, B, ci-dessus, en déclarant la distance soit, pour les premiers, entre gares ou haltes utilisées, soit, pour les seconds, entre résidence et lieu de travail, l'employeur se réservant de procéder à toute vérification qu'il juge utile;
- C. en cas d'emploi de plusieurs moyens de transport, le calcul de la distance totale se fait comme indiqué ci-dessus, sauf pour le trajet repris à l'article 2, A., ci-dessus, lequel est couvert par un forfait qui s'ajoute aux autres interventions.

Article 4

La loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés et ses arrêtés d'exécution restent d'application en ce qui concerne les titulaires d'un abonnement social de la Société nationale des chemins de fer belges.

Article 5

L'intervention de l'employeur n'est pas due pour les jours de travail non prestés quelle qu'en soit la cause (vacances, maladie, etc.), sauf au cas où le bénéficiaire aurait acquis un titre de transport qui ne pourrait être réutilisé.

Article 6

Les dispositions de la présente convention collective de travail ne peuvent être cumulées avec celles d'autres conventions réglant le remboursement des frais de transport professionnel.

Article 7

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 11 décembre 1972 conclue au sein de la Commission paritaire nationale des entreprises d'assurances, fixant l'intervention des employeurs dans les frais de transport des travailleurs, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 15 juin 1973.

Article 8

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er octobre 1975 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois, pouvant prendre effet au plus tôt le 1er avril 1977 et après une durée effective de dix-huit mois.

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

5. Suspension du contrat de travail

5.1 Crédit-temps

5.1.1 Convention collective de travail du 5 février 2018 actualisant la convention collective de travail du 20 décembre 2005 relative au crédit-temps dans le secteur de l'assurance

Préambule

La présente convention est conclue en exécution de l'accord sectoriel 2017-2018 conclu au sein du secteur de l'assurance le 5 février 2018. Elle modifie et actualise la précédente convention sectorielle relative au crédit-temps (prise à l'époque sous l'égide de la convention collective de travail n° 77). Le texte de la présente convention adapte la durée du crédit-temps en fonction des dispositions de la convention collective n° 103 du Conseil National du travail (1) et reprend pour le reste, à l'identique, les modalités précédentes (seuil,...), à l'exception d'un toilettage purement légistique du texte.

(1) du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière (modifiée par les conventions collectives de travail n° 103bis du 27 avril 2015 et n° 103ter du 20 décembre 2016). Ci-après dénommée CCT n°103.

Champ d'application

Article 1

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

Durée

Article 2

En application de l'article 4 §4 de la CCT n° 103 du Conseil national du travail précitée, le droit au crédit-temps - pour motifs de soins (motifs défini à l'article 4§1er de la CCT nr 103) est porté au maximum de 51 mois sur l'ensemble de la carrière professionnelle;

- pour motifs de formation (motifs définis à l'article 4 §2 de la CCT nr 103) est porté au maximum de 36 mois sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

Seuil

Article 3

Le seuil prévu à l'article 16 de la CCT no.103 précitée, est porté à 7 %.

S'agissant des deux pourcents au-delà des 5% prévus par la CCT n° 103, les entreprises peuvent déterminer des catégories prioritaires.

A défaut pour l'entreprise d'avoir déterminé des catégories prioritaires, le droit de 7 % bénéficie à tout le personnel.

Commentaire : le seuil de 7 % se calcule sur base du nombre total de travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail dans l'entreprise ou le service au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle les droits sont simultanément exercés.

Travailleurs âgés de plus de 50 ans

Article 4

Les travailleurs âgés de 50 ans et plus bénéficiant d'un des systèmes de crédit-temps ne sont pas comptabilisés dans le seuil de 7 %.

Cela signifie qu'aucun seuil n'est appliqué pour l'accès des travailleurs âgés de 50 ans et plus aux systèmes de crédit-temps.

Passage crédit-temps - prépension

Article 5 :

Le complément de chômage versé par l'employeur (en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise, appelé communément soit RCC, soit prépension) est, à l'occasion du passage d'un crédit-temps à temps partiel vers la prépension à temps plein, calculé sur la base d'une rémunération ou d'un salaire en fonction du taux d'occupation durant la carrière.

Validité

Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2018 et est conclue à durée indéterminée. Elle coordonne et remplace la convention du 20 décembre 2005, n° 78441, relative au crédit-temps.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail 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.

5.1.2 Convention collective de travail du 2 décembre 2019 relative au crédit-temps de fin de carrière pour les travailleurs bénéficiant d'une longue carrière

Champ d'application

Article 1

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

Application de la CCT nr 137

Article 2

En application de la convention collective de travail nr 137 du 23 avril 2019, l'âge d'accès au droit aux allocations pour le régime de crédit-temps de fin de carrière (« emplois de fin de carrière ») est porté :

- à 55 ans en cas de réduction du temps de travail d'1/5 et
- à 57 ans en cas de réduction à mi-temps.

Ces dispositions sont d'application moyennant le respect des conditions prévues dans les conventions interprofessionnelles nr 103ter relative au crédit-temps et nr 137 précitée (35 ans de carrière comme travailleur salarié).

Validité

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020.

5.2 RCC

5.2.1 Convention collective de travail du 2 décembre 2019 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) moyennant 40 années de carrières

Champ d'application

Article 1

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

Application de la CCT nr 135

Article 2

En exécution de la convention collective de travail nr 135 du 23 avril 2019, l'âge minimum requis à partir duquel le régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs licenciés est maintenu à 59 ans pour la période allant du 1er janvier 2019 au 30 juin 2021 moyennant le respect de la convention précitée et des dispositions réglementaires applicables (dont l'arrêté royal du 3 mai 2007).

Validité

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2021.

5.3 Suspensions de travail pour convenances personnelles

5.3.1 Convention collective de travail du 24 mai 1977 relative aux suspensions de travail pour convenances personnelles

Article 1^{er}

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

Article 2

La présente convention collective de travail prévoit que l'employeur accorde, sur demande du travailleur, des autorisations d'absence non rémunérées dans les cas prévus ci-après :

A. Au maximum 10 jours par an pour les travailleurs qui doivent absolument régler un problème familial ou social et ce pendant le temps nécessaire pour prendre les mesures urgentes en cas de :

1. accident ou maladie d'un jeune descendant, du conjoint du travailleur ou d'une personne qui fait également partie de son ménage;
2. accident ou maladie d'un père ou d'une mère vivant seul;
3. nécessité de garde d'enfants du travailleur;
4. dommages matériels à l'habitation du travailleur;
5. formalités administratives qui ne peuvent pas être accomplies en dehors des heures de travail.

Lorsque l'absence dure une demi-journée ou plus, les heures non travaillées sont retirées de la rémunération ou viennent en diminution des vacances annuelles, selon accord entre l'employeur et le travailleur intéressé.

Lorsque l'absence dure moins d'un demi-jour, les heures d'absence peuvent être, de commun accord, travaillées à un autre moment.

Les raisons des absences doivent être prouvées par des documents appropriés ou à défaut, par toute autre voie de droit.

Le travailleur qui, en raison des circonstances prévues, doit abandonner le travail, est tenu d'en avertir l'employeur aussi rapidement que possible.
La présente convention collective de travail ne déroge en rien aux dispositions et usages plus favorables en vigueur dans l'entreprise.

B. Au maximum un demi-jour par semaine aux membres du personnel ayant des enfants, dont ils sont appelés à devoir s'occuper, n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Les modalités d'octroi sont arrêtées au niveau de l'entreprise.

Article 3

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 14 novembre 1975, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises d'assurances, concernant la suspension de travail pour convenances personnelles, rendue obligatoire par arrêté royal du 23 juillet 1976.

Article 4

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er avril 1977 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois, pouvant prendre effet au plus tôt le 1er octobre 1978 et après une durée de dix-huit mois.

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

6. Congés et vacances

6.1 Congé de paternité et congé postnatal

6.1.1 Convention collective de travail du 15 octobre 2013 concernant le congé de paternité

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 :

Les pères qui perçoivent l'allocation pour le congé de paternité octroyée par l'INAMI dans le cadre de la loi relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie 2, reçoivent pendant les deux premiers jours un complément d'allocation à charge de l'employeur.

Ce complément d'allocation équivaut au différentiel entre la rémunération réellement perçue du travailleur et l'allocation pour le congé de paternité de manière à lui garantir un total de 5 jours de congé de paternité sans perte de salaire (les trois premiers jours étant à charge de l'employeur).

Par « rémunération réellement perçue », on entend la rémunération fixe imposable en vigueur au moment où le père prend son congé de paternité.

Les modalités de paiement du complément sont à déterminer au niveau de l'entreprise.

Article 3 : Validité

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 15 octobre 2003 et est conclue pour une durée indéterminée.

6.1.2 Convention collective de travail du 14 novembre 1975 relative à l'octroi d'un congé postnatal conventionnel

Chapitre Ier - Champ d'application

Article 1^{er}

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

Chapitre II - Modalités d'octroi

Article 2 : Avant-propos

Dans la présente convention collective de travail l'expression "congé postnatal" vise une période se situant postérieurement au congé légal d'accouchement ; il n'y a donc pas lieu de confondre l'expression relative au congé postnatal conventionnel avec celle de congé légal.

Article 3

L'employeur accorde, à la demande de sa travailleuse intéressée, un congé postnatal non rémunéré d'une durée d'un an maximum prenant cours à l'expiration de son repos légal d'accouchement.

Cette période constitue une interruption du contrat de louage de travail.

Ce congé peut être converti en régime de travail à mi-temps et étalé sur une durée maximum de deux ans à la demande de l'intéressée. Dans ce cas, la rémunération est modifiée proportionnellement par avenant au contrat de louage de travail et les dispositions des articles 5 et 6 ci-après ne trouvent pas application.

Article 4

En introduisant semblable demande, la travailleuse s'engage à n'effectuer aucun autre travail rémunéré pendant cette période d'interruption du contrat.

Article 5

L'employeur reprend la travailleuse au service de l'entreprise à l'issue de ce congé, dans la même catégorie du barème, mais pas nécessairement à la même fonction.

Article 6

- a) La période de congé postnatal n'intervient pas pour le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise. Toutefois les prestations fournies avant le congé postnatal demeurent acquises pour ce calcul.
- b) Toutefois, en ce qui concerne la carrière suivant le barème, celle-ci continue à évoluer de telle sorte qu'au moment de son retour, la travailleuse aura droit à la rémunération correspondant à l'âge ou à l'ancienneté qu'elle aura atteint à ce moment.
- c) La période d'interruption du contrat de louage de travail n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des vacances annuelles, c'est-à-dire qu'elle n'ouvre pas de droit aux vacances annuelles.

Article 7

La travailleuse informe son employeur dans un délai de trois semaines après l'accouchement de son intention d'avoir recours au congé postnatal pour une durée qu'elle doit préciser. Si l'intéressée a l'intention de ne pas reprendre le travail, elle doit en aviser son employeur par lettre recommandée trois mois avant la fin du congé postnatal; toutefois, si le congé postnatal a une durée égale ou inférieure à trois mois, l'avis de non-reprise doit être donné un mois à l'avance. Aucun congé de moins d'un mois n'est accordé.

En cas de non-reprise à la date prévue, sans respect des dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur constate par lettre recommandée, adressée à l'intéressée, la rupture unilatérale du contrat de louage de travail par la travailleuse.

Article 8

Pour l'application de la présente convention collective de travail, la travailleuse ne peut demander un deuxième congé postnatal à l'occasion d'une deuxième maternité qu'après un délai d'un an depuis la reprise du travail. En outre, une même travailleuse n'a pas droit à plus de deux congés postnatals dans la même entreprise.

Article 9

Dans les entreprises d'assurance occupant au moins cinquante travailleurs, la présente convention collective de travail sort son plein effet à la date déterminée à l'article 10 ci-dessous.

Dans les entreprises occupant moins de cinquante travailleurs, il est recommandé aux employeurs de lui donner effet dans toute la mesure compatible avec les nécessités des services.

Chapitre III - Dispositions finales

Article 10

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 11 décembre 1972 conclue au sein de la Commission paritaire nationale des entreprises d'assurances, concernant l'octroi d'un congé postnatal conventionnel, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 8 juin 1973.

Article 11

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er octobre 1975 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois pouvant prendre effet au plus tôt le 1er avril 1977 et après une durée effective de dix-huit mois.

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

6.2 Vacances jeunes

6.2.1 Convention collective de travail du 13 novembre 2001 relative aux vacances-jeunes

Article 1

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

Article 2

Cette convention remplace la convention collective de travail du 14 novembre 1975 relative aux compléments de vacances pour les travailleurs de moins de 25 ans².

Article 3

Les jeunes qui perçoivent l'allocation vacances-jeunes octroyée par l'ONEm dans le cadre de la loi du 22 mai 2001 assurant la mise en oeuvre de l'accord interprofessionnel 2001/2002 en matière de vacances annuelles³ reçoivent un complément d'allocation à charge de l'employeur auprès duquel le jeune travailleur est employé au moment où il prend le(s) jour(s) de vacances-jeunes.

Ce complément d'allocation équivaut au différentiel entre la rémunération réellement perçue du travailleur et l'allocation vacances-jeunes de manière à lui garantir au maximum un total de quatre semaines de vacances sans perte de salaire.

Par « rémunération réellement perçue », on entend la rémunération fixe imposable en vigueur au moment où le jeune travailleur prend le(s) jour(s) de vacances-jeunes. Les modalités de paiement du complément sectoriel sont à déterminer au niveau de l'entreprise.

Article 4

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2001 et est conclue pour une durée indéterminée.

6.3 Jours fériés régionaux

6.3.1 Convention collective de travail du 14 novembre 1975 relative aux jours fériés régionaux

Article 1^{er}

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

Article 2

En raison des recommandations des Conseils culturels, un jour de congé spécial sera octroyé :

- le 11 juillet dans la région de langue néerlandaise,
- le 27 septembre dans la région de langue française.

La date de ce congé spéciale est fixée de commun accord au niveau de l'entreprise pour les travailleurs de la région bruxelloise et il en est de même, jusqu'à fixation d'un jour particulier, dans la région de langue allemande.

Article 3

Si le jour de congé spécial coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est remplacé par un autre jour fixé de commun accord au niveau de l'entreprise.

Article 4

Les rémunérations fixes seront maintenues pour ce jour de congé spécial.

Article 5

Les modalités d'application de la présente convention collective de travail, et notamment le rattachement des travailleurs aux régions selon leurs fonctions ou d'autres critères, seront réglées de commun accord au niveau de l'entreprise.

Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1976 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois, pouvant prendre effet au plus tôt le 1er avril 1977.

Ce préavis est adressé, par lettre recommandée à la poste, au président de la Commission Paritaire des entreprises d'assurances.

6.4 Compte épargne

6.4.1 Convention collective de travail cadre du 4 mai 2020 relative au compte épargne temps

Commentaire :

Soucieux d'apporter une solution aux travailleurs et aux employeurs pour la gestion des congés suite aux conséquences de la crise liée au Covid19, les partenaires sociaux ont décidé de conclure une CCT-cadre afin de faciliter l'introduction du compte épargne carrière introduit par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

La présente convention a pour but d'apporter aux entreprises un outil pour régler la problématique du "surplus" de congés qui risque de se poser après la crise liée au Covid19 ...

La convention est temporaire et exclusivement destinée à apporter une solution aux surplus de congés lié à la crise du Covid-19.

Les lignes directrices en sont les suivantes :

- La convention porte sur les congés 2020 et 2021;
- Elle permet un étalement de ceux-ci sur une période de 5 ans;
- Elle concerne les congés extras légaux, à l'exclusion de heures supplémentaires;
- Elle ne vient aucunement interférer avec les régimes d'entreprise qui seraient éventuellement déjà mis en place: ceux-ci ne sont pas remis en cause ;
- Le principe du volontariat est central: aucun travailleur ne peut être contraint d'adhérer de force à ce régime et aucun employeur non plus ;
- L'activation de ce mécanisme requiert la conclusion d'une CCT en entreprise;
- La plus grande liberté est laissée aux partenaires sociaux de l'entreprise sur les autres modalités;
- Une évaluation paritaire de ce régime est prévue début 2022 ainsi qu'une évaluation finale, avec la possibilité d'une prolongation ou d'une adaptation.

Champ d'application

Article 1

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

Application de la loi du 5 mars 2017

Article 2

La présente convention est prise en exécution de la première section du chapitre 2 du titre III de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Epargner du temps

Article 3

§1. Le système de l'épargne-temps permet au travailleur d'épargner du temps pour prendre ultérieurement des jours de congé, c'est-à-dire au cours des cinq années qui suivent.

§2. Dans cette convention-cadre, on entend par "temps":

les jours de congés conventionnels accordés au niveau sectoriel ou de l'entreprise (y inclus les jours de RTT) et qui sont librement déterminés par le travailleur qui devaient être pris dans le courant des années 2020 et 2021.

Volontariat

Article 4

Le compte épargne-temps est basé sur le principe du libre choix du travailleur : Aucun travailleur ne peut être obligé de participer à un compte épargne-temps.

Modalités à fixer en entreprise

Article 5

Il revient aux partenaires sociaux de l'entreprise de définir les modalités de la présente convention dans une convention collective de travail à conclure à leur niveau.

La convention doit au minimum préciser les éléments suivants :

- quelles périodes de temps peuvent être épargnées ;
- la période pendant laquelle cette épargne peut avoir lieu (5 ans) ;

- la manière dont ces jours peuvent être pris par le travailleur dans ce délai de 5 ans ;
- l'estimation de l'avoir d'épargne en cas de paiement éventuel (dans les cas prévus à l'article 6§2);
- la gestion de l'épargne (par l'employeur ou par une institution externe) et les garanties pour le travailleur;
- la liquidation.

Garanties pour le travailleur

Article 6

§1. Lorsque l'employeur assume lui-même la gestion de l'épargne-temps, il est obligé de prévoir les garanties de paiement nécessaires dans la convention collective d'entreprise fixant les modalités.

§2. Le travailleur a droit au paiement intégral de son avoir d'épargne au moment où son engagement auprès de l'employeur prend fin ou suivant des conditions particulières convenues en entreprise.

§3. Le secteur ne permet pas la transmissibilité de l'avoir d'épargne entre les entreprises.

Commentaire : Toutefois, ceci ne fait pas obstacle à l'application de la convention interprofessionnelle nr 32 bis en cas de transfert conventionnel d'entreprise.

Validité

Article 7

La présente convention collective de travail est conclue à durée déterminée.

Elle entre en vigueur le 1er janvier 2020 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2026.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire

7. Formation

7.1 Prolongations des efforts de formation

7.1.1 Convention collective de travail du 2 décembre 2019 relative à l'accord sectoriel 2019-2020

I. Champ d'application

Article 1

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

4. Formations

4.1. Poursuite et projet de croissance des efforts de formation

Article 18

§ 1

Les parties signataires s'engagent à prolonger par la présente convention collective de travail l'effort de formation existant au sein du secteur de l'assurance convenu dans le précédent accord sectoriel.

Ils reconduisent en effet les dispositions suivantes :

- le crédit de formation de 4 jours (article 15) ;
- la procédure de demande et d'accessibilité à la formation (articles 16 et 17) ;
- le financement du fonds pour la formation des groupes à risques, le FOPAS, pour les années 2019 (convention collective de travail du 13 septembre 2019) et 2020 (convention collective de travail spécifique conclue).

§ 2

Les parties signataires prévoient en outre une trajectoire de croissance suite à la prolongation de la ligne budgétaire de crédit soutenant la formation intra-entreprise (article 19) et au soutien de la formation syndicale (article 20).

§ 3

Les parties reconnaissent exécuter par le présent chapitre les articles 12 et 13 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

4.2. Crédit de formation

Article 19

Un crédit de formation, exprimé en nombre de jours par an, est déterminé pour l'année 2020 collectivement au niveau de l'entreprise de la manière suivante :

effectif engagé dans les liens d'un contrat de travail, exprimé en équivalent temps plein, au 30 juin de l'année précédente, multiplié par 4.

Ce crédit comprend tant les formations sur les lieux du travail que les formations en externe.

Article 20

Chaque travailleur a le droit de formuler de manière motivée vis-à-vis de son employeur ses besoins en matière de formation dans le cadre d'une évaluation annuelle des besoins.

Un rapport à ce sujet sera présenté au Conseil d'entreprise à l'occasion des informations économiques et financières annuelles. Ce rapport comprendra entre autres les informations sur le nombre de jours de formation qui ont été organisés pendant l'année, sur les types de formation, sur le nombre de travailleurs qui ont été concernés et sur la proportion des demandes refusées ainsi que le type de motivation du refus.

Article 21

La formation est accessible à tous les travailleurs à partir du moment où celle-ci a un lien avec la vie professionnelle dans l'entreprise.

En cas de refus de formation par la hiérarchie directe du travailleur, celui-ci aura la possibilité d'introduire un recours auprès de la direction des Ressources Humaines de son entreprise. En cas de maintien du refus par l'employeur, celui-ci motivera sa décision, par écrit, auprès du travailleur.

4.3. Financement FOPAS

Article 22

Sur la base de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (partie I), titre XIII, chapitre VIII, section Ière, une convention collective de travail spécifique portant la cotisation annuelle à 0,15 % pour le FOPAS a été conclue le 13 septembre 2019 pour l'année 2019.

Une convention spécifique portant la cotisation annuelle à 0,15% pour le FOPAS est également conclue pour l'année 2020 en exécution du présent accord.

4.4. Ligne budgétaire de crédit en faveur de la formation en entreprise

Article 23

§ 1

Les parties signataires prolongent la ligne budgétaire de crédit en faveur de la formation en entreprise dans les mêmes conditions que celles de l'accord précédent (rappelées dans les paragraphes suivant). Il s'agit d'un point qui est exécuté sous la responsabilité du Comité de gestion du FOPAS.

§ 2

Les travailleurs visés par la ligne budgétaire de crédit au §1er sont ceux couverts par la convention collective de travail du 19 février 1979 (soit tous les travailleurs à l'exception de ceux relevant de la direction telle que définie à l'article 2 de ladite convention).

§ 3

Les formations en interne financées par la ligne budgétaire de crédit visée au §1er sont des formations qui s'inscrivent dans la philosophie ou qui sont complémentaires à celles déjà organisées par ou via le FOPAS.

§ 4

L'entreprise bénéficiera d'une ligne budgétaire à exprimer en euros et à calculer par le FOPAS suivant la formule suivante :

Coût moyen formation FOPAS multiplié par le nombre formations organisées par/via FOPAS pour les travailleurs de l'entreprise divisé par 2

§ 5

A la demande de l'entreprise, le FOPAS procèdera au versement de ce crédit sur la base de documents justificatifs (en fonction des règles définies par le Comité de gestion du FOPAS).

§ 6

Le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, recevra un rapport relatif aux formations financées par ce biais ainsi qu'aux travailleurs concernés.

§ 7

Ce crédit est financé par les réserves du FOPAS.

Le comité de gestion mènera fin 2020 une évaluation de ce régime tenant compte de la viabilité financière et de son efficacité (taux de formation, travailleurs visés.).

Cette évaluation sera transmise à la Commission paritaire.

4.5. Fonds de formation syndical

Article 24

§ 1

Pour les années 2019-2020, une allocation de 1.000.000 EUR au Fonds de formation syndical est prévue.

Cette allocation est répartie à concurrence de:

- 500.000 euros versé par Assuralia pour les activités syndicales ;
- 500.000 euros versé par le FOPAS pour la formation syndicale.

§ 2

Ces montants seront versés à condition que les dispositions ci-après (rapport annuel sur la répartition et l'utilisation des montants, alinéa suivant et paix sociale, article suivant) aient été respectées.

Un rapport annuel sur la répartition et l'utilisation des montants suivant le modèle convenu sera fourni par les organisations syndicales et envoyé à Assuralia dans le courant du 1er trimestre 2021.

§ 3

Un groupe de travail paritaire sera créé et chargé de définir des critères objectifs permettant de quantifier pour l'avenir les montants des formations syndicales financées par le FOPAS (coût moyen de formation, nombre de participants, coût logistique, salle.).

Ce groupe de travail est également chargé de réfléchir à d'éventuels critères objectifs concernant le financement mis à charge d'Assuralia.

Ce groupe de travail fera rapport à la Commission paritaire pour le mois de novembre 2020.

7. Validité

Article 27

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020, à l'exception des dispositions suivantes:

- Sécurité d'emploi (article 3) et outplacement (article 10) : du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2021.
- Prime annuelle récurrente (article 3, 4, 5, 6 et 8): conclues à durée indéterminée.

Ces dispositions peuvent être dénoncées, par l'une des parties, moyennant un préavis de trois mois, signifié au Président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances par lettre recommandée à la poste.

8. Divers

8.1 Moyens de communication électroniques

8.1.1 Convention collective de travail du 15 octobre 2003 relative à l'utilisation des moyens de communication électroniques

Introduction

La présente convention est conclue en exécution de l'accord sectoriel 2003-2004 conclu au sein du secteur de l'assurance le 15 octobre 2003.

Elle s'inscrit notamment dans le cadre de l'article 17 de la CCT relative au statut de la délégation syndicale qui prévoit que "la délégation syndicale peut sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit, à toutes communications utiles au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical".

Le développement des nouveaux moyens électroniques a conduit les partenaires sociaux à vouloir régler l'utilisation des moyens de communication électroniques par les représentants des travailleurs dans le cadre de leur activité syndicale.

La présente convention a dès lors pour but de déterminer les conditions d'utilisation des moyens de communication électroniques par les membres du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail et de la délégation syndicale et d'éviter les abus qui pourraient survenir dans leur utilisation.

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Principe général

Si dans le cadre de ses fonctions professionnelles, un membre du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail ou de la délégation syndicale dispose de moyens de communication électroniques, il pourra utiliser ceux-ci à des fins syndicales, à condition de respecter les règles d'utilisation existant (ou encore à établir) dans l'entreprise ainsi que dans la présente convention.

Le membre du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail ou de la délégation syndicale qui ne dispose pas d'un poste de travail équipé de moyens de communication électroniques, se voit octroyer un "user-id" 2 personnalisé et un accès aisé à un PC (par exemple via celui organisé dans le local syndical, cf. article 5).

Article 3 : Respect des règles existantes

La présente convention ne remet pas en cause les accords déjà conclus en la matière ou les prescriptions destinées au personnel actuellement en vigueur dans l'entreprise.

L'application de cette convention ne peut en aucun cas mettre en cause les règles de sécurité informatiques, de déontologie et d'utilisation des moyens de communication électroniques existant dans l'entreprise.

Ces règles sont d'application pour tous les travailleurs, y compris pour leurs représentants. Les modalités concrètes des mesures de sécurité relatives à l'utilisation des moyens de communication par les membres du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail et la délégation syndicale sont à préciser au niveau de l'entreprise, et ce en fonction des règles qui y sont déjà d'application (ou encore à définir).

Article 4 : Utilisation à des fins syndicales

L'envoi massif de mails envoyés à des fins syndicales est interdit sauf si l'employeur en décide autrement.

Une entreprise peut décider de donner accès au personnel à un subweb syndical de l'intranet de l'entreprise. Le personnel se rend alors volontairement sur le site pour prendre connaissance d'une information syndicale ou de tracts syndicaux.

Article 5 : Accès à Internet

L'accès à Internet n'est justifié que par des raisons professionnelles. Pour autant que les disponibilités locales le permettent, un accès à Internet par organisation syndicale représentée dans l'entreprise et par siège d'exploitation, sera mis à disposition dans le local syndical ou dans les installations que l'employeur met à disposition, et ce pour des raisons inhérentes au fonctionnement des organes de concertation sociale.

Article 6 : Utilisation de bonne foi

Les membres du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail ou de la délégation syndicale s'engagent à utiliser les moyens de communication électroniques mis à leur disposition de manière responsable, prudente et de bonne foi.

Dans cet esprit, les parties conviennent notamment d'/de :

- assurer le respect de la législation (couverture des installations par des licences dûment acquittées);
- déployer tous les moyens possibles pour éviter d'introduire des virus informatiques, notamment par le biais de versions non officielles de logiciels (entre autres "gratuits");
- permettre une évolution harmonieuse et sous contrôle des configurations (upgrades, comptabilité techniques, protection de ressources réseau...); et
- empêcher la congestion des systèmes (mails massifs, taille des attachments, etc).

Article 7 : Respect de l'organisation du travail

Les communications faites via des moyens électroniques par les membres du conseil d'entreprise, du comité pour la protection et la prévention au travail et de la délégation syndicale ne peuvent perturber l'organisation du travail (cf. introduction, article 17 CCT sectorielle relative au statut de la délégation syndicale).

Article 8 : Principe de confidentialité

Les communications faites via des moyens électroniques par les membres du conseil d'entreprise, du comité pour la protection et la prévention au travail et de la délégation syndicale ne peuvent servir à divulguer des informations confidentielles de l'entreprise. La notion de confidentialité correspond à celle prévue par l'Arrêté royal déterminant cette notion pour les informations divulguées en conseil d'entreprise (cf. A.R. du 27 novembre 1973).

Protection de la vie privée : l'accès de l'employeur au contenu des communications électroniques syndicales est déterminé de la même manière que les communications électroniques faites à des fins privées. L'employeur donnera des consignes spécifiques en cette matière aux responsables informatiques pour que le respect de cette confidentialité soit respecté.

Article 9 : Responsables de la communication

Les organisations représentatives des travailleurs s'engagent à donner aux membres des conseils d'entreprise, comités pour la protection et la prévention au travail et délégations syndicales, désignés ou élus sur les listes présentées par elles, les consignes requises en vue du respect des dispositions de la présente convention.

De plus elles désignent parmi leurs affiliés membres des conseils d'entreprise, comités pour la protection et la prévention au travail, des délégations syndicales, l'un d'entre eux qui sera responsable de la communication, et qui, à ce titre, veillera à assurer le respect de la présente convention dans l'entreprise.

Article 10 : Validité

Cette convention entre en vigueur le 15 octobre 2003 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention moyennant un préavis de 3 mois. Ce préavis est adressé, par lettre recommandée, au Président de la commission paritaire des entreprises d'assurances.

8.2 Formation syndicale

8.2.1 Convention collective de travail du 24 mai 1977 concernant l'octroi de crédits de jours de formation

Article 1

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

Article 2

La présente convention collective de travail a pour objet de régler, sans préjudice de situations ou accords plus favorables, l'octroi de crédits de jours aux travailleurs des entreprises d'assurances, désignés par les organisations représentatives de travailleurs, en vue de suivre des cours de formation organisés par celles-ci, sauf entre le 15 juin et le 15 septembre.

Article 3

Chaque organisation représentative de travailleurs dispose d'un crédit de quatre jours par an par mandat effectif dans la délégation syndicale ou du personnel (au sens des conventions collectives de travail du secteur des entreprises d'assurances sur les délégations syndicales ou sur les délégations du personnel), le conseil d'entreprise et le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Article 4

Aucun membre du personnel ne peut disposer en un an de plus de dix jours de crédit pour suivre les cours de formation des organisations représentatives de travailleurs.

Article 5

Une liste nominative provisoire des bénéficiaires - avec indication de l'objet des cours ainsi que des jours prévus pour chacun d'eux est communiquée à la direction de l'entreprise par chaque organisation représentative de travailleurs, au moins un mois avant la date d'absence la plus rapprochée.

Article 6

En cas de contestation, résultant notamment de difficultés de service, la direction recherche une solution avec l'organisation représentative de travailleurs concernée. A défaut d'accord, elle s'adresse au moins quinze jours avant la date d'absence la plus rapprochée à la Commission technique de la Commission paritaire des entreprises d'assurances en vue d'une conciliation.

Article 7

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 14 novembre 1975, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises d'assurances, concernant l'octroi de crédits de jours de formation, rendue obligatoire par arrêté royal du 23 juillet 1976.

Article 8

La présente convention collective de travail produit des effets le 1er avril 1977 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois, pouvant prendre effet au plus tôt le 1er janvier 1980.

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

8.2.2 Convention collective de travail du 24 mai 1977 concernant l'octroi de crédits d'heures et de jours pour l'exercice de mandats des affiliés d'organisations représentatives de travailleurs

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

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

Elle a pour objet de régler, sans préjudice de situations ou d'accords plus favorables, l'octroi de crédits d'heures et de jours aux affiliés des organisations représentatives de travailleurs pour l'exercice de mandats auxquels ils ont été élus au sein de la délégation du personnel, de la délégation syndicale, du conseil d'entreprise et du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Dans les entreprises occupant de 50 à 99 travailleurs, les crédits d'heures et de jours, dont question ci-après, sont réduits de deux unités (heure ou jour) pour les membres de la délégation syndicale.

Chapitre II : Mandats à exercer à l'intérieur de l'entreprise

Article 2

Chaque organisation représentative de travailleurs dispose d'un crédit d'heures pour ses représentants à la délégation du personnel, à la délégation syndicale, au conseil d'entreprise et au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Ce crédit s'élève, pour chaque organisation représentative de travailleurs, à cinq heures par mois pour chaque mandat effectif exercé par l'un de ses affiliés à la délégation du personnel, à la délégation syndicale, au conseil d'entreprise et au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Article 3

Ce crédit d'heures peut être utilisé tant par des membres effectifs que par des membres suppléants de ces organisations, sans toutefois que l'un de ces membres puisse utiliser à cet effet plus de douze heures par semaine et sans qu'il puisse être utilisé des tranches unitaires de moins d'une heure.

Article 4

La liste nominative des bénéficiaires habilités à disposer de ces crédits d'heures, avec indication du nombre d'heures allouées mensuellement à chacun d'eux, est communiquée à la direction de l'entreprise par chaque organisation représentative de travailleurs.

Article 5

En vue de l'utilisation de ces crédits d'heures, les bénéficiaires doivent informer au préalable leur supérieur hiérarchique et veiller, de commun accord avec lui, à ce que cette utilisation ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise.

Article 6

L'entreprise met à la disposition des bénéficiaires un local où ils exercent les activités auxquelles ils consacrent les crédits d'heures dont ils disposent. Toutes autres modalités éventuelles relatives à l'utilisation de ces crédits d'heures sont réglées de commun accord entre les entreprises et les bénéficiaires intéressés.

Article 7

Il ne peut être effectué de report des heures non utilisées au cours d'une période mensuelle sur le mois suivant.

Chapitre III : Mandats extérieurs

Article 8

Chaque organisation représentative de travailleurs dispose également d'un crédit de jours pour l'accomplissement, en dehors de l'entreprise, de prestations liées à l'exercice des mandats de ses affiliés.

Ce crédit s'élève pour chaque organisation représentative de travailleurs à cinq jours pas année pour chaque mandat effectif exercé par l'un de ses affiliés au sein de la délégation du personnel, de la délégation syndicale, du conseil d'entreprise et du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Article 9

Ce crédit de jours peut être utilisé tant par des membres effectifs que par des membres suppléants de ces organisations, sans que l'un de ces membres puisse utiliser à cet effet, au cours d'une année, plus de douze jours. L'utilisation de ces crédits de jours ne peut être effectuée par fractionnement inférieur à un demi-jour et les jours non utilisés au cours d'une année ne peuvent être reportés sur l'année suivante.

Article 10

La liste nominative des bénéficiaires, dont la désignation appartient à l'organisation représentative de travailleurs, est communiquée à la direction de chaque entreprise.

Sauf cas d'urgence, notamment en cours de négociations paritaires, les directions d'entreprises sont informées au moins huit jours avant le jour d'absence utilisé par prélèvement sur le crédit dont question à l'article 8.

Chapitre IV : Dispositions finales

Article 11

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 14 novembre 1975, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises d'assurances, concernant l'octroi de crédits d'heures et de jours pour l'exercice de mandats des affiliés d'organisations représentatives de travailleurs, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 2 octobre 1976.

Article 12

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er avril 1977 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois, pouvant prendre effet au plus tôt le 1er janvier 1980.

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

8.3 Fonds de formation sectoriel

8.3.1 Convention collective de travail du 18 avril 2007 déterminant les statuts du FOPAS, le 'fonds pour la promotion de l'emploi et la formation dans le secteur de l'assurance'

PREMIÈRE PARTIE: DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 : Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique:

§ 1

Aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises d'assurances;

§ 2

Aux travailleurs licenciés par une entreprise ressortissant à la Commission paritaire des entreprises d'assurances et auxquels s'applique un programme de reclassement professionnel organisé au niveau sectoriel et résultant d'une convention collective de travail.

Article 2 : Fonds de formation

Le Fonds, dont les statuts sont arrêtés ci-après, est institué en application de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

Article 3 : Dénomination et siège

Le "Fonds pour la promotion de l'emploi et la formation dans le secteur de l'assurance", appelé ci-après le FOPAS, a son siège situé dans l'agglomération bruxelloise.
Le FOPAS a été créé à l'origine par la convention collective de travail du 27 juin 1991, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises d'assurances, rendue obligatoire par arrêté royal du 31 mars 1992 (MB du 16 mai 1992).

Article 4 : Objet

L'objet du FOPAS est de:

§ 1

Promouvoir des activités de formation et d'emploi en faveur des travailleurs faiblement qualifiés ou des futurs travailleurs du secteur (cf. troisième partie de la présente convention);

§ 2

D'aider à la réinsertion professionnelle de travailleurs licenciés par une entreprise du secteur (cf. quatrième partie de la présente convention).

§ 3

De financer des projets d'encouragement aux actions positives pour le personnel féminin occupé dans le secteur.

DEUXIÈME PARTIE: FONCTIONNEMENT ET GESTION

Article 5 : Composition du Comité de gestion

Le FOPAS est géré par un Comité de gestion, composé de 10 membres effectifs et d'un nombre égal de membres suppléants.

La moitié de ces membres est désignée par et parmi les membres effectifs et suppléants de la Commission Paritaire des entreprises d'assurances qui représentent les employeurs; l'autre moitié des membres est désignée par et parmi les membres effectifs et suppléants de la même Commission Paritaire qui représentent les travailleurs.

Les membres suppléants remplacent les membres effectifs absents avec les mêmes compétences.

Le mandat de membre effectif ou suppléant prend fin par la dissolution du fonds telle que prévue à l'article 23, par démission, décès, par expiration du mandat à la Commission Paritaire des entreprises d'assurances, ou par suite de la démission donnée par l'organisation responsable. Le nouveau membre termine le mandat de celui qu'il remplace.

Article 5bis : Pouvoirs du Comité de gestion

Le Comité de gestion assure le fonctionnement du FOPAS et définit la politique à suivre dans le cadre de son objet. Il dispose à cet effet des pouvoirs les plus étendus, à l'exception de ceux réservés par la loi et par les statuts à d'autres organes. Les décisions relatives aux engagements de membres du personnel, à la fixation de leurs rémunérations et aux licenciements relèvent notamment de la compétence du Comité de gestion.

Il peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs au président ou à un ou plusieurs administrateurs. Ces personnes n'engagent le FOPAS que dans le cadre de l'exécution de leur mandat.

Le Comité de gestion représente le FOPAS vis-à-vis des tiers ainsi qu'en justice, tant en demandant qu'en défendant.

Le Comité de gestion rend compte de sa gestion à la Commission paritaire des entreprises d'assurances conformément au prescrit de l'article 22 des présents statuts.

Article 6 : Responsabilité des membres

Les membres du Comité de gestion n'ont aucune responsabilité personnelle dans le cadre des engagements du FOPAS. Leur responsabilité se limite à l'exécution du mandat d'administrateur qui leur a été confié.

Article 7 : Présidence

Chaque année, le Comité de gestion élit parmi ses membres un Président et un Vice-président.

La présidence et la vice-présidence sont confiées à tour de rôle à une personne qui fait partie d'une organisation syndicale et à une personne désignée par Assuralia.

Article 7bis : Secrétariat et gestion journalière

La personne désignée par le Comité de gestion pour coordonner les activités du FOPAS, le directeur, assure également la charge du secrétariat. Cette personne est également chargée de la gestion journalière du FOPAS. Les modalités de cette gestion sont définies dans le règlement d'ordre intérieur.

Article 8 : Fréquence des réunions du Comité de gestion

Le Comité de gestion se réunit au moins 2 fois par an au siège du FOPAS.

En outre, le Comité se réunit chaque fois que le Président le juge utile ou à la demande d'une des organisations représentées au Comité.

Article 9 : Quorum de présence

Sauf application du système de procuration visé à l'alinéa suivant, le Comité de gestion ne peut décider valablement qu'en présence d'au moins 8 membres, la moitié des membres appartenant à la délégation des travailleurs, et la moitié des membres appartenant à la délégation patronale.

Un système de procuration est cependant organisé dont les modalités seront définies dans le règlement d'ordre intérieur.

Article 10 : Quorum de vote

Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, les décisions sont prises à la majorité des voix émises au sein de chacune des délégations. Seuls les membres effectifs ou suppléants ont voix délibérative, compte tenu éventuellement de la procuration visée à l'article 9. Le Comité de gestion établira un règlement d'ordre intérieur, qui définira plus amplement les modalités de son fonctionnement.

TROISIÈME PARTIE : MISSION DE FORMATION GÉNÉRALE DU FOPAS

Article 11 : Bénéficiaires

[Les bénéficiaires potentiels des activités de promotion de l'emploi et de la formation sont définis comme étant les travailleurs qui risquent de perdre leur emploi par manque de

connaissance de base, suite aux évolutions technologiques ou aux changements dans l'organisation du travail.

Ces travailleurs peuvent bénéficier, à leur demande, d'une formation adaptée à leurs besoins.

Le Comité de gestion, défini à l'article 5, est seul compétent pour apprécier la recevabilité d'une demande de formation.

Ces bénéficiaires potentiels sont élargis à la liste annexée aux présents statuts conformément à l'arrêté royal du 19 février 2013 exécutant l'article 189, alinéa 4 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I).] (Modifié(e) : CAO 13.02.14)

Article 12 : Commission de projet

Le Comité de gestion du FOPAS institue une Commission de projet.

La mission de cette Commission est de

- donner un avis technique et qualitatif sur les projets de formation proposés;
- donner un avis technique et qualitatif sur les dossiers des demandes de fonds introduits par les entreprises.

Le Comité de gestion établit la composition et les règles de fonctionnement de cette Commission.

Pour bénéficier d'un financement du FOPAS, chaque projet doit être approuvé par le Comité de gestion.

Article 13 : Financement

§ 1 : Perception

En application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, la perception et le recouvrement des cotisations visées ci-après sont assurés par l'Office National de Sécurité Sociale.

§ 2 : Cotisation

Le taux de la cotisation perçue est fixé par convention collective de travail sectorielle spécifique.

§ 3 : Exonération

Le versement des cotisations prévues aux paragraphes précédents exonère les employeurs du secteur de l'assurance de cotiser au fonds interprofessionnel institué par la loi en faveur des groupes à risque.

Article 14 : Limite budgétaire des projets concernant les projets dits verticaux

Les projets verticaux financés ne pourront jamais recevoir de montant supérieur au solde des avoirs du FOPAS après apurement des créances pour les projets qui ont déjà été acceptés par le Comité de gestion. La description de ce qu'est un projet vertical est reprise dans le Règlement d'Ordre Intérieur.

Article 15 : Limite d'allocation concernant les projets dits verticaux

Une entreprise ne peut prétendre sauf accord du Comité de Gestion à une allocation du FOPAS pour un montant supérieur à celui du total de ce qu'elle a versé au titre de cotisation, après déduction de sa quote-part dans les frais d'administration.

Article 16 : Frais d'administration

Les frais d'administration du FOPAS sont fixés chaque année par le Comité de gestion. Le Comité de gestion peut en cas de besoin couvrir ces frais par les intérêts des capitaux provenant du versement des cotisations et éventuellement, par une retenue opérée sur ces cotisations.

QUATRIÈME PARTIE: MISSION DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL DU FOPAS

Article 17 : Bénéficiaires

Les bénéficiaires potentiels d'un reclassement professionnel sont les travailleurs licenciés par une entreprise du secteur auxquels s'appliquent un programme de reclassement professionnel organisé au niveau sectoriel et résultant de la convention collective de travail sectorielle.

Le Comité de gestion, défini à l'article 5, est seul compétent pour apprécier la recevabilité de ces demandes.

Article 18 : Cellule de reclassement

Le Comité de gestion du FOPAS pour la promotion de l'emploi et la formation institue une cellule de reclassement.

La mission de cette cellule est de :

- veiller à la mise en place et à la bonne exécution d'un programme de reclassement professionnel des personnes licenciées ainsi que de ;
- donner un avis technique et qualitatif sur les dossiers de reclassement au Comité de gestion.

Le Comité de gestion établit la composition et les règles de fonctionnement de cette cellule.

Article 19 : Financement

Dans le cadre d'un licenciement prévu à l'article 17 des présents statuts, l'employeur du travailleur licencié verse au FOPAS le montant fixé par la convention collective de travail sectorielle. Cette somme fait l'objet d'une comptabilité distincte par rapport aux cotisations destinées aux efforts de formation des travailleurs peu qualifiés (cf. troisième partie des présents statuts).

Sur avis de la Cellule de reclassement, le Comité de gestion décide de l'affectation de ce montant.

Article 20 : Frais d'administration

Le montant des frais d'administration du FOPAS sont fixés par la convention collective de travail sectorielle. Ce montant est prélevé sur le versement fait par l'employeur, prévu à l'article 19.

CINQUIÈME PARTIE: DISPOSITIONS FINALES

Article 21 : Contrôle

Conformément à l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 sur les fonds de sécurité d'existence, modifiée par la loi du 18 décembre 1968, la Commission Paritaire des entreprises d'assurances désignera un expert comptable pour contrôler la gestion du FOPAS. Celui-ci doit faire rapport auprès de cette même Commission Paritaire au moins une fois par an. En outre, il informera régulièrement le Comité de gestion des résultats de son enquête et formulera les recommandations qu'il jugera nécessaires.

Article 22 : Bilan et comptes

L'exercice social s'étend du 1er janvier au 31 décembre.
Les comptes de l'année écoulée sont clôturés le 31 décembre de chaque année. Le Comité de gestion, ainsi que l'expert comptable désigné par la Commission Paritaire des entreprises d'assurances, en vertu de l'article précédent, remettent tous deux à la Commission Paritaire des entreprises d'assurances un rapport écrit concernant l'exécution de leur mission au cours de l'année écoulée. Le bilan, ainsi que les rapports annuels précités, doivent être soumis à l'approbation de la Commission Paritaire des entreprises d'assurances au plus tard dans le courant du 2ème trimestre de l'année civile.

Article 23 : Dissolution

Le FOPAS sera de plein droit dissout lorsque toutes les sommes qu'il avait à gérer auront été affectées et liquidées.

Article 24 : Remplacement de la CCT de 2006

La présente convention collective de travail annule et remplace la convention collective de travail du 3 avril 2006 précitée.

Article 25 : Validité

La présente convention collective de travail entre en vigueur le jour de sa signature et est conclue pour une durée indéterminée sans préjudice des dispositions de l'article 23.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de six mois.

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

Article 26 : Règlement d'ordre intérieur

Les présents statuts sont complétés et précisés par un règlement d'ordre intérieur approuvé par le Comité de gestion.

8.3.2 Convention collective de travail du 2 décembre 2019 relative au financement du Fopas pour l'année 2020 (Fonds pour la formation des groupes à risque)

Champ d'application

Article 1

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

Cotisation "groupes à risques"

Article 2

§1. En 2020, le Fonds pour la promotion de l'emploi et la formation dans le secteur de l'assurance (le FOPAS) est alimenté par une cotisation patronale de 0,15 % des rémunérations brutes (modalités pratiques de perception à l'article suivant).

§2. Cette convention est conclue en exécution de la 1ère section du chapitre VIII, titre XIII de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (partie I) et de l'article 13 de la convention collective de travail du 18 avril 2007 déterminant les statuts du Fopas.

§3. Par conséquent, les employeurs sont dispensés de tout versement au Fonds interprofessionnel prévu à défaut de convention collective de travail dans la loi précitée.

Modalités pratiques de perception

Cela signifie qu'en exécution de la présente convention collective de travail, la cotisation à requérir sur les rémunérations brutes via l'Office national de la sécurité sociale (ONSS) sera équivalente à 0,15% à partir du second trimestre 2020 (pendant trois trimestres de 2020 et le premier de 2021).

Validité

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cesse de produire ses effets le 31 mars 2021.