

CAO-bundeling PC 306

Paritair Comité voor het verzekeringswezen



Vrije visie, eigen stem





CAO Bundel PC 306 verzekeringssector

april 2020

Thibaut Montjardin, Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke

ARBEIDS- EN LOONVOORWAARDEN, PREMIES EN ANDERE VOORWAARDEN	5
<i>Sectorakkoord 2019-2020.....</i>	5
Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2019 betreffende het sectorakkoord 2019-2020	5
<i>Arbeids- en loonvoorwaarden</i>	13
Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 1979 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden.....	13
Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 januari 1966 betreffende de vaststelling van de gegevens die de afrekening moet bevatten welke bij elke definitieve betaling van het loon aan de bediende overhandigd wordt	55
Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 mei 2008 (gewijzigd door de Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 mei 2009) betreffende de toepassing van een ervaringscoëfficiënt die het leeftijdscriterium vervangt in de barema's van de bedienden en de inspecteurs (Gecoördineerde versie)	56
<i>Ecocheques</i>	58
Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 oktober 2011 over de toekenning van ecocheques vanaf 2012	58
<i>Recurrente sectorpremie</i>	61
Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2005 tot toekenning van een recurrente sectorpremie.....	61
ARBEIDSDUUR	62
<i>Arbeidsduur.....</i>	62
Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsduur – 19.02.1979	62
<i>Kleine flexibiliteit.....</i>	65
Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 oktober 2007 betreffende de invoering van de alternatieve uurregelingen en verschoven uurregelingen (kleine flexibiliteit)	65
Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het sectoraal akkoord 2013-2014 – CAO 13.02.2013	71
VASTHEID VAN BETREKKING EN OUTPLACEMENT	72
<i>Vastheid van betrekking</i>	72
Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de vastheid van betrekking, gecoördineerd op 6 december 2010	72
Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2019 betreffende het sectorakkoord 2019-2020	80
<i>Outplacement</i>	81
Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de beroepsherinschakeling – 30.11.2009 (CAO opgeschort tot 31 december 2021)	81

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de veralgemening van het sectorstelsel voor beroepsherinschakeling – 02.12.2019.....	83
Vervoerkosten	87
<i>Tegemoetkoming van de werkgevers in de vervoerkosten</i>	<i>87</i>
Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 november 1975 betreffende de tegemoetkoming van de werkgevers in de vervoerkosten van de werknemers	87
OPSCHORTING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	90
<i>Tijdskrediet</i>	<i>90</i>
Collectieve arbeidsovereenkomst van 5.02.2018 tot bijwerking van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2005 betreffende het tijdskrediet in de verzekeringssector	90
Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2019 betreffende de landingsbanen (tijdskrediet eindloopbaan) voor werknemers met een lange loopbaan – 2.12.2019... ..	91
<i>SWT.....</i>	<i>92</i>
Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) mits 40 jaar loopbaan – 02.12.2019.....	92
<i>Opschorting van de arbeid om persoonlijke redenen.....</i>	<i>93</i>
Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1977 betreffende de opschorting van de arbeid om persoonlijke redenen.....	93
VERLOF EN VAKANTIE	94
<i>Vaderschapsverlof en conventioneel verlof na bevalling</i>	<i>94</i>
Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 oktober 2003 betreffende het vaderschapsverlof	94
Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 november 1975 betreffende het conventioneel verlof na bevalling.....	95
<i>Jeugdvakantie.....</i>	<i>97</i>
Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2001 betreffende de jeugdvakantie	97
<i>Gewestelijke wettelijke feestdagen</i>	<i>98</i>
Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 november 1975 betreffende de gewestelijke wettelijke feestdagen	98
<i>Tijdsparen</i>	<i>99</i>
Kader-collectieve arbeidsovereenkomst van 4 mei 2020 betreffende het tijdsparen.....	99
OPLEIDING.....	102
<i>Opleidingsinspanning</i>	<i>102</i>
Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het sectorakkoord 2019-2020 – 02.12.2020	102
VARIA.....	106
<i>Elektronische communicatiemiddelen.....</i>	<i>106</i>
Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het gebruik van elektronische communicatiemiddelen – 15.10.2003	106

<i>Syndicale vorming</i>	108
Collectieve arbeidsovereenkomst tot toekenning van kredietdagen voor vorming – 24.05.1977	108
Kredieturen en kredietdagen voor het uitoefenen van mandaten van de aangeslotenen van de representatieve werknemersorganisaties. 24.05.1977	109
<i>Sectoraal opleidingsfonds</i>	112
Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de statuten van FOPAS, het 'fonds voor de bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding in de verzekeringssector'- 18.04.2007	112
Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de financiering van Fopas voor het jaar 2020 (Fonds voor de opleiding van risicogroepen) - 02.12.2019	118

ARBEIDS- EN LOONVOORWAARDEN, PREMIES EN ANDERE VOORWAARDEN

Sectorakkoord 2019-2020

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2019 betreffende het sectorakkoord 2019-2020

1. Toepassingsgebied

Artikel 1

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

2. Koopkracht

Artikel 2

Rekening houdend met de specifieke economische situatie van de sector wordt de loonnorm voorzien door het Koninklijk besluit van 19 april 2019 als volgt uitgevoerd in dit akkoord.

Artikel 3

De doelstelling van dit akkoord is een reële koopkrachtverhoging in de vorm van een niet-recurrente premie van 200 euro netto, gekoppeld aan een recurrente jaarpremie van 100 euro netto vanaf juni 2020.

2.1. Procedure en timing

Artikel 4

§1. De werkgever kiest vrij het/de vehikel(s) via welke dit bedrag netto wordt betaald:

- Cao 90 (bonus)¹ ;
- Winstdeelnames² ;
- Waardeverhoging van de maaltijdcheques – ecocheques;
- Betaling via de groepsverzekering (pensioen, overlijden, invaliditeit, hospitalisatie...),

¹ Cao nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (B.S. 21 februari 2008).

² Ingevoerd door de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen en haar koninklijke uitvoeringsbesluiten.

sportcheques, cultuurcheques: in dat geval is het akkoord van de vakbondsafvaardiging noodzakelijk (d.w.z. de representatieve werknemersorganisaties zoals bepaald in de wet van 5 december 1968, aanwezig in de onderneming);

- Andere ...

§2. De werkgever informeert de bevoegde overlegorganen uiterlijk op 31 maart van het overeenkomstige jaar over het/de gekozen vehikel(s).

Artikel 5

De werkgever communiceert de praktische regelingen betreffende de betaling uiterlijk op 31 mei van het overeenkomstige jaar aan de werknemers, en heeft de modaliteiten van het/de vehikel(s) indien nodig onderhandeld.

Artikel 6

De betaling gebeurt elk jaar uiterlijk op 30 juni tenzij deze datum wegens technische redenen moet worden gewijzigd.

2.2. Niet recurrente premie in 2020

Artikel 7

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

§2. Dit voordeel wordt toegekend aan de werknemers aanwezig op het ogenblik van de betaling en/of aan de werknemers die een maandloon ontvangen op het ogenblik van de betaling. Dit voordeel wordt ook toegekend aan de werknemers in zwangerschapsverlof of in vaderschapsverlof op het ogenblik van de betaling.

§3. Dit voordeel bedraagt 200 euro en zal geproratiseerd worden op basis van de regels eigen aan het/de gekozen vehikel(s) of de regels toegepast in de onderneming.

Bij gebreke aan dergelijke regels, in functie van het toepasselijke arbeidsregime op het moment van de betaling.

§4. Bij gebrek aan een vehikel via hetwelk dit bedrag netto wordt betaald in overeenstemming met artikel 4 kan de werkgever beslissen deze premie om te zetten in een bedrag van 300 euro bruto (op basis van de verhouding 100 euro netto = 150 euro bruto).

2.3. Recurrente jaarpremie vanaf 2020

Artikel 8

§1. De werknemers ontvangen een jaarlijks recurrent netto voordeel.

§2. Dit voordeel wordt toegekend aan de werknemers aanwezig op het ogenblik van de betaling en/of aan de werknemers die een maandloon ontvangen op het ogenblik van de betaling. Dit voordeel wordt ook toegekend aan de werknemers in zwangerschapsverlof of in

vaderschapsverlof op het ogenblik van de betaling.

§3. Dit voordeel bedraagt 100 euro en zal geproratiseerd worden op basis van de regels eigen aan het/de gekozen vehikel(s) of de regels toegepast in de onderneming.

Bij gebreke aan dergelijke regels, in functie van het toepasselijke arbeidsregime op het moment van de betaling.

§4. Bij gebrek aan een vehikel via hetwelk dit bedrag netto wordt betaald in overeenstemming met artikel 4 kan de werkgever beslissen om deze premie om te zetten in een bedrag van 150 euro bruto (op basis van de verhouding 100 euro netto = 150 euro bruto).

Commentaar: in toepassing van de artikelen 7 en 8 met betrekking tot de koopkracht, betekent dit concreet voor een voltijds werknemer, de toekenning van een totaalbedrag (optelsom van de niet recurrente premie en van de recurrente premie) van 300 euro netto gedurende het jaar 2020 (of maximum 450 euro bruto) en de toekenning van een bedrag van 100 euro netto vanaf 2021 op jaarbasis en recurrent (of maximum 150 euro bruto).

3. Werkbaar werk en mobiliteit

3.1. Tijdskrediet eindeloopbaan

Artikel 9

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019 die is gesloten op het niveau van de Nationale Arbeidsraad, sluiten de ondertekenende partijen een specifieke overeenkomst.

3.2. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Artikel 10

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 135 van 23 april 2019 die is gesloten op het niveau van de Nationale Arbeidsraad, sluiten de ondertekenende partijen een specifieke overeenkomst.

3.3. Outplacement

Artikel 11

De ondertekenende partijen hebben besloten om het door de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 februari 2018 ingevoerde specifieke mechanisme betreffende de onderlinge verdeling en veralgemening van het sectorale outplacement voor alle ontslagen werknemers voort te zetten: de

overeenkomst wordt verlengd tot en met 31 december 2021. Het beheerscomité van FOPAS evalueert onder meer de financiële aspecten ervan tegen eind 2020.

3.4. Vastheid van betrekking

Artikel 12

Van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021 zullen de werkgevers die willen ontslaan om technische redenen van arbeidsorganisatie vóór die ontslagen met de sociale partners onderhandelen om te zoeken naar gepaste oplossingen om de werkgelegenheid van de betrokken werknemers zoveel mogelijk te vrijwaren of hun heroriënteringsmogelijkheden te vergroten.

Indien geen overeenkomst kan worden bereikt, zullen er bovenop de ontslagvergoedingen sancties van toepassing zijn betreffende de vastheid van betrekking (zoals bepaald door artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2010, zoals aangevuld door de cao van 7 oktober 2019 betreffende de beroepsherinschakeling).

3.5. Balans professioneel leven - privéleven

Artikel 13

Een paritaire werkgroep zal opgericht worden en belast met de selectie van de best practices op basis van de rapporten ontvangen van de comités voor preventie en bescherming op het werk (in het kader van de werkgroep “demografische uitdagingen – active ageing”) en de discussies gehouden in dit kader door de comités voor de preventie en bescherming op het werk.

Deze werkgroep zal zijn rapport overmaken aan het Paritair Comité tegen eind oktober 2020.

3.6. Deconnectie

Artikel 14

De Europese sectorale sociale partners hebben op 15 februari 2019 een gemeenschappelijke verklaring afgesloten getiteld “Follow up to the joint declaration on the social effects of digitalisation”.

Deze verklaring voorziet dat

“de digitalisering niet mag leiden tot een situatie waarin werknemers verplicht worden om op elk moment (24u/24) online te zijn”.

3.7. Telewerk

Artikel 15

De vertegenwoordigers van de werknemers worden geïnformeerd en geraadpleegd over de invoering van telewerk. De evolutie van telewerk vereist ook een dialoog tussen de sociale partners

binnen de onderneming.

Onder telewerk wordt verstaan: structureel telewerk (zoals bedoeld door cao 853) en occasioneel telewerk (zoals bedoeld door de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk⁴).

3.8. Digitalisering / AI

Artikel 16

De sociale partners denken binnen een paritaire werkgroep verder na over de diverse aspecten van de digitalisering en artificiële intelligentie in de verzekeringssector.

3.9. Valorisatie van de verworven competenties

Artikel 17

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe binnen FOPAS een mechanisme in te richten dat de verworven competenties valoriseert om de beroepsherinschakeling van ontslagen werknemers aan te moedigen en om deze competenties te erkennen door middel van een certificering afgeleverd door het paritair comité.

4. Opleiding

4.1. Voortzetting en groeiproject opleidingsinspanningen

Artikel 18

§1. De ondertekenende partijen verbinden zich er met deze collectieve arbeidsovereenkomst toe om de bestaande opleidingsinspanningen binnen de verzekeringssector, die in het vorige sectorakkoord overeengekomen zijn, voort te zetten.

Ze verlengen namelijk de volgende bepalingen:

- het opleidingskrediet van 4 dagen (artikel 15);
- de procedure voor verzoek om en toegang tot opleiding (artikelen 16 en 17);
- de financiering van het Fonds voor de vorming van risicogroepen, FOPAS, voor de jaren 2019 (de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 september 2019) en 2020 (de gesloten specifieke collectieve arbeidsovereenkomst).

§2. De ondertekenende partijen voorzien daarnaast in een groeitraject naar aanleiding van de verlenging van de kredietlijn voor opleidingen binnen de onderneming (artikel 19) en voor de ondersteuning van vakbondsopleiding (artikel 20).

³ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk, gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 bis van 27 februari 2008.

⁴ art. 22 tot 28.

§3. De partijen erkennen via dit hoofdstuk de artikelen 12 en 13 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk uit te voeren.

4.2. Opleidingskrediet

Artikel 19

Een opleidingskrediet, uitgedrukt in aantal dagen per jaar, wordt voor het jaar 2020 collectief op bedrijfsvlak bepaald.

Dit gebeurt als volgt:

personeelsbestand met een arbeidsovereenkomst uitgedrukt in voltijds equivalent op 30 juni van het voorgaande jaar, vermenigvuldigd met 4.

Dit krediet omvat zowel de opleidingen op de werkplaats als de externe opleidingen.

Artikel 20

Elke werknemer heeft het recht om tegenover zijn werkgever zijn opleidingsbehoeften op gemotiveerde wijze uit te drukken binnen het kader van een jaarlijkse behoefte-evaluatie.

Een verslag hierover zal samen met de jaarlijkse economische en financiële inlichtingen aan de Ondernemingsraad worden voorgelegd. Dat verslag zal onder meer gegevens bevatten over het aantal opleidingsdagen die tijdens het jaar werden georganiseerd, de verschillende soorten opleidingen, het aantal betrokken werknemers en het aandeel geweigerde verzoeken alsook de reden voor de weigering.

Artikel 21

De opleiding is toegankelijk voor alle werknemers zolang zij een link heeft met het beroepsleven binnen de onderneming.

De werknemer kan, wanneer zijn rechtstreekse hiërarchie de opleiding weigert, een beroep indienen bij de directie Human Resources van zijn onderneming. Indien de werkgever bij zijn weigering blijft, dient hij zijn beslissing schriftelijk te motiveren ten aanzien van de werknemer.

4.3. Fianacierung FOPAS

Artikel 22

Op basis van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (deel I), titel XIII, hoofdstuk VIII, 1ste afdeling, is op 13 september 2019 een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die de jaarlijkse bijdrage aan FOPAS op 0,15% vaststelt voor het jaar

2019.

In uitvoering van dit akkoord wordt ook voor het jaar 2020 een specifieke overeenkomst gesloten die de jaarlijkse bijdrage aan FOPAS op 0,15% vaststelt.

4.4. Budgettaire kredietlijn opleiding binnen de onderneming

Artikel 23

§1. De ondertekenende partijen verlengen de budgettaire kredietlijn voor opleiding binnen de onderneming waarbij dezelfde voorwaarden gelden als in het vorige akkoord (waarnaar in de volgende paragrafen wordt verwezen). Het gaat om een punt dat wordt uitgevoerd onder de verantwoordelijkheid van het beheerscomité van FOPAS.

§2. De in §1 bedoelde budgettaire kredietlijn heeft betrekking op de werknemers die ressorteren onder de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 1979 (dit zijn alle werknemers uitgezonderd de werknemers die vallen onder de directie, zoals gedefinieerd in artikel 2 van de overeenkomst in kwestie).

§3. De in §1 bedoelde budgettaire kredietlijn financiert de interne opleidingen die aansluiten bij de filosofie van of die een aanvulling vormen op de al door of via FOPAS georganiseerde opleidingen.

§4. De onderneming krijgt een in euro uit te drukken en door FOPAS volgens onderstaande formule te berekenen budgettaire lijn:

Gemiddelde FOPAS-opleidingskost vermenigvuldigd met het aantal opleidingen georganiseerd door/via FOPAS voor de werknemers van de ondernemingen gedeeld door 2.

§5. Op vraag van de onderneming zal FOPAS dit krediet storten op basis van bewijsstukken (overeenkomstig de regels die zijn vastgelegd door het beheerscomité van FOPAS).

§6. De ondernemingsraad, of bij afwezigheid hiervan de vakbondsafvaardiging, zal een verslag ontvangen over de aldus gefinancierde opleidingen en de betrokken werknemers.

§7. Het krediet wordt gefinancierd met de reserves van FOPAS.

Eind 2020 evalueert het beheerscomité dit stelsel, waarbij het rekening zal houden met de financiële haalbaarheid en de doeltreffendheid ervan (opleidingspercentage, beoogde werknemers...).

Deze evaluatie wordt aan het paritair comité bezorgd.

4.5. Fonds voor vakbondsopleiding

Artikel 24

§1. Voor de jaren 2019-2020 wordt voorzien in een toelage van € 1.000.000 voor het Fonds voor Vakbondsopleiding.

Deze toelage is als volgt verdeeld:

- een storting van 500.000 euro door Assuralia voor vakbondsactiviteiten;
- een storting van 500.000 euro door FOPAS voor vakbondsopleiding.

§2. Deze bedragen worden gestort op voorwaarde dat de hieronder vermelde bepalingen in acht genomen zijn (jaarverslag over de verdeling en de aanwending van de bedragen, volgend lid en sociale vrede, volgend artikel).

De vakbondsorganisaties bezorgen in de loop van het eerste kwartaal van 2021 aan Assuralia een jaarverslag over de verdeling en de aanwending van de bedragen op basis van het overeengekomen model.

§3. Een paritaire werkgroep zal opgericht worden en belast met het bepalen van objectieve criteria die het in de toekomst moeten mogelijk maken om de bedragen voor de vakbondsopleidingen gefinancierd door FOPAS te becijferen (kost opleidingsmiddel, aantal deelnemers, logistieke kost, zaal ...).

Deze werkgroep is ook belast met de opdracht na te denken over eventuele objectieve criteria betreffende de financiering die ten laste van Assuralia komt.

Deze werkgroep zal verslag uitbrengen bij het Paritair Comité tegen november 2020.

5. Sociale vrede

Artikel 25

De partijen en hun mandatarissen zien ervan af om tijdens de duur van deze overeenkomst een collectief conflict uit te lokken, uit te roepen of te steunen dat, op het vlak van de sector of van de afzonderlijke ondernemingen, kracht bijzet aan eisen betreffende punten die door de bestaande collectieve sectorovereenkomsten worden geregeld.

6. Marge voor de ontwikkeling van de loonkosten

Artikel 26

De partijen erkennen dat de bepalingen van het koninklijk besluit van 19 april 2019 die de maximummarge voor de loonkostenontwikkeling voor de jaren 2019-2020 vaststellen en van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen in acht genomen worden.

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

7. Geldigheidsduur

Artikel 27

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020, uitgezonderd de volgende bepalingen:

- vastheid van betrekking (artikel 3) en outplacement (artikel 10): van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021.
- Recurrente jaarpremie (artikel 3, 4, 5, 6 en 8): gesloten voor onbepaalde tijd.

Deze bepalingen kunnen opgezegd worden, door één van de partijen, mits een opzeg van drie maanden, betekend aan de Voorzitter van het paritair comité van de verzekeringsondernemingen via aangetekend schrijven per post.

Arbeids- en loonvoorwaarden

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 1979 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden¹ *Gecoördineerde versie*⁵

¹ Koninklijk Besluit van 13 februari 1980, Belgisch Staatsblad van 4 juni 1980.

Hoofdstuk I – Toepassingsgebied

Artikel 1

⁵ De CTC is gewijzigd:

- Door de CAO van 8 mei 2017: gericht op de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen en is het resultaat van een controle van de sectorale indeling door de FOD ETCS. Het is een aanpassing van de tekst om genderneutraal te zijn.
- Bij de CAO van 10 oktober 2011, CAO met betrekking tot de sectorale overeenkomst 2011-2012: Afschaffing van de salarisschaal voor studenten.
- Door de CTC van 4 oktober 2007: overgang naar een jaarlijks indexeringsstelsel op 1 januari van elk jaar.
- Door de CAO van 31 mei 1989: extra verlofdag.

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

Hoofdstuk II - Algemene classificatie

Artikel 2

Het personeel van de verzekeringsondernemingen wordt in vier grote afdelingen ingedeeld :

A. Het uitvoeringspersoneel

Het uitvoeringspersoneel wordt in vier categorieën ingedeeld :

- eerste categorie : hulppersoneel;
- tweede categorie : klerken;
- derde categorie : geschoolde klerken;
- vierde categorie : meer dan geschoolde klerken.

B. De inspecteurs

De inspecteurs worden, volgens de aard van hun functies, ingedeeld in vier categorieën.

C. Het stafpersoneel

De bedienden van het stafpersoneel zijn degenen die, bij de uitoefening van hun functies onder de controle van de directie en binnen de perken van hun bevoegdheid, moeten zorgen voor de orde en de tucht bij het werk en die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering ervan.

Als scheppende en meteen uitvoerende kracht, neemt het stafpersoneel, in tegenstelling met het uitvoeringspersoneel, deel aan de fundamentele organisatie van de onderneming en zijn leden, dragers van een deel van het leidend gezag, genieten bij de uitvoering van hun functies - welke een beproefde kennis, ervaring en bevoegdheid vereisen - de zelfstandigheid en het initiatief welke nodig zijn voor de organisatie, onder hun verantwoordelijkheid, van de hun toegewezen opdracht.

D. De directie

De directie bestaat uit de directeurs, adjunct-directeurs, onderdirecteurs, secretarissen-generaal, personeelschefs en algemene procuratiehouders met analoge bevoegdheden als de voormelde personen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt niet voor deze laatste afdeling.

Hoofdstuk III – Uitvoeringspersoneel

I - INDELING IN CATEGORIEËN

A. ALGEMENE OPMERKINGEN

Artikel 3

Het begrip "genoten onderwijs", dat bij elke trap wordt vermeld, komt slechts als beoordelingsfactor in aanmerking bij de aanvang van de loopbaan en bij ontstentenis van de andere factoren welke het algemeen criterium van elk van de categorieën vormen.

Artikel 4

Het loon wordt bepaald door de werkelijk uitgeoefende functie, tenzij de werkgever een tijdelijk ongebruikte hogere vakbekwaamheid eist, in welk geval het met deze bekwaamheid overeenstemmend loon moet worden toegepast.

Voorbeeld:

Een verzekeringsonderneming neemt typisten in dienst. Een stenotypiste meldt zich aan, wordt aanvaard en bekleedt de betrekking van typiste, waarbij zij eenvoudig werk verricht. Deze typiste zal in de categorie van de klerken worden ingedeeld, hoewel zij een diploma en de bekwaamheden van stenotypiste bezit.

Daarentegen, neemt een verzekeringsonderneming stenotypisten in dienst. Een gediplomeerde stenotypiste legt het door de onderneming vereiste examen af en wordt als stenotypiste aangenomen.

Maar voorlopig laat de onderneming haar uitsluitend type-werk uitvoeren.

Hoewel de uitgeoefende functie deze van typiste is, moet het loon dat van stenotypiste zijn, vermits de bediende als zodanig in dienst werd genomen.

Artikel 5 - Cumulatie van functies

In geval van cumulatie van functies, wordt de indeling van de bedienden naar de hoogste functie geregeld, mits deze niet van bijkomstige aard is.

Deze regel is ook van toepassing voor een werkman die niet in de loonschaalindeling valt, maar in hoofdzaak kantoorwerk moet verrichten. Zulks ware, bij voorbeeld, het geval voor een huisbewaarder die met werkzaamheden van deurwachter wordt belast, maar op voorwaarde, wel te verstaan, dat zijn functie van deurwachter van hoofdzakelijke aard is ten opzichte van deze van huisbewaarder. In dat geval, zou de belanghebbende bij het hulppersoneel worden ingedeeld en de verhogingen genieten welke voor deze categorie zijn voorzien in de loonschaal.

Artikel 6

De bedienden die, bij de uitoefening van hun functies, de arbeid van een kleine groep bedienden coördineren, worden ingedeeld in de categorie welke onmiddellijk hoger ligt van

degene welke aan deze functies is verbonden. Dit is, bijvoorbeeld, het geval voor de monitors.

B. SPECIALE CATEGORIEËN

Artikel 7

De agenten en algemene agenten met een arbeidsovereenkomst voor bedienden worden als volgt ingedeeld :

§ 1. de agent is een bediende belast met de produktie en/of met het beheren van verzekeringscontracten, activiteiten welke door hemzelf worden uitgeoefend, eventueel onder toezicht van een algemeen agent en onder controle van een inspecteur;

§ 2. de algemene agent is een bediende belast met de produktie en/of met het beheren van verzekeringscontracten, activiteiten welke worden uitgeoefend door hemzelf en door agenten en onderagenten die hij moet helpen bij hun werk en waarover hij toezicht moet uitoefenen, terwijl hijzelf onder controle van een inspecteur staat.

De agent en de algemene agent worden ingedeeld zonder rekening te houden met de titel waarmee zij in de onderneming worden aangeduid.

Artikel 8

Het minimum maandloon van de agent is vastgesteld op 532,97 euro (21.500 BEF) per 1 oktober 1978.

Het minimum maandloon van de algemene agent is vastgesteld op 560,20 euro (22.800 BEF) per 1 oktober 1978.

De minima van kracht vanaf 1 oktober 1978 zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de regels vastgesteld bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze minima moeten voor deze twee categorieën worden begrepen als een gemiddelde dat wordt bekomen door het geheel van de vaste of veranderlijke lonen en de commissielonen en voordelen van allerlei aard voor twaalf maanden door twaalf te delen (de terugbetaling van de werkelijke kosten uitgesloten, indien de onderneming ertoe is verplicht krachtens de arbeidsovereenkomst voor bedienden).

Artikel 9

Bij uitzondering wordt in 1979 en in 1980, een aanvullende vakantievergoeding van 1.000 F toegekend aan de agenten en algemene agenten met een arbeidsovereenkomst voor bedienden.

Deze vergoeding wordt samen met het wettelijk vakantiegeld uitgekeerd.

Artikel 10 – Werklieden en werksters in dienst van verzekeringsonder-nemingen

De werklieden en werksters worden in vier categorieën ingedeeld :

- 1ste categorie : niet geschoolde werklieden en werksters;
- 2de categorie : geoefende werklieden en werksters;
- 3de categorie : geschoolde werklieden en werksters;
- 4de categorie : ploegbazen of coördinatoren voor geschoolde werklieden en werksters.

I - INDELING IN CATEGORIEËN

§ 1 1ste categorie : niet geschoolde werklieden en werksters

Tot de eerste categorie behoren de werklieden en werksters waarvan de functie is gekenmerkt door :

- een gebrek aan voorafgaande vorming of bijzondere kennis;
- de uitvoering van gewone handenarbeid welke aan een regelmatige controle is onderworpen.

De 1ste categorie wordt in twee groepen ingedeeld :

- de groep A omvat het hulppersoneel : schoonmakers, afwassers, opdieners, werkvrouwen, keukenof officemeisjes;
- de groep B omvat de andere niet geschoolde werklieden en werksters; voorbeelden : hulparbeiders, pakhuisknechten; huisbewaarders; bewakers; nachtwakers; parkingbewakers; liftjongens; ruitenwassers; papiersnijders; hulphoveniers.

Bijzondere gevallen :

1° de huisbewaarders van huurgebouwen waarin zich geen enkel bureau van de werkgever bevindt vallen buiten het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

2° de schoonmakers en de werkvrouwen die niet meer dan twintig uren arbeid per week presteren vallen niet onder de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Hun

loonvoorwaarden worden geregeld overeenkomstig de plaatselijke gebruiken en gewoonten.

§ 2 Tweede categorie : geoefende werklieden en werksters

Tot de tweede categorie behoren de werklieden en werksters waarvan de functie is gekenmerkt door :

- het bezit van een minimale elementaire kennis in verband met de uit te voeren werkzaamheden (lager middelbaar niveau);
- de uitvoering van eenvoudige taken in een bepaalde specialisatie waarvan de verantwoordelijkheid van deze uitvoering aan een regelmatige controle is onderworpen;
- een beperkte tijd van aanpassing welke toelaat de praktijk van de uit te voeren functie te verwerven.

Voorbeelden :

- hulpelektriciens;
- helpers-loodgieters;
- hulpkoks;
- voertuigenbestuurders;
- ketelstokers;
- hoveniers;
- magazijniers.

§ 3 Derde categorie : geschoolde werklieden en werksters

Tot de derde categorie behoren de werklieden en werksters waarvan de functie is gekenmerkt door :

- een kennis van het vak verworven door een schoolopleiding (hoger middelbaar niveau) of op een andere wijze, evenals een voldoende beroepservaring;
- de uitvoering van geschoolde en afwisselende arbeid;
- werk dat doorgaans initiatief en overleg vereist en verantwoordelijkheid voor de uitvoering vergt;
- een aanpassingsperiode van beperkte duur.

Zij behoren tot de tweede categorie zolang zij de nodige vorming en ervaring niet hebben verworven.

Voorbeelden :

Elektriciens; loodgieters; schrijnwerkers; koks; automobielwerktuigkundigen; bureaumachinerwerktuigkundigen; drukkerijwerklieden andere dan papier-snijders; koetswerkmakers; boekbinders; schilders.

De werklieden en werksters uit de eerste twee categorieën die, in de uitoefening van hun functies, een ploeg leiden of de werkzaamheden van een kleine groep werklieden en/of werksters coördineren, worden geklasseerd in de categorie onmiddellijk hoger dan deze van de best geklasseerde onder hen.

§ 4 4de categorie : ploegbazen of coördinatoren voor geschoolde werklieden en werksters

Tot de vierde categorie behoren de geschoolde werklieden en werksters die de werkzaamheden leiden of coördineren van andere werklieden en werksters waarvan ten minste één onder hen tot de derde categorie behoort.

II – LOONSCHALEN

Het minimum aanvangsmaandloon van de werklieden en werksters wordt op 1 oktober 1978 als volgt vastgesteld, in een arbeidsregeling van achtendertig uren per week tot 31 december 1978, van zevenendertig uren en dertig minuten tijdens het jaar 1979 en van zevenendertig uren vanaf 1 januari 1980.

1. 574,91 euro (23.192 BEF) voor de eerste categorie, op eenentwintig jaar;
2. 594,32 euro (23.975 BEF) voor de tweede categorie, op eenentwintig jaar;
3. 662,10 euro (26.709 BEF) voor de derde categorie, op drieëntwintig jaar;
4. 716,56 euro (28.906 BEF) voor de vierde categorie, op vijfentwintig jaar.

Het betreft globale geïndexeerde minima waaraan op alle niveaus van de loonschaal een vast bedrag van 22,91 euro (924 BEF) moet worden toegevoegd.

Dit vast bedrag wordt gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de regels vastgesteld bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

III - LOONSCHAALSPANNINGEN VOLGENS DE ANCIËNNITEIT IN DE ONDERNEMING

De opklimming in de loonschaal verloopt als volgt in percentage van het minimum aanvangsloon :

1. voor de eerste categorie (groep A) : een tweejaarlijkse verhoging van 1,75 pct. gedurende tien jaar;

2. voor de eerste categorie (groep B) : een jaarlijkse verhoging van 2 pct. gedurende tien jaar en van 1 pct. gedurende de volgende tien jaar;

3. voor de tweede categorie : een jaarlijkse verhoging van 2,25 pct. gedurende tien jaar, daarna een jaarlijkse verhoging van 1 pct. gedurende de volgende tien jaar;

4. voor de derde en de vierde categorieën : een jaarlijkse verhoging van 2,50 pct. gedurende tien jaar, daarna een jaarlijkse verhoging van 1 pct. gedurende de volgende tien jaar.

IV - AFNEMENDE SCHALEN VÓÓR DE NORMALE AANVANGSLEEFTIJD VAN DE CATEGORIE

De schaal van de minimum maandlonen van de werklieden en werksters vóór de normale aanvangsleeftijd van de categorie wordt als volgt vastgesteld :

1. voor de 1ste en de 2de categorieën :

op 95,5 pct. op 20 jaar;

op 91 pct. op 19 jaar;

op 86,5 pct. op 18 jaar;

op 82 pct. op 17 jaar;

op 77,5 pct. op 16 jaar;

op 73 pct. op 15 jaar;

op 68,5 pct. op 14 jaar van de minimum aanvangsmaandlonen van deze categorieën.

2. voor de 3de categorie :

op 99 pct. op 22 jaar;

op 98 pct. op 21 jaar;

op 93,5 pct. op 20 jaar;

op 89 pct. op 19 jaar;

op 84,5 pct. op 18 jaar van het minimum aanvangsmaandloon van deze categorie.

3. voor de 4de categorie :

op 99 pct. op 24 jaar;

op 98 pct. op 23 jaar;

op 97 pct. op 22 jaar;

op 96 pct. op 21 jaar van het minimum aanvangsmaandloon van deze categorie.

V - KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN

De minimum maandlonen van kracht vanaf 1 oktober 1978 en de opklimmingen in de loonschaal worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de regels vastgesteld bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

VI - WERKLIEDEN EN WERKSTERS MET ONVOLLEDIGE DIENSTBETREKKING EN WERKLIEDEN EN WERKSTERS DIE PER UUR WORDEN BETAALD

De werklieden en werksters met onvolledige dienstbetrekking en de werklieden en werksters die per uur worden betaald, worden beloond volgens de loonschaal van hun categorie, tot 31 december 1978 naar rata van 1/164,67, tijdens het jaar 1979 naar rata van 1/162,5 en vanaf 1 januari 1980 naar rata van 1/160,33 van hun maandloon per uur arbeidsprestatie.

VII - WIJZIGING VAN DE ANCIËNNITEIT IN GEVAL VAN PROMOTIE

De werkmans of de werkster die tot een hogere categorie wordt bevorderd ontvangt, in deze categorie, het loon gelijk aan of onmiddellijk hoger dan hetgeen hij of zij reeds hadden verworven, verhoogd met drie jaarlijkse verhogingen.

VIII - VERWORVEN RECHTEN

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen geen aanleiding geven tot enig nadeel voor de werklieden en werksters die, op heden, een gunstiger uurrooster en/of maand- of uurloon genieten.

Artikel 11 - Studenten 2

²Tekst van het vorige artikel 11: "Voor de studenten van 20 jaar en ouder die tijdens de vakantie voor een maximumduur van één maand aangeworven worden onder het stelsel van de wet van 9 juni 1970 (B.S. 18.juni.1970) en onderworpen zijn aan het bijzonder stelsel van de maatschappelijke zekerheid zoals bepaald bij Koninklijk Besluit van 15 juni 1970 (B.S. 30.juni.1970) wordt het minimumloon vastgesteld op 393,70 euro (15.882 BEF) op 1 oktober 1978.

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen zijn van toepassing op het bedrag vermeld in het eerste lid.

Voor de studenten jonger dan twintig jaar worden de bepalingen toegepast welke zijn voorzien voor de eerste categorie van het uitvoeringspersoneel dat vóór de normale aanvangsleeftijd van de categorie is in dienst getreden."

(...)

Artikel geschrapt door het sectorakkoord 2011-2012 vanaf 1 januari 2012.

(...)

C. DE VIER CATEGORIEËN (BEDIENDEN)

1. Iste categorie : hulppersoneel

Artikel 12

Tot de 1ste categorie behoren de bedienden waarvan de functie is gekenmerkt door :

- de verwerving van kennis welke overeenstemt met het leerplan van het lager onderwijs en voldoende is voor het uitoefenen, op het laagste niveau, van functies welke bij de wet of de rechtspraak als van intellectuele aard worden beschouwd;
- de juiste uitvoering van eenvoudig werk van secundaire aard.

Voorbeelden :

- deurwachters;
- kantoorjongens;
- incasseerders;
- bedienden belast met het plakken van fiscale zegels;
- roneografen-polycopieerders;
- bedienden in de klassemetsdienst (eenvoudig numeriek of alfabetisch klassement);
- beginnende typisten (eerste zes maanden);
- bedienden die voor de post zorgen (openen, eenvoudig triëren, sluiten, zegelen).

2. Tweede categorie : klerken

Artikel 13

Tot de tweede categorie behoren de bedienden waarvan de functie is gekenmerkt door : de verwerving door onderwijs of door praktijk, van kennis gelijkwaardig aan deze welke wordt verkregen door volledig onderwijs van de vierde graad of van de eerste drie jaren van middelbare graad;

- de uitvoering van eenvoudige weinig uiteenlopende werkzaamheden, waarvan de verantwoordelijkheid door een rechtstreekse en bestendige controle is beperkt;
- een beperkte tijd van aanpassing om het verwerven van handigheid in een bepaald werk mogelijk te maken.

Voorbeelden :

- bedienden belast met het incasseren van kwitanties of het betalen van gelden aan huis, met opstelling van nota's of verslagen;
- hulpopérateurs aan boekhoudmachines : de bedienden die de te behandelen steekkaarten opzoeken of desnoods opmaken, er de in te schrijven stukken bijvoegen en de steekkaarten na inschrijving opnieuw klasseren;
- beginnende operateurs aan boekhoudmachines met klavier (eerste zes maanden).
- bedienden belast met eenvoudige berekeningen met de hand of met de machine;

- perforerders en/of verificateurs aan de statistiekmachines tewerkgesteld aan de machine voor het perforeren en/of nazien van de kaarten van de statistiekmachines;
- hulpoperateurs aan statistiekmachines, dit wil zeggen hulpoperateurs aan mecanografische machines belast met het bevoorraden en ledigen van de machines en met het zorgen voor de werking van de machines waarvan de bediening eenvoudig is, zoals triëer-, reproduceer- en interpreteermachines.
- bedienden in de klassemmentsdienst, andere dan degenen die functies van de eerste categorie uitoefenen;
- typisten waarvan het gemiddelde voor lopende teksten veertig woorden per minuut bereikt en typisten die meer dan zes maanden praktijk hebben in de onderneming;
- stenotypisten die niet beantwoorden aan de snelheidscriteria bepaald voor de derde categorie (in geval van betwisting kunnen de belanghebbenden vragen om een proef af te leggen. Zie de indeling voor de typisten en stenotypisten);
- typisten die met de dicteermachine werken en waarvan het gemiddelde lager ligt dan veertig woorden per minuut (in geval van betwisting kunnen de belanghebbenden vragen om een proef af te leggen. Zie de indeling voor de typisten en stenotypisten);
- confectieklerken : bedienden die belast zijn met het overschrijven op gedrukte stukken (steekkaarten, registers, brieven, adresplaten, polissen, enz.) van de mondeling of schriftelijk gepreciseerde teksten of cijfers;
- economaatbedienden, zonder algemeen toezicht op het materieel;
- telefonisten van eenvoudige centrales;

ordinators-hulpoperateurs :

- niveau : lager middelbaar onderwijs;
- summiere kennis van het werk van de ordinators;
- werken altijd samen met een operateur of een console-operateur en zijn belast met eenvoudige werkzaamheden zoals het laden van banden, schijven en kaarten, het opzetten van drukwerken, enz.;
- bibliothecarissen van banden, schijven en programma's :
 - niveau : lager middelbaar onderwijs;
 - elementaire kennis van de werking van de ordinators;
 - houden de catalogus bij van de banden, schijven en programma's, bezorgen het nodige materiaal aan de operateurs en waken over de volledige veilige bewaring in de bibliotheek;
- encodeurs : bedienden die op een informatiedrager, andere dan een ponskaart en leesbaar door een ordinator, een administratief document overschrijven of nazien;
- controlebedienden ("input-output") die een administratieve taak van nazicht uitoefenen op de overeenstemming van de documenten bij de invoer en de uitvoer van de machines, volgens een welbepaalde procedure en zonder initiatief van eigenlijke controle.

3. Derde categorie: geschoolde klerken

Artikel 14

Tot de derde categorie behoren de bedienden waarvan de functie is gekenmerkt door :

- een praktische vorming gelijkwaardig aan deze welke wordt verkregen hetzij door volledig middelbaar onderwijs, hetzij door middelbaar onderwijs van de lagere graad aangevuld met speciaal vakonderwijs, of door het verwerven van een beroepsopleiding door stages of door het uitoefenen van identieke of gelijkaardige betrekkingen;
- de uitvoering van een zelfstandig en gevarieerd werk, dat doorgaans initiatief en overleg vergt van degene die het verricht en waaraan de verantwoordelijkheid van de uitvoering ervan is verbonden.

Voorbeelden :

- voorbereiders en tarifeerders : bedienden gelast met de toepassing van de tarieven, de schaal van de commissielonen en de bijzondere bedingen volgens de inlichtingen verstrekt in het verzekeringsvoorstel;
- bedienden die, hetzij spontaan, hetzij met summiere gegevens, allerlei correspondentie opstellen;
- beheerders van schadegevallen zonder geschil;
- bedienden belast met het opmaken, door middel van boekhoudstukken, van een deel van de boekhouding of van de gewone geschriften;
- operateurs aan boekhoudmachines met klavier die meer dan zes maanden praktijk hebben in de onderneming;
- operateurs aan statistiekmachines (ponskaarten), dit wil zeggen operateurs belast met het bedienen van de machines van meer ingewikkelde aard dan deze bepaald voor de tweede categorie en/of het volbrengen van een volledige taak op basis van een vooraf vastgelegde reeks van bewerkingen en/of het opnieuw opstellen van eenvoudige connectietabellen, vooraf opgevat en uitgewerkt;
- berekenaars van herverzekeringen, zonder interpretatie van de verdragen;
- berekenaars van premies voor arbeidsongevallen, met elementaire verificatie en zonder interpretatie van de loonopgaven;
- verificateurs van honoraria van dokters en apothekers;
- bedienden belast met het toepassen van vooraf opgestelde actuariële formules op concrete gevallen;
- bedienden bij de levensverzekering belast met het voorafgaand onderzoek van de opzeggingen, de afkopen, de termijnen van betaling van de premies en de onderhandelingen over de leningen op polissen;
- bedienden belast met de invordering van premies en saldi van agenten;

- stenotypisten die een gemiddelde bereiken van ten minste honderd woorden per minuut bij stenografie en veertig woorden per minuut bij dactylografie;
- typisten die met de dicteermachines werken en een gemiddelde bereiken van veertig woorden per minuut;
- economaatbedienden die met het algemeen toezicht op het materieel zijn belast;
- bibliothecarissen-bewaarders van documenten;
 - telefonisten van niet-automatische centrales met ten minste vijftig binnenposten of telefonisten van automatische centrales met ten minste tien buitenlijnen of ten minste honderd binnenposten of telefonisten van niet-automatische centrales belast met het opnemen van de verbindingen naar buiten en die ten minste vijf lijnen bedienen;
 - bibliothecarissen, verantwoordelijk voor de bibliotheek van banden, schijven en programma's :
 - niveau : lager onderwijs;
 - elementaire kennis van de werking van de ordinateurs;
 - houden de catalogus bij van de banden, schijven en programma's, bezorgen het nodige materieel aan de operateurs en waken over de volledig veilige bewaring van de bibliotheek;
 - encodeurs : bedienden die op een informatiedrager, andere dan een ponskaart en leesbaar door een ordinator, een administratief document overschrijven of nazien, indien er encoding en tevens nazicht is.
 - controlebedienden ("input - output") die een administratieve taak van nazicht uitoefenen op de overeenstemming van de documenten bij de invoer en de uitvoer van de machines, volgens een welbepaalde procedure en/of controle van de inhoud van de informatie;
 - kandidaten-operateurs :
 - niveau : ten minste lager middelbaar onderwijs;
 - technische kennis van de bediening van de gebruikte ordinator en van de nuttige "software" en goed begrip van de programmeertechniek;
 - voeren op basis van de programma's en de preciese instructiedossiers de werken uit welke aan de ordinator zijn toevertrouwd (derde categorie gedurende een stage van zes maanden, lessen niet inbegrepen).
 - kandidaten-programmeurs :
 - niveau : hoger middelbaar onderwijs;
 - kennis van de programmeertechnieken (taal, "software") en van de ordinator ("hardware");
 - uitgaande van de door de organisator-analist of de programmeur-analist opgestelde dossiers tekenen zij de gedetailleerde stroomdiagrammen en schrijven vervolgens de ordinator-instructies in de best passende taal;
 - stellen het dossier met de instructies voor de operateur samen;

- bereiden de tests voor welke met de machine meteen worden uitgevoerd en controleren de uitvoering ervan (derde categorie tijdens een stage van zes maanden, programmeercursus niet inbegrepen).

4. Vierde categorie: meer dan geschoolde klerken

Artikel 15

Tot de vierde categorie behoren de bedienden waarvan de functie is gekenmerkt door :

- een vorming, gelijkwaardig aan deze welke wordt verkregen door volledig middelbaar onderwijs, aangevuld met speciaal vakonderwijs van eenzelfde peil of ook de verwerving van een praktische opleiding door stages of door het bekleden van identieke of gelijkaardige betrekkingen;
- een aanpassing van beperkte duur;
- een meer uiteenlopend zelfstandig werk dat van degene die het uitvoert, een meer dan middelmatige vakkennis, initiatief en verantwoordelijkheidszin vereist;
- de mogelijkheid :
 - 1/ al de mindere werkzaamheden van hun specialiteit uit te voeren;
 - 2/ al de bestanddelen van de hun toevertrouwde werkzaamheden samen te voegen, eventueel met de hulp van de bedienden van de lagere categorieën.

Voorbeelden :

1° Onderverdeling 4 A (gewone 4e categorie).

- bedienden die, hoofdzakelijk of gewoonlijk, werken als voorbereiders en tarifeerders van polissen en bijvoegsels in industriële en commerciële risico's tegen brand of van polissen met een speciale tarificatie en met speciale clausules waarvoor zij niet beschikken over een vooraf vastgesteld tarief (onder voorbereiders en tarifeerders worden verstaan de bedienden die belast zijn met de toepassing van de tarieven, van de schaal voor commissielonen en van de bijzondere bedingen volgens de inlichtingen verschaft in het verzekeringsvoorstel);
- verificateurs belast met het onderzoek van de polissen en bijvoegsels na de opstelling ervan en met de eindcontrole op de werkzaamheden;
- beheerders van schadegevallen waarvan de afhandeling een geschil, dit wil zeggen een rechterlijke of scheidsrechterlijke procedure, medebrengt;
- bedienden gespecialiseerd in herverzekeringen die de verdragen en de schalen van eigen behouden kapitalen kennen en toepassen;
- bedienden bekwaam om vooraf opgestelde actuariële formules te begrijpen en belast deze op concrete gevallen toe te passen, na eventuele aanpassing;
- bedienden belast met de invordering van de premies of van de saldi van de agenten, wanneer deze invordering initiatief en bijzondere kennis vereist;
- kassiers;
- bedienden die de elementen, bestemd voor de centralisatie van de boekhoudgeschriften, verzamelen en nazien;

- operateurs belast met het bedienen van gelijk welke mecanografische machine, het monteren van alle connectietabellen en het uitwerken van ingewikkelde bewerkingssreeksen (volgens schema's of diagrammen);
- meer dan geschoolde stenotypisten, zoals de stenotypisten-secretarissen van een lid van de directie of de stenotypisten die beantwoorden aan de criteria van de derde categorie en zich vlot en gewoonlijk van twee talen bedienen in de onderneming;
- typisten die met de dicteermachine werken, secretarissen van een lid van de directie of die beantwoorden aan de criteria van de derde categorie en zich vlot en gewoonlijk van twee talen bedienen in de onderneming;
- vertalers;
- bedienden die, gewoonlijk, belast zijn met het ontvangen van tussenpersonen en cliënten aan het loket om technische inlichtingen te verschaffen;
- ordinars-operateurs :
 - niveau : ten minste lager middelbaar onderwijs;
 - technische kennis van de bediening van de gebruikte ordinator en van de nuttige "software" en goed begrip van de programmeertechniek;
 - voeren op basis van de programma's en de preciese instructiedossiers de werken uit welke aan de ordinator zijn toevertrouwd;
- programmeurs :
 - niveau : hoger middelbaar onderwijs ;
 - kennis van de programmeertechnieken (taal, "software") en van de ordinator ("hardware");
 - uitgaande van de door de organisator-analist of de programmeur-analist opgestelde dossiers, tekenen zij de gedetailleerde stroomdiagrammen en schrijven vervolgens de ordinatorinstructies in de best passende taal;
 - stellen het dossier met de instructies voor de operateur samen;
 - bereiden de tests voor welke met de machine moeten worden uitgevoerd en controleren de uitvoering ervan.

Bij wijze van aanduiding worden de programmeurs belast met de uitvoering van programma's met een beperkte moeilijkheidsgraad of van subprogramma's welke deel uitmaken van een ingewikkeld programma, aan de categorie 4 A verbonden.

Bij voorbeeld :

- sorteren zonder of met één enkel gebruikerssegment;
- vorm geven aan lijsten of voorgedrukte documenten welke eenvormig zijn of slechts één enkele variante vertonen;
- waarschijnlijkheidscontroles toegepast op één enkel bestand;
- eenvoudige bewerkingen bepaald door welomschreven formules;
- bewerkingen waarbij ten hoogste drie bestanden "Input" en "Output"(drukker en ponsers uitgesloten) betrokken zijn.

2° Onderverdeling 4 B (hogere 4e categorie).

- verificateurs belast met het onderzoek van de polissen en bijvoegsels na de opstelling ervan en met de eindcontrole op de werkzaamheden, die zich, hoofdzakelijk en

gewoonlijk, bezighouden met polissen en bijvoegsels ter verzekering tegen brandgevaar in nijverheid en handel of met speciale polissen waarvoor de bedienden niet beschikken over een vooraf vastgesteld tarief;

- beheerders die, hoofdzakelijk en gewoonlijk, ingewikkelde schadegevallen behandelen, inzonderheid wegens de moeilijkheid om het bedrag van de prestatie van de verzekeraar, de eventuele verdeling van de aansprakelijkheid of de mogelijkheden van verhaal te bepalen;
- bedienden verantwoordelijk voor de toepassing van alle bepalingen inzake lonen en sociale aangelegenheden;
- centraliserende boekhouders die, inzonderheid, belast zijn met de voorbereiding van de balans;
- programmeurs :
 - niveau : hoger middelbaar onderwijs;
 - kennis van de programmeertechnieken (taal, "software") en van de ordinator ("hardware");
 - uitgaande van de door de organisator-analist of de programmeur-analist opgestelde dossiers, tekenen zij de gedetailleerde stroomdiagrammen en schrijven vervolgens de ordinator-instructies in de best passende taal;
 - stellen het dossier met de instructies voor de operateur samen;
 - bereiden de tests voor welke met de machine moeten worden uitgevoerd en controleren de uitvoering ervan.

Bij wijze van aanduiding worden de programmeurs belast met de uitvoering van ingewikkelde programma's aan de categorie 4B verbonden.

Bij voorbeeld :

- sorteren met meer dan één gebruikerssegment, vorm geven op basis van verschillende varianten;
- bijhouden van de bestanden met inbegrip van alle voorziene gevallen van inschrijving, afschrijving en beweging;
- waarschijnlijkheidscontroles toegepast op verschillende bestanden welke op elkaar moeten worden afgestemd;
- bewerkingen waarin gelijktijdig meer dan drie bestanden "Input" en "Output" (drukker en ponser uitgesloten) worden behandeld;
- programma's voor ingewikkelde berekeningen (wiskundige reserves, nieuwe tarieven, enz.);
- programma's met teleprocessing;
- console-operateurs :
 - niveau : hoger middelbaar onderwijs;
 - kennis van de programmeertechnieken (taal, "software") en van de bediening van de ordinator;
 - bekwaam om door middel van de console zelfstandig te reageren, aan de hand van de instructiedossiers en de handleidingen van de fabrikant, op alle werkingsstoringen van de ordinator.

3° Onderverdeling 4 B (hogere 4e categorie - stafpersoneel na stage) :

- organisators-analisten :
 - niveau : hoger onderwijs;
 - kennis van de organisatie- en analysetechnieken, van de ordinators, van de programmeertechnieken;
 - analyseren een geheel van technische en/of administratieve bewerkingen op inhoud en volgorde om hieruit het logisch proces af te leiden, dat hun elektronische verwerking bepaalt;
 - maken of laten door de programmeur-analist het werkdossier van de programmeur maken;
 - stellen de instructies voor de verwerkingsgangen vast ten behoeve van de diensten welke bij de verwerking zijn betrokken;
 - controleren het programmeerwerk en de eerste uitvoeringen;
 - leiden de voorbereiding van de tests en/of nemen eraan deel;
- programmeurs-analisten :
 - niveau : hoger middelbaar onderwijs;
 - kennis van de ordinators, van de programmeertechnieken, van de beginselen van de analysetechnieken;
 - zoeken de beste toepassing op voor de gegevens van de analyse, beschrijven ze nauwkeurig en stellen het werkdossier van de programmeur samen;
 - controleren en leiden het werk van de programmeur en de eerste uitvoeringen;
 - staan eventueel in voor de meest ingewikkelde programma's;
 - nemen deel aan de voorbereiding van de tests;
- systeemprogrammeurs (of "software") :
 - niveau : hoger middelbaar onderwijs;
 - grondige kennis van de programmeertechnieken en van de speciale "softwaretechnieken";
 - belast met het kiezen van de meest geschikte programmeertalen en de beste exploitatiemethodes van ordinators alsook met het wijzigen van deze talen en methodes;
- belast met het opstellen van de standaardprogramma's ("package").

D. CLASSIFICATIE PER FUNCTIE VOOR DE VIER CATEGORIEËN

Artikel 16 - Omschrijving van de functies

Categorie

Actuariaat :

- bedienden belast met het toepassen van vooraf opgestelde actuariële formules op concrete gevallen
⇒ 3
- bedienden bekwaam om vooraf opgestelde actuariële formules te begrijpen en belast om deze, na eventuele aanpassing, op concrete gevallen toe te passen
⇒ 4A

Verzekering - arbeidsongevallen :

- berekenaars van premies voor arbeidsongevallen, met elementaire verificatie zonder interpretatie van de loonopgaven
⇒ 3

Verzekering - leven :

- bedienden bij de levensverzekering belast met het voorafgaand onderzoek van de opzeggingen, de afkopen, de termijnen van betaling van de premies en de onderhandelingen over de leningen op polissen
⇒ 3

Bibliothecarissen - bewaarders van documenten

⇒ 3

Kassiers :

⇒ 4 A

Berekeningen :

- bedienden belast met eenvoudige berekeningen met de hand of met de machine
⇒ 2

Klassement :

- bedienden in de klassementsdienst (eenvoudig numeriek of alfabetisch klassement)
⇒ 1
- bedienden in de klassementsdienst, andere dan degenen die functies van de eerste categorie uitoefenen
⇒ 2

Boekhouding :

- bedienden belast met het opmaken, door middel van boekhoudstukken, van een deel van de boekhouding of van de gewone geschriften
⇒ 3
- bediende die de elementen, bestemd voor de centralisatie van de boekhoudgeschriften, verzamelen en nazien
⇒ 4 A
- centraliserende boekhouders belast, inzonderheid, met de voorbereiding van de balans
⇒ 4 B

Confectieklerken :

- bedienden belast met het overschrijven op gedrukte stukken (steekkaarten, registers, brieven, adresplaten, polissen enz.) van de mondeling of schriftelijk gepreciseerde teksten of cijfers
⇒ 2

Briefwisseling :

- bedienden die, hetzij spontaan, hetzij met summiere gegevens, allerlei correspondentie opstellen.
⇒ 3

Post :

- bedienden die voor de post zorgen (openen, eenvoudig triëren, sluiten, zegelen)
⇒ 1

Typisten :

- beginnende typisten (eerste zes maanden)
⇒ 1
- typisten waarvan het gemiddelde voor lopende teksten veertig woorden per minuut bereikt en typisten die meer dan zes maanden praktijk hebben in de onderneming
⇒ 2
- typisten die met de dicteermachine werken en waarvan het gemiddelde lager ligt dan veertig woorden per minuut (in geval van betwisting kunnen de belanghebbenden vragen om een proef af te leggen. Zie de indeling voor de typisten en stenotypisten)
⇒ 2
- typisten die met de dicteermachine werken en een gemiddelde bereiken van veertig woorden per minuut
⇒ 3
- typisten die met de dicteermachine werken, secretarissen van een lid van de directie of die beantwoorden aan de criteria van de derde categorie en zich vlot en gewoonlijk van twee talen bedienen in de onderneming
⇒ 4 A

Economaat :

- economaatbedienden, zonder algemeen toezicht op het materieel
⇒ 2
- economaatbedienden die met het algemeen toezicht op het materieel zijn belast
⇒ 3

Inningen

- incasseerders
⇒ 1
- bedienden belast met het incasseren van kwitanties of het betalen van gelden aan huis, met opstelling van nota's of verslagen

⇒ 2

Kantoorjongens :

⇒ 1

Beheerders van schadegevallen :

- beheerders van schadegevallen zonder geschil
⇒ 3
- beheerders van schadegevallen waarvan de afhandeling een geschil, dit wil zeggen een rechterlijke of scheidsrechterlijke procedure, medebrengt
⇒ 4 A
- beheerders die, hoofdzakelijk en gewoonlijk, ingewikkelde schadegevallen behandelen, inzonderheid wegens de moeilijkheid om het bedrag van de prestatie van de verzekeraar, de eventuele verdeling van de aansprakelijkheid of de mogelijkheden van verhaal te bepalen
⇒ 4B

Deurwachters :

⇒ 1

Informatieverwerking :

- hulpoperateurs aan boekhoudmachines belast met het opzoeken of desnoods opmaken van de te behandelen steekkaarten, de er in te schrijven stukken bij te voegen en het opnieuw klasseren van de steekkaarten na inschrijving
⇒ 2
- hulpoperateurs aan statistiekmachines, dit wil zeggen hulpoperateurs aan 2 mecanografische machines belast met het bevoorraden en ledigen van de machines en met het zorgen voor de werking van de machines waarvan de bediening eenvoudig is, zoals triëer-, reproduceer- en interpreteermachines
- perforerders en/of verificateurs aan de statistiekmachines, tewerkgesteld aan de machines voor het perforeren en/of nazien van de kaarten van de statistiekmachines
- beginnende operateurs aan boekhoudmachines met klavier (eerste zes maanden)
⇒ 2
- ordinars-hulpoperateurs :
⇒ 2
 - niveau : lager middelbaar onderwijs;
 - summiere kennis van het werk van de ordinars;
 - werken altijd samen met een operateur of een consoleoperateur en zijn belast met eenvoudige werkzaamheden zoals het laden van banden, schijven en kaarten, het opzetten van drukwerken, enz.
- bibliothecarissen van banden, schijven en programma's :
⇒ 2
 - niveau : lager middelbaar onderwijs;
 - elementaire kennis van de werking van de ordinars;
 - houden de catalogus bij van de banden, schijven en programma's, bezorgen het nodige materieel aan de operateurs en waken over de volledig veilige bewaring in de bibliotheek

- encodeurs : bedienden die op een informatiedrager, andere dan een ponskaart en leesbaar door een ordinator, een administratief document overschrijven of nazien
⇒ 2
- controlebedienden ("input-output") die een administratieve taak van nazicht uitoefenen op de overeenstemming van de documenten bij de invoer en de uitvoer van de machines, volgens een welbepaalde procedure en zonder initiatief van eigenlijke contrôle
⇒ 2
- operateurs aan boekhoudmachines met klavier die meer dan zes maanden praktijk in de onderneming hebben
⇒ 3
- operateurs aan statistiekmachines (ponskaarten), dit wil zeggen operateurs belast met het bedienen van de machines van meer ingewikkelde aard dan deze bepaald voor de tweede categorie en/of het volbrengen van een volledige taak op basis van een vooraf vastgelegde reeks van bewerkingen en/of het opnieuw opstellen van eenvoudige connectietabellen, vooraf opgevat en uitwerkt
⇒ 3
- bibliothecarissen van banden, schijven en programma's, verantwoordelijk voor de bibliotheek :
⇒ 3
 - niveau : lager middelbaar onderwijs;
 - elementaire kennis van de werking van de ordinateurs;
 - houden de catalogus bij van de banden, schijven en programma's, bezorgen het nodige materieel aan de operateurs en waken over de volledig veilige bewaring in de bibliotheek
- encodeurs : bedienden die op een informatiedrager, andere dan een ponskaart en leesbaar door een ordinator, een administratief document overschrijven of nazien, indien er encoding en tevens nazicht is
⇒ 3
- controlebedienden ("input-output") die een administratieve taak van nazicht uitoefenen op de overeenstemming van de documenten bij de invoer en de uitvoer van de machines, volgens een welbepaalde procedure en/of contrôle van de inhoud van de informatie
⇒ 3
- kandidaten-operateurs :
⇒ 3
 - niveau : ten minste lager middelbaar onderwijs;
 - technische kennis van de bediening van de gebruikte ordinator en van de nuttige "software" en goed begrip van de programmeertechniek;
 - voeren op basis van de programma's en de preciese instructiedossiers de werken uit welke aan de ordinator zijn toevertrouwd (derde categorie gedurende een stage van zes maanden, lessen niet inbegrepen).
- kandidaten-programmeurs :
⇒ 3
 - niveau : hoger middelbaar onderwijs;

- kennis van de programmeertechnieken (taal, "software") en van de ordinator ("hardware");
 - uitgaande van de door de organisator-analist of de programmeur-analist opgestelde dossiers, tekenen zij de gedetailleerde stroomdiagrammen en schrijven vervolgens de ordinatorinstructies in de best passende taal;
 - stellen het dossier met de instructies voor de operateur samen;
 - bereiden de tests voor welke met de machine moeten worden uitgevoerd en controleren de uitvoering ervan (derde categorie tijdens een stage van zes maanden, programmeer cursus niet inbegrepen).
- operateurs belast met het bedienen van gelijk welke mecanografische machine, het monteren van alle connectie tabellen en het uitwerken van ingewikkelde bewerkingssreeksen (volgens schema's of diagrammen)
 - ⇒ 4 A
 - ordinator-operateurs :
 - ⇒ 4A
 - niveau : ten minste lager middelbaar onderwijs;
 - technische kennis van de bediening van de gebruikte ordinator en van de nuttige "software" en goed begrip van de programmeertechniek
 - voeren op basis van de programma's en de preciese instructiedossiers de werken uit welke aan de ordinator zijn toevertrouwd

Bij voorbeeld :

- sorteren zonder of met één enkel gebruikerssegment;
 - vorm geven aan lijsten of voorgedrukte documenten welke eenvormig zijn of slechts één enkele variante vertonen;
 - waarschijnlijkheidscontroles toegepast op één enkel bestand;
 - eenvoudige bewerkingen bepaald door welomschreven formules;
 - bewerkingen waarbij ten hoogste drie bestanden "Input" en "Output" (drukker en ponser uitgesloten) zijn betrokken
- programmeurs :
 - ⇒ 4A
 - niveau : hoger middelbaar onderwijs;
 - kennis van de programmeertechnieken (taal, "software") en van de ordinator ("hardware");
 - uitgaande van de door de organisator-analist of de programmeur-analist opgestelde dossiers, tekenen zij de gedetailleerde stroomdiagrammen en schrijven vervolgens de ordinatorinstructies in de best passende taal;
 - stellen het dossier met de instructies voor de operateur samen;
 - bereiden de tests voor welke met de machine moeten worden uitgevoerd en controleren de uitvoering ervan.

Bij wijze van aanduiding worden de programmeurs, belast met de uitvoering van ingewikkelde programma's, aan de categorie 4 B verbonden.

Bij voorbeeld :

- sorteren met meer dan één gebruikerssegment, vorm geven op basis van verschillende varianten;
 - bijhouden van de bestanden met inbegrip van alle voorziene gevallen van Inschrijving, afschrijving en beweging;
 - waarschijnlijkheidscontroles toegepast op verschillende bestanden welke op elkaar moeten worden afgestemd;
 - bewerkingen waarin gelijktijdig meer dan drie bestanden "Input" en "Output" (drukker en ponser uitgesloten) worden behandeld;
 - programma's voor ingewikkelde berekeningen (wiskundige reserves, nieuwe tarieven, enz.);
 - programma's met teleprocessing
- ⇒ 4 B
- console-operateurs :
 - ⇒ 4B
 - niveau : hoger middelbaar onderwijs;
 - kennis van de programmeertechnieken (taal, "software") en van de bediening van de ordinator;
 - bekwaam om door middel van de console zelfstandig te reageren, aan de hand van de instructiedossiers en de handleidingen van de fabrikant, o alle werkingsstoringen van de ordinator
 - Organisators-analisten :
 - ⇒ 4B (stage)
 - niveau : hoger onderwijs;
 - kennis van de organisatie- en analysetechnieken, van de ordinators, van de programmeertechnieken;
 - analyseren een geheel van technische en/of administratieve bewerkingen op inhoud en volgorde om hieruit het logisch proces af te leiden, dat hun elektronische verwerking bepaalt;
 - maken of laten door de programmeur-analist het werk dossier van de programmeur maken;
 - stellen de instructies voor de verwerkingsgangen vast ten behoeve van de diensten welke bij de verwerking zijn betrokken;
 - controleren het programmeerwerk en de eerste uitvoeringen;
 - leiden de voorbereiding van de tests en/of nemen eraan deel;
 - stafpersoneel na stage
 - Programmeurs-analisten :
 - ⇒ 4B (stage)
 - niveau : hoger middelbaar onderwijs;
 - kennis van de ordinators, van de programmeertechnieken, van de beginselen
 - van de analysetechniek;
 - zoeken de beste toepassing op voor de gegevens van de analyse, beschrijven deze nauwkeurig en stellen het werk dossier van de programmeur samen;

- controleren en leiden het werk van de programmeur en de eerste uitvoeringen;
 - staan eventueel in voor de meest ingewikkelde programma's;
 - nemen deel aan de voorbereiding van de tests;
 - stafpersoneel na stage.
- Systeemprogrammeurs (of "software") :
 - ⇒ 4 B(stage)
 - niveau : hoger middelbaar onderwijs;
 - grondige kennis van de programmeertechnieken en van de speciale "softwaretechnieken ";
 - belast met het kiezen van de meest geschikte programmeertalen en de beste exploitatiemethodes van ordinateurs alsook met het wijzigen van deze talen en methodes;
 - belast met het opstellen van de standaardprogramma's("package");
 - stafpersoneel na stage

Voorbereiders en tarifeerders :

- voorbereiders en tarifeerders belast met de toepassing van de tarieven, de schaal voor commissielonen en de bijzondere bedingen volgens de inlichtingen verschaft in het verzekeringsvoorstel
 - ⇒ 3
- voorbereiders en tarifeerders, hoofdzakelijk en gewoonlijk, van polissen en bijvoegsels in industriële en commerciële risico's tegen brand of van polissen met een speciale tarificatie en met speciale clausules waarvoor zij niet beschikken over een vooraf vastgesteld tarief (onder voorbereiders en tarifeerders worden verstaan de bedienden belast met de toepassing van de tarieven, van de schaal voor commissielonen en van de bijzondere bedingen volgens de inlichtingen verstrekt in het verzekeringsvoorstel)
 - ⇒ 4 A

Herverzekering :

- berekenaars van herverzekeringen, zonder interpretatie van de verdragen.
 - ⇒ 3
- bedienden gespecialiseerd in herverzekeringen, die de verdragen en de schalen van eigen behouden kapitalen kennen en toepassen.
 - ⇒ 4A

Ontvangst :

- bedienden belast met de gewone ontvangst van tussenpersonen en van cliënten aan het loket om technische inlichtingen te verstrekken
 - ⇒ 4 A

Invordering :

- bedienden belast met de invordering van premies en saldi van agenten
⇒ 3
- bedienden belast met de invordering van de premies of van de saldi van agenten, wanneer deze invordering initiatief en bijzondere kennis vereist
⇒ 4 A

Roneografen - polycopieerders :

⇒ 1

Lonen en sociale wetten :

- bedienden verantwoordelijk voor de toepassing van alle bepalingen inzake lonen en sociale aangelegenheden
⇒ 4 B

Stenotypisten :

- stenotypisten die niet beantwoorden aan de snelheidscriteria bepaald voor de derde categorie (in geval van betwisting kunnen de belanghebbenden vragen om een proef af te leggen)
⇒ 2
- stenotypisten die een gemiddelde bereiken van ten minste honderd woorden per minuut in stenografie en veertig woorden per minuut in dactylografie
⇒ 3
- meer dan geschoolde stenotypisten, zoals de stenotypisten-secretarissen van een lid van de directie of de stenotypisten die beantwoorden aan de criteria van de derde categorie en zich vlot en gewoonlijk van twee talen bedienen in de onderneming
⇒ 4 A
- telefonisten van eenvoudige centrales
⇒ 2
- telefonisten van niet-automatische centrales met ten minste vijftig binnenposten of telefonisten van automatische centrales met ten minste tien buitenlijnen of ten minste honderd binnenposten of telefonisten van niet-automatische centrales belast met het opnemen van de verbindingen naar buiten en die ten minste vijf lijnen bedienen
⇒ 3

Fiscale zegels :

- bedienden belast met het plakken van fiscale zegels
⇒ 1

Vertalers :

⇒ 4 A

Verificateurs :

- verificateurs van honoraria van dokters en apothekers
⇒ 3

- verificateurs belast met het onderzoek van de polissen en bijvoegsels na de opstelling ervan en met de eindcontrole op de werkzaamheden
⇒ 4A
- verificateurs belast met het onderzoek van de polissen en bijvoegsels na de opstelling ervan en met de eindcontrole op de werkzaamheden die zich, hoofdzakelijk en gewoonlijk, bezighouden met polissen en bijvoegsels ter verzekering tegen brandgevaar in nijverheid en handel of met speciale polissen waarvoor de bedienden niet beschikken over een vooraf vastgesteld tarief
⇒ 4 B

E. INDELING VOOR DE TYPISTEN EN STENOTYPISTEN

Artikel 17

De stenotypisten en typisten die met de dicteermachine werken en die in de tweede categorie zijn ingedeeld, zijn degenen die niet beantwoorden aan zekere snelheidscriteria.

In geval van betwisting, mogen de belanghebbenden vragen om een examen af te leggen.

Artikel 18

De procedure welke moet worden toegepast bij gelegenheid van een examenaanvraag is de volgende :

1. In de onderneming :

In geval van aanvraag ingediend door de betrokken bediende, biedt de directie deze de gelegenheid het bedoelde examen af te leggen binnen een termijn van ten hoogste drie maanden.

Deze proef wordt georganiseerd en nagezien in samenwerking met de personeelsafvaardiging en/of met de representatieve werknemersorganisaties.

2. Betwisting :

In geval van betwisting over de uitslag, mag de betrokken bediende vragen een nieuwe proef af te leggen ten overstaan van een examencommissie aangesteld door het beperkt verzoeningscomité van het Paritair Comité voor het verzekeringswezen.

Deze aanvraag moet worden ingediend door toedoen van een van de in het Paritair Comité voor het verzekeringswezen vertegenwoordigde organisaties en een afschrift ervan wordt aan de betrokken partijen toegestuurd.

De beslissing van de examencommissie bindt de twee partijen.

3. In geval van mislukking in de proef georganiseerd in de onderneming of in de proef voor de examencommissie, mag de bediende pas na verloop van een termijn van één jaar vragen om een nieuw examen af te leggen.

II. LOONSCHALEN

Artikel 19

Het minimum aanvangsmaandloon van het uitvoeringspersoneel wordt op 1 oktober 1978 als volgt vastgesteld:

1. 574,91 euro (23.192 BEF) voor de eerste categorie, op twintig jaar;
2. 594,32 euro (23.975 BEF) voor de tweede categorie, op twintig jaar;
3. 662,10 euro (26.709 BEF) voor de derde categorie, op tweeëntwintig jaar;
4. 716,56 euro (28.906 BEF) voor de vierde categorie A, op vierentwintig jaar;
5. 804,66 euro (32.460 BEF) voor de vierde categorie B, op zesentwintig jaar.

Het betreft globale geïndexeerde minima waaraan op alle niveaus van de loonschaal een vast bedrag van 22,91 euro (924 BEF) moet worden toegevoegd.

Dit vast bedrag wordt gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de regels vastgesteld bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De bepalingen betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op de hierboven voorziene bedragen.

Met ingang van 1 oktober 1978 wordt aan het uitvoeringspersoneel van de eerste en de tweede categorie op de leeftijd van twintig jaar een vast en niet geïndexeerd minimum aanvangsmaandloon gewaarborgd van 632,13 euro (25.500 BEF).

Artikel 20

De opklimming in de loonschaal voor al de categorieën opgesomd in artikel 19, loopt over een periode van drieëntwintig jaar. Zij verloopt als volgt in percentage van het minimum aanvangsloon:

1. Voor de eerste categorie: een jaarlijkse verhoging van 2,5 pct. gedurende elf jaar, daarna een jaarlijkse verhoging van 1 pct. gedurende de volgende tien jaar; ten slotte een verhoging van 1 pct. twee jaar later.

2. Voor de tweede categorie: een jaarlijkse verhoging van 2,75 pct. gedurende elf jaar, daarna een jaarlijkse verhoging van 1,5 pct. gedurende de volgende tien jaar; ten slotte een verhoging van 1,5 pct. twee jaar later.

3. Voor de derde categorie: een jaarlijkse verhoging van 3 pct. gedurende elf jaar, daarna een jaarlijkse verhoging van 2 pct. gedurende de volgende tien jaar; ten slotte een verhoging van 2 pct. twee jaar later.

4. Voor de vierde categorie A: een jaarlijkse verhoging van 3 pct. gedurende elf jaar, daarna een jaarlijkse verhoging van 2 pct. gedurende de volgende tien jaar; ten slotte een verhoging van 2 pct. twee jaar later.

5. Voor de vierde categorie B: een jaarlijkse verhoging van 3 pct. gedurende elf jaar, daarna een jaarlijkse verhoging van 2 pct. gedurende de volgende tien jaar; ten slotte een verhoging van 2 pct. twee jaar later.

Artikel 21

De schaal van de minimum maandlonen van het uitvoeringspersoneel vóór de normale aanvangsleeftijd van de categorie wordt als volgt vastgesteld :

1. Voor de eerste en tweede categorieën :

op 94 % . op negentien jaar;
op 90 % . op achttien jaar;
op 85 % . op zeventien jaar;
op 80 % . op zestien jaar en jonger van het minimum aanvangsmaandloon voor deze categorieën vastgesteld bij artikel 19.

2. Voor de derde categorie :

op 98 % . op eenentwintig jaar,
op 95,5 % . op twintig jaar,
op 92 % . op negentien jaar,
op 88 % . op achttien jaar van het minimum aanvangsmaandloon voor deze categorie vastgesteld bij artikel 19.

3. Voor de vierde categorie A :

op 98 % . op drieëntwintig jaar,
op 97 % . op tweeëntwintig jaar,
op 96 % . op eenentwintig jaar van het minimum aanvangsmaandloon voor deze categorie vastgesteld bij artikel 19.

4. Voor de vierde categorie B :

op 99 % . op vijfentwintig jaar,
op 98 % . op vierentwintig jaar,
op 97 % . op drieëntwintig jaar,
op 96 % . op tweeëntwintig jaar,
op 95 % . op eenentwintig jaar van het minimum aanvangsmaandloon voor deze categorie vastgesteld bij artikel 19.

Artikel 22

Bij afwijking van de bepalingen van artikel 21 en voor zover een veralgemeende gelijkwaardige regel nog niet bestaat in de onderneming, genieten de minderjarige bedienden een maandelijks premie welke gelijk is aan een twaalfde van de jaarlijkse

verhoging van de degressieve loonschaal, wanneer zij aan de volgende voorwaarden beantwoorden :

1. Indien zij, uit eigen initiatief, cursussen volgen waarvan de minimumduur twee jaar bedraagt en waarvan de stof onmiddellijk in de onderneming kan worden gebruikt. De bediende moet het bewijs leveren dat hij ten minste drie uur cursus per week volgt; indien de frequentie van de cursussen onder dat minimum ligt, mag de bediende aan de directie van de onderneming een gehele of gedeeltelijke gelijkstelling vragen, rekening houdend met het bijzonder karakter van die cursussen.

2. Indien het cursussen per briefwisseling betreft, oordeelt de directie van de onderneming op grond van de door de bediende verschaft gegevens of de geleverde inspanning aan het voormelde minimum van drie uur beantwoordt; Indien het gaat om andere cursussen welke buiten de onderneming worden gegeven, of om een vorming in de onderneming zelf, maar buiten de diensturen, moet vooraf de instemming van de werkgever worden verkregen;

3. Op aanvraag van de directie van de onderneming, het bewijs leveren de cursussen nauwgezet te volgen; het is nochtans wel verstaan dat de premie in ieder geval maar van kracht wordt na drie maanden stipt de cursussen te hebben gevolgd. De premie is niet meer van toepassing, als de bediende twee opeenvolgende malen bij hetzelfde examen is gezakt of indien hij niet meer het vereiste bewijs van regelmatige aanwezigheid levert.

Artikel 23

De geschillen betreffende de bepalingen van artikel 22, welke niet volgens de gewone wijze in de onderneming konden worden bijgelegd, kunnen bij het beperkt verzoeningscomité van het Paritair Comité voor het verzekeringswezen aanhangig worden gemaakt.

Artikel 24

De verhogingen volgens de loonschaal gaan in de eerste maand welke op de verjaardag van de belanghebbende bediende volgt.

III. - REGELS VAN TOEPASSING VOOR DE OVERGANG VAN EEN CATEGORIE NAAR EEN ANDERE EN VAN EEN INSTELLING NAAR EEN ANDERE

Artikel 25

Geval van een personeelslid dat in dienst van een onderneming treedt voor de normale aanvangsleeftijd van zijn categorie.

Met inachtneming van zijn leeftijd, wordt hem het bij de loonschaal vastgestelde loon toegekend.

Artikel 26

Geval van een personeelslid dat in dienst van een onderneming treedt na de normale aanvangsleeftijd van zijn categorie.

Het verschil tussen de werkelijke leeftijd van de bediende (indien deze leeftijd de maximumleeftijd van de loonschaal van de categorie overschrijdt. wordt deze laatste in aanmerking genomen) en de normale aanvangsleeftijd van zijn categorie moet worden vastgesteld.

Aan deze bediende wordt een "virtuele leeftijd" toegekend, welke overeenstemt met de normale aanvangsleeftijd van de categorie waaraan 80 pct. van voormeld verschil wordt toegevoegd.

Zo het product van het verschil tussen de werkelijke leeftijd en de normale aanvangsleeftijd van de categorie met de coëfficiënt 0,8 een breukgetal oplevert, wordt dit op de hogere eenheid afgerond.

Het verschil in loon tussen het niveau dat overeenstemt met de werkelijke leeftijd en dat wat overeenkomt met de virtuele leeftijd wordt met een derde verminderd na een jaar dienst, met tweede derden na twee jaren dienst en afgeschaft na drie jaren dienst.

Artikel 27

Overgang van een categorie naar een hogere categorie na de aanvangsleeftijd van deze categorie.

De bediende die van een categorie naar een andere overgaat ontvangt, op het ogenblik van de bevordering, het loon van de categorie waarin hij wordt opgenomen en bij zijn verjaardag, de jaarlijkse verhoging van de categorie waarin hij werd bevorderd.

Hoofdstuk IV – Inspecteurs

I. - INDELING EN LOONSCHALEN

A. INDELING

Artikel 28 - Eerste categorie

Inspecteurs-stagiairs, dit wil zeggen zij die beginnen in daadwerkelijke functie buitenhuis, gedurende een periode van maximum een jaar.

Artikel 29 - Tweede categorie

Behoren tot de tweede categorie :

- de produktie-inspecteurs in één enkele tak;
- de inspecteurs belast met onderzoeken in één enkele tak;

- de administratieve inspecteurs die zich bezighouden met het verifiëren van de lonen in de verzekering "arbeidsongevallen" en/of met de betwiste zaken en/of met het incasseren van premies;
- de inspecteurs in de opleidings- en/of vormingsperiode voor de functies bepaald in de derde categorie (maximum één jaar).

Artikel 30 - Derde categorie

Behoren tot de derde categorie :

- de produktie-inspecteurs in verschillende takken;
- de inspecteurs die bij gelegenheid industriële risico's verifiëren;
- de inspecteurs die onderzoeken verrichten in alle takken;
- de produktie-inspecteurs leven die zich gewoonlijk bezighouden met financiële verrichtingen zoals hypotheke en/of spaarkassen;
- de administratieve inspecteurs die onderzoeken verrichten in verband met schadegevallen en die zich met hun regeling bezighouden;
- de inspecteurs in de opleidings- en/of vormingsperiode voor de functies bepaald in de vierde categorie.

Artikel 31 - Vierde categorie

Behoren tot de vierde categorie :

- de inspecteurs gewoonlijk belast met belangrijke onderzoeken, onder meer in industriële risico's en/of met vertrouwelijke opdrachten welke van hem die ze uitvoert een beroepswaarde welke boven het gemiddelde ligt, initiatief en verantwoordelijkheidszin vergen;
- de inspecteurs die toezicht houden op verschillende inspecties.

B. LOONSCHALEN

Artikel 32

Het minimum aanvangsmaandloon van de inspecteurs wordt op 1 oktober 1978 als volgt vastgesteld :

1. 785,20 euro (31.675 BEF) voor de eerste categorie, op vijftwintig jaar;
2. 810,14 euro (32.681 BEF) voor de tweede categorie, op vijftwintig jaar;
3. 820,16 euro (33.085 BEF) voor de derde categorie, op vijftwintig jaar;
4. 881,76 euro (35.570 BEF) voor de vierde categorie, op vijftwintig jaar.

Het betreft globale geïndexeerde minima waaraan op alle niveaus van de loonschalen een vast bedrag van 22,91 euro (924 BEF) moet worden toegevoegd.

Dit vast bedrag wordt gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de regels vastgesteld bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De bepalingen betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op de hierboven voorziene bedragen.

Artikel 33

De opklimming in de loonschaal voor de categorieën opgesomd in artikel 32, loopt over een periode van drieëntwintig jaar. Zij verloopt, als volgt, in percentage van het minimumaanvangsloon:

1. Voor de eerste categorie : een jaarlijkse verhoging van 2,5 pct. gedurende elf jaar, daarna een jaarlijkse verhoging van 1,5 pct. gedurende de volgende tien jaar; ten slotte een verhoging van 1,5 pct. twee jaar later.
2. Voor de tweede categorie : een jaarlijkse verhoging van 3,5 pct. gedurende elf jaar, daarna een jaarlijkse verhoging van 1,5 pct. gedurende de volgende tien jaar; ten slotte een verhoging van 1,5 pct. twee jaar later.
3. Voor de derde categorie : een jaarlijkse verhoging van 3,5 pct. gedurende elf jaar, daarna een jaarlijkse verhoging van 2 pct. gedurende de volgende tien jaar; ten slotte een verhoging van 2 pct. twee jaar later.
4. Voor de vierde categorie : een jaarlijkse verhoging van 4 pct. gedurende elf jaar, daarna een jaarlijkse verhoging van 2 pct. gedurende de volgende tien jaar; ten slotte een verhoging van 2 pct. twee jaar later.

II - KOSTEN GEMAAKT DOOR DE INSPECTEURS

Artikel 34 - Algemene principes

1. De kosten welke door de onderneming ten laste moeten worden genomen, worden vastgesteld bij de bepalingen van deze sectie. Al de andere kosten welke voortvloeien uit de uitvoering van de professionele opdrachten welke door zijn werkgever aan de inspecteur worden toegewezen, worden door de onderneming slechts ten laste genomen op voorwaarde dat ze werden gemaakt met de voorafgaandelijke instemming van de werkgever en binnen de perken door deze laatste vastgesteld.
2. De kosten waarvan sprake in deze sectie, worden aanzien als gemaakt voor rekening van de werkgever en ze worden, ten minste om de maand, terugbetaald volgens modaliteiten welke kunnen eigen zijn aan elke onderneming, op voorwaarde dat er rekening wordt gehouden met de minima en met de principes vastgelegd in deze sectie.

Artikel 35 - Reis- en/of representatiekosten

- A. 1. Wanneer de opdrachten van de inspecteur hem ertoe verplichten zich te verplaatsen buiten een straal van tien kilometers te rekenen vanaf zijn woonst wordt hem, ter vergoeding van de noodzaak tot het nemen van sommige maaltijden buitenshuis welke

daaruit voortvloeit, een forfaitaire terugbetaling van kosten toegekend van ten minste 4,41 euro (178 BEF) per dag arbeidsprestatie in deze voorwaarden.

2. Als forfaitaire vergoeding van meer reis- en representatiekosten, andere dan het gebruik van vervoermiddelen, waartoe de inspecteur bij het vervullen van zijn beroepsopdrachten in buitendienst kan zijn verplicht, wordt hem per dag arbeidsprestatie in deze voorwaarde een forfaitaire terugbetaling van ten minste 4,76 euro (192 BEF) toegekend.

3. Indien, om redenen door de werkgever aanvaard, de inspecteur buiten de hem toegekende sector verblijft, worden in gemeen overleg bedragen vastgesteld ter vervanging van deze welke hoger zijn vermeld.

B. De forfaitaire minimumbedragen voor de terugbetaling van de reiskosten zoals hoger bepaald gelden tot 31 oktober 1978.

De bepalingen betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op de hierboven voorziene bedragen.

Artikel 36 - Bijzondere kosten

1. In de forfaitaire terugbetalingen van de kosten voorzien in artikel 35 zijn niet begrepen :

- de kosten voor het gebruik van het vervoermiddel toegestaan door de werkgever,
- de kosten voor overnachtingen toegestaan door de werkgever,
- de post- en telefoonkosten.

2. De kosten vermeld in paragraaf 1 van dit artikel zijn het voorwerp van specifieke terugbetalingen per afzonderlijke posten, volgens de modaliteiten te bepalen door de werkgever.

3. De uitzonderlijke reiskosten welke de inspecteur met de instemming van zijn werkgever heeft gemaakt zijn eveneens het voorwerp van afzonderlijke terugbetalingen op voorlegging van de bewijsstukken en volgens modaliteiten overeengekomen met de werkgever.

4. Buiten voornoemde kosten, worden het materieel en de kantoorbenodigdheden, welke in gemeen overleg worden erkend als noodzakelijk voor de beroepsactiviteiten van de inspecteur, door de werkgever tot zijn beschikking gesteld.

Artikel 37 – Vervoerkosten

De terugbetaling van de vervoerkosten welke door de inspecteur worden gemaakt voor het vervullen van zijn opdrachten, gebeurt op grond van een geschreven individuele overeenkomst na eventuele raadpleging, op verzoek van de belanghebbende, van een vakbondsafgevaardigde of van de vakbondsafvaardiging, en uitgaande van de volgende bepalingen :

§ 1. Gebruik van het gemeenschappelijk vervoer:

- de werkgever betaalt de werkelijk betaalde prijs terug op voorlegging van de bewijsstukken waarvan de vorm in gemeen overleg wordt vastgesteld, ofwel
- de werkgever kent hem een forfaitaire vergoeding toe op grond van een raming van de uit te voeren opdrachten. Een soortgelijke vergoeding, vastgesteld in gemeen overleg, kan hetzij maandelijks, hetzij driemaandelijks worden uitgekeerd.

§ 2. Gebruik van een privé-voertuig : ongeacht of dit nu eigendom is van de werkgever ofwel eigendom is van de inspecteur, doch waarvan de kenmerken en de nuttige levensduur door de werkgever werden aanvaard inzonderheid rekening gehouden met de bijzonderheden van de werksector, kan in gemeen overleg tussen drie terugbetalingsmodaliteiten worden gekozen:

- een forfaitaire vergoeding op basis van een raming van het aantal af te leggen kilometers waarvan het bedrag om de drie maand kan worden herzien en de betaling maandelijks of driemaandelijks kan geschieden, of
- een kilometervergoeding in gemeen overleg vast te stellen. Het bedrag ervan kan om de drie maanden worden herzien. Het aantal afgelegde kilometers wordt opgenomen volgens een in gemeen overleg vast te stellen procédé, of
- de maandelijks terugbetaling van de werkelijk gemaakte kosten voor het gebruik van het voertuig bij het vervullen van de opdrachten, op voorlegging van de bewijsstukken waarvan de vorm in gemeen overleg wordt vastgesteld.

Artikel 38 - Herstellingskosten - Vervanging van het voertuig

A. 1. In geval van een ongeval overkomen tijdens het gebruik van het voertuig voor beroepsdoeleinden door de inspecteur, vallen de herstellingskosten van dit voertuig ten laste van de werkgever.

2. De herstellingskosten van het voertuig waarvan het gebruik door de werkgever werd toegestaan, wat er ook de oorzaak van weze, hoger dan deze welke binnen het raam van het normale onderhoud vallen, mogen door de inspecteur slechts worden gemaakt mits voorafgaandelijke instemming van de werkgever en volgens modaliteiten en voorwaarden door deze laatste te bepalen.

3. De herstellingskosten bedoeld in de voorgaande paragraaf zijn deze welke niet zijn vervat in de berekening van een terugbetaling van gebruikskosten door een forfaitaire vergoeding of door een kilometervergoeding.

De herstellingen welke zijn te wijten aan een zware fout van de inspecteur bij het gebruik van het voertuig of worden veroorzaakt door een bestuurder die niet wettelijk is bevoegd om dat voertuig te besturen, vallen niet onder de toepassing van de voorgaande bepalingen.

4. De werkgever die op zijn kosten een omniumverzekering heeft gesloten voor de beroepsverplaatsingen van zijn inspecteurs, wordt geacht de bepalingen van punt 1 hierboven te hebben nageleefd. In dit geval, neemt de werkgever de eventuele vrijstelling voor zijn rekening.

5. Indien de inspecteur is genoodzaakt zijn buitenopdrachten voort te zetten tijdens de periode waarin zijn voertuig niet beschikbaar is wegens een ongeval of een herstelling,

verschafft de werkgever hem een vervangingsvoertuig of neemt hij de kosten ten laste van het gebruik van een voertuig dat daartoe door hem is aanvaard.

B. De wenselijkheid om tot de vervanging van het voertuig over te gaan en de keuze van het type van voertuig moeten in elk geval in overleg met de werkgever worden bepaald.

Artikel 39 - Veiligheid van de voertuigen

1. Het voertuig dat door de werkgever ter beschikking wordt gesteld van de inspecteur moet al de normale veiligheidswaarborgen bieden.

De inspecteur is ertoe gehouden onverwijld elk gebrek aan het voertuig aan zijn werkgever te melden.

2. De werkgever draagt de kosten welke voortvloeien uit de technische controle van het individuele voertuig dat de inspecteur voor zijn beroepsopdrachten mag gebruiken, wie ook de eigenaar van het voertuig moge wezen.

3. Dit voertuig wordt voor technische controle aangeboden op de tijdstippen welke door de ter zake geldende wetgeving zijn vastgesteld.

4. Indien het voertuig na een jaar gebruik niet wettelijk verplicht voor controle moet worden aangeboden, wordt tot een veiligheidsonderzoek overgegaan door een deskundige, door een garage of door een georganiseerde onderhoudsdienst door de werkgever aan te duiden, na advies van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Dit onderzoek moet geschieden telkenmale het voertuig een schijf van 40.000 km heeft afgelegd.

5. De werkgever brengt jaarlijks bij het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen verslag uit over de in dit artikel bedoelde controles.

III. - GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN

Artikel 40

De bedragen welke in de loonschalen zijn voorzien zijn minima, vast loon en provisie inbegrepen, met dien verstande dat elke maand dit minimum aan de inspecteur moet worden betaald, onder voorbehoud van regularisatie van zijn provisierekening op het einde van het jaar.

Artikel 41

Voor de inspecteurs in functie vóór hun vijftiende jaar, worden de in artikel 32 bepaalde minima verminderd met 2,5 pct. per leeftijdsjaar onder vijftiende jaar.

Artikel 42

De verhogingen volgens de loonschaal nemen aanvang de eerste maand welke op de verjaardag van de belanghebbende inspecteur volgt.

Artikel 43

De regels van toepassing voor de overgang van een categorie naar een andere en van een instelling naar een andere, bepaald in de artikelen 25 tot en met 27, gelden ook voor de inspecteurs.

Hoofdstuk V -Het stafpersoneel

I. INDELING

A. ALGEMENE OPMERKINGEN

Artikel 44

Deze indeling berust uitsluitend op de rangorde van de functies volgens de afdelingen van de onderneming.

Het kan gebeuren dat de bedienden van het stafpersoneel andere functies vervullen dan de leiding van een van die afdelingen van de onderneming, bij voorbeeld de actuaris, het hoofd van de dienst voor geschillen, de econoom, de organisatoranalist, de programmeur-analist en de systeemp programmeur (of "software"). Het lijkt niet mogelijk hen, in principe, in een bepaalde categorie op te nemen want zulks hangt af van hun bevoegdheid en van de omvang van hun functies.

Zo wordt in sommige gevallen het hoofd van de dienst voor geschillen, doctor in de rechten, een echte adviseur van de onderneming en kan hij aan de leiding ervan deelnemen. In andere gevallen, kan het hoofd van de dienst voor geschillen, al of niet doctor in de rechten, een eenvoudig onderdeel van de afdeling "schadegevallen" zijn en, in andere nog, kan hij zich met alle betwiste aangelegenheden van de onderneming bezighouden of, als procuratiehouder, de maatschappij vertegenwoordigen voor sommige rechtscollages, zonder echter aan haar leiding deel te nemen.

Het lijkt derhalve niet mogelijk, in principe, dit personeel in te delen bij een van voormelde categorieën en, in elk bijzonder geval, rekening houdend met de omvang van de functies van de belanghebbende, alsmede met de bevoegdheid en de ervaring welke deze functies vereisen, dient hem een speciale positie, met een bijzonder loon van bediende van het stafpersoneel, te worden bezorgd.

Artikel 45

Daar de voormelde regels onvermijdelijk van zeer algemene aard zijn, moet zowel de geest als de tekst van deze indeling in acht worden genomen.

Bovendien, in geval van moeilijkheden bij de toepassing ervan in een onderneming, kan deze het geval aan de indelingscommissie voorleggen, welke haar interpretatie preciseert, met inachtneming van het organisatieschema van deze onderneming.

Artikel 46 - Verworven posities

Indien een bediende van het stafpersoneel reeds een gunstiger loonschaal dan de loonschaal van deze collectieve arbeidsovereenkomst geniet, mag hij de eerste loonschaal behouden.

Wanneer evenwel, op een gegeven ogenblik, de toepassing van de huidige loonschaal voor hem voordeliger wordt, mag hij deze kiezen.

Artikel 47

In zeer belangrijke ondernemingen waar er hoofden van takken en afdelingen zijn, dient een splitsing van de hoogste categorie in twee klassen in overweging te worden genomen:

- hoogste klasse : hoofden van algemene takken en afdelingen;
- laagste klasse : hoofden van bijzondere afdelingen.

Artikel 48

Het is mogelijk dat de benamingen, welke in deze indeling worden gebruikt, kunnen verschillen van onderneming tot onderneming. In de praktijk, dient de werkelijk door de bediende beklede functie veeleer dan zijn titel in acht te worden genomen.

B. DE DRIE CATEGORIEËN

Artikel 49

Het stafpersoneel is in drie categorieën ingedeeld :

1. de hoogste categorie;
2. de middelbare categorie;
3. de laagste categorie.

1. De hoogste categorie

Artikel 50

De hoogste categorie omvat de adjuncten van de directie die aan het hoofd staan van de fundamentele afdelingen van de onderneming, tenzij het leden van de directie betreft, zoals bepaald bij artikel 2 - D. (adjunct-directeur of onderdirecteur, bijvoorbeeld).

Artikel 51

De bedienden van de hoogste categorie zijn, inzonderheid :

1. degenen die aan het hoofd staan van de verschillende in bedrijf genomen verzekeringstakken (bijvoorbeeld Leven, Ongevallen, Brand, Diefstal);

2. degenen die aan het hoofd staan van de algemene afdelingen van de onderneming (bijvoorbeeld comptabiliteit en, in sommige gevallen, productie en schadegevallen).

2. De middelbare categorie

Artikel 52

De middelbare categorie omvat de bedienden die de leiding hebben van de onderafdeling welke onmiddellijk onder de fundamentele afdelingen van de takken en afdelingen waarvan sprake in artikel 51 staat.

Dit is, in het algemeen, het diensthoofd, onverschillig of hij deze kwalificatie, deze van bureauchef of enige andere kwalificatie heeft.

3. De laagste categorie

Artikel 53

De laagste categorie omvat de bedienden die de leiding hebben van een onderafdeling van de in artikel 52 vermelde diensten en die, bij het hiërarchisch doorgeven van de onderrichtingen, met de bedienden in contact staan.

Dit is, in het algemeen, het onderdiensthoofd, onverschillig of hij deze kwalificatie, deze van sectiehoofd, bureauchef of onderbureauchef heeft.

II. LOONSCHALEN

Artikel 54

Het minimum aanvangsmaandloon van het stafpersoneel wordt op 1 oktober 1978 als volgt vastgesteld:

1. 920,38 euro (37.128 BEF) voor de laagste categorie ;
2. 1.064,60 euro (42.946 BEF) voor de middelbare categorie ;
3. 1.272,16 euro (51.319 BEF) voor de hoogste categorie.

Het betreft globale geïndexeerde minima waaraan op alle niveaus van de loonschaal een vast bedrag van 22,91 euro (924 BEF) moet worden toegevoegd.

Dit vast bedrag wordt gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de regels vastgesteld bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De bepalingen betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op de hierboven voorziene bedragen.

Artikel 55

De minimummaandlonen vermeld in artikel 54, gelden op de leeftijd van negenentwintig jaar.

Artikel 56

Voor de bedienden die vóór hun negenentwintigste jaar in een stafcategorie worden benoemd, is de mindering per leeftijdsjaar gelijk aan een jaarlijkse verhoging, zijnde 2,5 pct.

Artikel 57

De opklimming in de loonschaal voor al de categorieën opgesomd in artikel 49, loopt over een periode van drieëntwintig jaar. Zij verloopt als volgt in percentage van het minimum aanvangsloon voor de drie categorieën : een jaarlijkse verhoging van 2,5 pct. gedurende elf jaar, daarna een jaarlijkse verhoging van 1,5 pct. gedurende de volgende tien jaar ; ten slotte een verhoging van 1,5 pct. twee jaar later.

Artikel 58

Voor de bedienden van de andere categorieën van de loonschaal die in een categorie van het stafpersoneel worden benoemd, wordt het loon gebracht op het niveau van de loonschaal van het stafpersoneel dat onmiddellijk daar boven ligt, verhoogd met één jaarlijkse verhoging.

Artikel 59

De verhogingen volgens de loonschaal gaan in de eerste maand welke op de verjaardag van de benoeming van de belanghebbende bij het stafpersoneel of in een hogere categorie van het stafpersoneel volgt.

Hoofdstuk VI - Gemeenschappelijke bepalingen

SECTIE 1 - KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN

Artikel 60

De minimummaandlonen, de opklimmingen in de loonschaal en het vast bedrag bepaald in de artikelen 10, 19, 32 en 54 en het bedrag van de reis- en/of representatiekosten voorzien in artikel 35, worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen dat maandelijks wordt vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en bekendgemaakt in het "Belgisch Staatsblad".

Artikel 61 ³

³ Artikel 61 werd gewijzigd door het sectorakkoord 2007-2008 (nog niet verschenen in het Belgisch Staatsblad). Het vorige artikel datum 1979 is als volgt opgesteld:

"Vanaf en met inbegrip van de maand november 1978, worden de loonschalen van kracht op 1 oktober 1978 alle twee maanden geïndexeerd; deze indexering heeft betrekking op het globale niveau van de van kracht zijnde loonschaal.

De indexeringsformule is de volgende: loonschaal van de maanden M en M + 1:

loonschaal van toepassing voor de maanden M-1 en M-2 x (indexcijfer van de maand M-1)/(indexcijfer van de maand M-3)

Voorbeeld: loonschaal van de maanden juli en augustus:

loonschaal van toepassing voor de maanden juni en mei x (indexcijfer van de maand juni)/(indexcijfer van de maand april)"

§1. Het mechanisme voor de indexering van de loonschalen wordt vanaf 1 maart 2008 tot 31 december 2008 opgeschort.

§2. Vanaf de maand januari 2009 inbegrepen worden de in de maand december van het vorige jaar geldende loonschalen jaarlijks elke 1ste januari geïndexeerd, waarbij die indexering betrekking heeft op het totale niveau van de geldende loonschaal.

§3. De voor de indexering van 1 januari 2009 toe te passen indexeringsformule is de volgende:

- Loonschalen op 1 januari 2009:

= Loonschalen van toepassing op 1 maart 2008 x ((index van december 2008)/(index van december 2007))

§4. Vanaf 1 januari 2010 is de volgende formule van toepassing:

- Loonschalen op 1 januari van het jaar T:

= Loonschalen van toepassing jaar T-1 x ((index van december jaar T-1)/(index van december jaar T-2))

SECTIE II - REGEL VAN DE VERWORVEN RECHTEN

Artikel 62

Voor zover het nodig is, wordt bevestigd dat elke verworven positie welke gunstiger is dan deze waarin de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst voorzien, voor de belanghebbenden moet behouden blijven.

Degene die in een categorie komt en reeds een loon geniet dat gunstiger is dan hetgene voor de nieuwe categorie is bepaald, moet onmiddellijk de jaarlijkse verhogingen verkrijgen totdat het maximum is bereikt.

SECTIE III - BIJKOMENDE VAKANTIE VOOR ANCIËNNITEIT IN DE ONDERNEMING

Artikel 63

Onverminderd de gunstiger bepalingen welke in de ondernemingen kunnen worden overeengekomen en onverminderd de inachtneming van de verworven toestanden is de vakantieregeling als volgt vastgesteld :

- een bijkomende dag vanaf het tiende dienstjaar, en, vervolgens, een bijkomende dag per schijf van volle tien jaren dienst;
- (een bijkomende dag wordt aan de werknemer toegekend vanaf het 35e anciënniteitsjaar in de onderneming, alsook vanaf zijn 55e en 58e verjaardag) !(gewijzigd door artikel 11 van de C.A.O. d.d. 31 mei 1989, K.B. 5 oktober 1989, B.S. 26 oktober 1989). 4

4 Deze bepaling is evenwel van toepassing op de werknemer die een regeling geniet die ten minste even gunstig is (zie art. 20 van de C.A.O. d.d. 31 mei 1989, Koninklijk besluit van 5 oktober 1989, Belgisch Staatsblad van 26 oktober 1989).

SECTIE IV - KORT VERZUIM

Artikel 64

Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 9 juli 1970, 22 juli 1970, 18 november 1975 en van 16 januari 1978, betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, wordt de volgende bijkomende verlofdag met behoud van het normaal loon toegekend :

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
Huwelijk van de werknemer	één werkdag
Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e)	één werkdag indien de dag van plechtigheid geen gewerkte dag is
Deelneming van een kind van de Werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de "vrijzinnige jeugd" daar waar dit feest plaats heeft	één werkdag indien de dag van het feest geen gewerkte dag is

SECTIE V – LOONSCHALEN

Artikel 65

De bedragen welke in de loonschalen zijn opgenomen, vormen het basisloon. Het loon omvat het gedeelte van de wettelijke inhoudingen dat de werkgever conventioneel te zijnen laste neemt (bedrijfsbelasting, inhoudingen voor sociale zekerheid); de andere voordelen, welke door de werkgever worden verleend, zijn niet in bedoeld loon begrepen.

Is de dertiende maand krachtens de overeenkomst verschuldigd, dan is zij in het basisloon begrepen.

Wordt zij daarentegen slechts bij gelegenheid verleend, dan wordt zij boven de loonschaal toegekend.

Article 65bis

De paritaire loonschalen worden verhoogd met 2,5 pct. vanaf 1 juli 1987 en met 1 pct. vanaf 1 januari 1988.

Deze bepaling geldt voor de agenten in loondienst en voor de productie-inspecteurs van wie het loon geheel of gedeeltelijk niet onderworpen is aan de loonmatiging waarin het koninklijk besluit nr. 278 van 30 maart 1984, houdende bepaalde maatregelen inzake

loonmatiging met het oog op de bevordering van de tewerkstelling, de vermindering van de openbare lasten en het financieel evenwicht van de stelsels van sociale zekerheid voorziet, slechts op voorwaarde dat de Regering maatregelen neemt om de gevolgen van het koninklijk besluit nr. 401 van 18 april 1986 5 , tot instelling van een sociale zekerheidsbijdrage, loonmatigingsbijdrage genaamd, en tot wijziging van het koninklijk besluit nr. 278 van 30 maart 1984, voornoemd, in de sector van de verzekeringsondernemingen teniet te doen (deze bepaling werd ingevoerd door artikel 12 van de C.A.O. d.d. 27 maart 1987, K.B. 23 maart 1988, B.S. 29 maart 1988).

Artikel 66

Indien het werkelijk loon van een bediende in een onderneming het bij de loonschaal bepaalde bedrag voor zijn categorie te boven gaat, wordt die onderneming beschouwd als nu reeds aan de voorwaarden van deze collectieve arbeidsovereenkomst te hebben voldaan.

Dit doet evenwel geen afbreuk aan de mogelijkheid voor het personeel van een bepaalde onderneming om, in ieder geval, een gunstiger toestand te bespreken.

Nochtans, blijven de verschillen welke bestaan op het ogenblik van het van kracht worden van de beschikkingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst tussen de werkelijke lonen en de lonen volgens de loonschaal op dat ogenblik behouden; dit slaat evenwel niet op de verminderingspercentages voor de minderjarigen.

De toepassing van deze maatregel moet niet de toekenning van een bijkomende tweejaarlijkse verhoging tot gevolg hebben in de gevallen waarin de ondernemingen reeds jaarlijkse of tweejaarlijkse verhogingen boven de huidige eindleeftijden van de categorieën toekennen.

Voor de inspecteurs waarvan het loon geheel of gedeeltelijk uit commissielonen bestaat, wordt de toepassing van dit artikel als volgt verwezenlijkt :

- op datum van 1 januari 1978 het deel van het vast loon van de belanghebbende berekenen in verhouding tot de loonschaal welke krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst met zijn toestand overeenstemt;
- tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, het bekomen percentage, beperkt tot 100, behouden. Dit heeft in de hierboven in a vermelde verhouding een aanpassing voor gevolg van alle wijzigingen van het loonschaalniveau welke krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst overeenstemt met de toestand van de belanghebbende.

Dit artikel is niet van toepassing op de agenten-bedienden.

5 en niet op 18 maart 1996 zoals vernoemd in het Belgisch Staatsblad van 29 maart 1988.

Hoofdstuk VII – Slotbepalingen

Artikel 67

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeids-overeenkomst van 24 mei 1977, gesloten in het Paritair Comité voor het verzekeringswezen, tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 juli 1978.

Artikel 68

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 1978, behoudens bijzondere aanduidingen betreffende bepaalde beschikkingen. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Artikel 69

Iedere ondertekenende partij mag deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een opzegging van drie maanden, welke ten vroegste mag ingaan op 1 juli 1980 en na een werkelijke duur van eenentwintig maanden.

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 januari 1966 betreffende de vaststelling van de gegevens die de afrekening moet bevatten welke bij elke definitieve betaling van het loon aan de bediende overhandigd wordt ¹

¹ Koninklijk besluit van 2 juni 1966, Belgisch Staatsblad van 11 juni 1966.

Artikel 1

Deze beslissing is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die onder het Nationaal Paritair Comité voor het verzekeringswezen ressorteren.

Artikel 2

De afrekening die aan de bediende bij elke definitieve betaling van het loon wordt overhandigd, moet de volgende gegevens bevatten:

- §1. naam en adres van de werkgever;
- §2. naam en beginletter van de voornaam van de bediende;
- §3. inschrijvingsnummer van de bediende bij de werkgever;
- §4. periode waarop de afrekening betrekking heeft;
- §5. aantal gepresteerde uren of duur van de prestaties;
- §6. bedrag van het basisloon (categorie in de weddeschaal op nationaal of ondernemingsniveau met leeftijd of rang in de weddeschaal) onafgezien van de eenheid die wordt gebruikt om het vast te stellen, o.m.: uur-week, - maand-, stukloon, prestatieloon;
- §7. elementen van het loon, t.w. :

- normaal gepresteerde uren, overuren, evenals feestdagen of inhaalrustdagen;

- andere elementen zoals premies, bedragen die betaald worden ingevolge wettelijke en conventionele verplichtingen tot behoud van het loon tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, voordelen in natura; deze elementen kunnen onder een en dezelfde benaming worden gegroepeerd op voorwaarde dat ze voldoende duidelijk zijn, opdat de afrekening goed zou begrepen worden;

§8. bedrag van de aan de bron ingehouden bijdragen voor de sociale zekerheid- ;

§9. inhoudingen voor de aanvullende verzekeringen;

§10. bedragen vrijgesteld van inhoudingen voor de sociale zekerheid;

§11. belastbaar bedrag ;

§12. bedrag van de bedrijfsvoorheffing (belastingwetgeving);

§13. bedragen vrijgesteld van belastingen ;

§14. eventueel, aanduiding op de afrekening, of in bijlage, van de af te trekken bedragen op het loon wegens beslag, afstand, boeten;

§15. netto te betalen bedrag.

Artikel 3

Deze beslissing treedt in werking de dag waarop zij in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 mei 2008 (gewijzigd door de Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 mei 2009) betreffende de toepassing van een ervaringscoëfficiënt die het leeftijds criterium vervangt in de barema's van de bedienden en de inspecteurs (Gecoördineerde versie)

Artikel 1: Toepassingsgebied

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

Artikel 2: Motivatie van de principe-akkoorden.

De Europese richtlijn 2000 (2000/78/EG) voorziet dat de arbeidscontracten van om het even welk discriminatoir aspect moeten gezuiverd worden. Zij is omgezet in Belgisch recht via de antidiscriminatiewet van 25/02/03 die het verbod op elke vorm van discriminatie voorziet op basis van leeftijd, geslacht, ras, filosofische overtuiging etc.

De minister van werk heeft voorgesteld het leeftijds criterium om te vormen in anciënniteitscriterium. Tegelijk, met het oog op het schrappen van elk risico op directe of indirecte discriminatie, nu of in de toekomst, al in wettelijke teksten geïdentificeerd of nog niet, hebben de sociale partners uit de verzekeringssector beslist om het ervaringscriterium als basis voor de nieuwe salarisstructuur te weerhouden en op basis van dit criterium de fundamentele principes, bepaald in hun gemeenschappelijke verklaring van 14 mei 2007, als

bijlage van het sectorakkoord van 4 oktober 2007 toe te passen. Zij komen dus overeen een ervaringscoëfficiënt in te voeren als baremiek verhogingscriterium.

De sociale partners willen vermijden dat er andere situaties overblijven die potentieel tegen de Europese Richtlijn ingaan¹ qua salaris, wat ondermeer zou kunnen betrekking hebben op vrouwen, jongeren, recht op opleiding/vorming, werkzoekers op de arbeidsmarkt, niet-gebaremiseerd personeel, subregionale lokalisatie van de werkgelegenheid etc.

De sociale partners uit de sector kiezen er bijgevolg voor om eventuele discriminaties te bestrijden via gelijkschakelingen.² De partners constateren immers dat zowel levens- als professionele ervaring een toegevoegde waarde opleveren voor de onderneming zodat het gepast is deze te belonen. Het in aanmerking nemen van verschillende levensperiodes die een uitgebreide ervaring voor de werknemer betekenen (of het nu om technische of menselijke competenties gaat) is bijgevolg een redelijk en geproportioneerd middel om de grote verscheidenheid in persoonlijke situaties van de werknemers binnen de sector tegemoet te komen en hen op gelijke basis te behandelen.

De evolutiecurve van deze ervaring groeit snel in het begin van de carrière en neemt geleidelijk aan af, om vervolgens op een bepaald niveau tot een nulsituatie te komen; deze evolutie varieert in functie van de verschillende baremieke categorieën. De waardering van de ervaring leidt bijgevolg tot de definiëring van een ervaringscurve die rekening houdt met de leerfase binnen de functie, zowel binnen een professionele omgeving als binnen om het even welke gelijkwaardige ervaring.³

¹De sociale partners wensen zich nu niet te baseren op een gesloten lijst van potentiële discriminaties om te vermijden in de toekomst geconfronteerd te worden met de nood de gehele salarisstructuur te herwerken.

² Cf. artikel 3 b).

³ Cf. artikel 3 b).

Artikel 3: Toepassing van de richtlijnen.

a. De ervaringscurve

De ervaringscurve is gecreëerd op basis van een indiensttreding op 21 jaar. Deze keuze is terecht, aangezien zij gebaseerd is op de initiële Belgische opleidingsstructuur voor een gegradueerde (bachelor korte type: 3 jaar na de middelbare schoolopleiding). Echter, om rekening te houden met de eisen van de verschillende categorieën, integreert deze vertrekleeftijd een aantal voorafgaande ervaringsjaren gelijk aan:

0 jaar Bediende categorie 1

0 jaar Bediende categorie 2

2 jaar Bediende categorie 3

4 jaar Bediende categorie 4A

6 jaar Bediende categorie 4 B

4 jaar Inspecteur

In geval men een werknemer aanneemt die het voor de functie benodigde aantal ervaringsjaren niet zou hebben, zal een degressieve coëfficiënt toegepast worden. In geval men een werknemer aanneemt die voor zijn indiensttreding over een groter dan nodige ervaring zou beschikken, zal deze worden erkend. (zie lager)

De sectorale baremieke verloning van de werknemer zal vanaf hier evolueren volgens de ervaringscurve tot op het moment dat hij het maximum bereikt heeft.

De verhogingen binnen een zelfde curve gaan in tijdens de eerste maand welke op de aanwerving van de werknemer volgt.

In geval van verandering van categorie, zal de werknemer 'verplaatst' worden naar de ervaringscurve die overeenkomt met zijn nieuwe categorie, rekening houdend met zijn verworven ervaring, verminderd, voor de categorieën bediende 3, 4A en 4B, met twee jaren (aantal voorafgaande ervaringsjaren voor de datum van indienststreding).

b. De periodes van gelijkgeschakelde ervaring⁴

Met het oog op de leidprincipes hierboven geformuleerd, komen de partners overeen om met de ervaring volgende zaken gelijk te schakelen:

- alle periodes binnen een professioneel milieu (ondermeer: interims, stages, bepaalde duurcontracten, zelfstandig werk, vrijwilligerswerk,...);
- de jaren van studies en eventuele jaren van legerdienst of vervangende burgerdienst⁵;
- alle periodes van contractschorsing (tijdscrediet, moederschapsverlof...) evenals de periodes die gedekt zijn door de sociale zekerheid en de sociale wetgeving (werkloosheid, ziekte-invaliditeit...).

Artikel 4: Geldigheidsduur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 15 mei 2008 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Ze kan opgezegd worden door elk der ondertekenende partijen mits een opzeggingstermijn van drie maanden door een aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het verzekeringswezen.

De partijen verbinden zich ertoe deze collectieve arbeidsovereenkomst te koppelen aan de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst inzake functieclassificatie bij ondertekening van deze laatste.

⁴De periodes binnen het professionele milieu, de jaren van studies, legerdienst en vervangingsdienst, evenals de periodes van contractschorsing en deze gedekt door de sociale zekerheid en de sociale wetgeving, waarvan sprake in art 3 b betreffen zowel deze doorgebracht in België, als deze doorgebracht in een andere lidstaat van de Europese Unie of een staat buiten de Europese Unie. (Gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 mei 2009, nog niet in het Belgische Staatsblad verschenen)

⁵ Gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 mei 2009 (nog niet in het Belgische Staatsblad verschenen).

⁶ Met uitzondering van de periodes van verlof zonder wedde : één periode van verlof zonder wedde wordt geneutraliseerd vanaf een jaar van verlof zonder wedde dat onafgebroken genomen wordt door de werknemer.

Ecocheques

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 oktober 2011 over de toekenning van ecocheques vanaf 2012¹

¹ CAO nog niet verschenen in het Belgisch Staatsblad.

Inleiding

Deze overeenkomst wordt gesloten ter uitvoering van het sectorakkoord 2011-2012 dat op 10 oktober 2011 in de verzekeringssector gesloten is.

Artikel 1: Toepassingsgebied

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

Artikel 2: Bedragen

De werknemers van de sector als bedoeld in artikel 6 van het sectorakkoord 2011-2012, dit zijn de werknemers op wie de verhogingen van de loonbarema's (artikel 4) of forfaitaire verhogingen (artikel 5) niet van toepassing zijn, krijgen een verhoging van hun koopkracht van **190 euro** vanaf 2012.

Dat bedrag is geproratiseerd volgens de onderstaande voorwaarden.

Artikel 3: Vorm

Die bedragen worden toegekend in de vorm van ecocheques als gedefinieerd in CAO nr. 98 van de Nationale Arbeidsraad van 20 februari 2009².

² Koninklijk besluit van 28 juni 2009, Belgisch Staatsblad van 13 juli 2009 (alsook advies 1675 van 20 februari 2009 van de Nationale Arbeidsraad).

Artikel 4: Betalingsmodaliteiten

De ecocheques worden overhandigd op uiterlijk 31 maart van het betrokken jaar.

Artikel 5: Sociaal en fiscaal statuut

De toekenning van dit voordeel is afhankelijk van het behoud van het wettelijke en reglementaire - sociale en fiscale - kader van de ecocheques dat voortvloeit uit het interprofessioneel akkoord 2009-2010.

Artikel 6: Wijze van toekenning en wijze van betaling

§ 1. Voor de werknemers die in de loop van het betreffende kalenderjaar in dienst zijn getreden van de werkgever of hem hebben verlaten, gebeurt de berekening van het aantal aan hen toe te kennen ecocheques op zijn minst pro rata temporis van de periodes gedurende welke zij op basis van een arbeidsovereenkomst bij die werkgever waren tewerkgesteld tijdens het betreffende kalenderjaar.

[De gewone inactiviteitsdagen vormen geen onderbreking van de in de vorige alinea bedoelde periodes voor zover ze tussen twee van die periodes liggen. Die dagen moeten in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van de duur van de tewerkstellingsperiode.]

§ 2. De in § 1 van dit artikel vastgestelde regel geldt ook bij een verandering van personeelscategorie.

§ 3. In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens het betreffende kalenderjaar gebeurt de berekening van het aantal toe te kennen ecocheques op zijn minst rekening houdend met het aantal dagen waarvoor de betrokken werknemers loon hebben gekregen [of het aantal dagen tijdens welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst ingevolge artikel 28, 1° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst].

Met dagen waarvoor de werknemers loon hebben gekregen worden gelijkgesteld:

1. de dagen moederschapsverlof als bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971;
2. de dagen arbeidsongeschiktheid gedekt door een vergoeding die wordt toegekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
3. de dagen arbeidsongeschiktheid gedekt door een vergoeding die wordt toegekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

[Commentaar

De dagen tijdens welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst ingevolge artikel 28, 1° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden geacht de periodes te omvatten die gedekt zijn door een jeugdvakantie-uitkering of een seniorvakantie-uitkering].

Artikel 7: Nominale waarde

De maximale nominale waarde van de ecocheques bedraagt 10 euro per coupure.

Artikel 8: Omzetting

De sectorale sociale partners hebben ervoor gekozen om een voordeel toe te kennen in de vorm van ecocheques, maar ondernemingen kunnen op bedrijfsvlak een gelijkwaardig voordeel tegen gelijke kostprijs toekennen (zonder bijkomende kosten van welke aard ook voor de werkgevers).

De modaliteiten en het tijdstip van de betaling van dit voordeel zullen op bedrijfsvlak worden bepaald.

Artikel 9: Geldigheidsduur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Iedere ondertekenende partij kan ze opzeggen mits de voorzitter van het Paritair Comité daarvan 3 maanden op voorhand in kennis wordt gesteld.

Recurrente sectorpremie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2005 tot toekenning van een recurrente sectorpremie¹

¹ Koninklijk besluit van 24 september 2006, Belgisch Staatsblad van 28 november 2006.

Inleiding

Deze overeenkomst wordt gesloten ter uitvoering van het sectorakkoord 2005-2006 dat op 20 december 2005 in de verzekeringssector gesloten is.

Artikel 1: Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers op wie de functieclassificatie van toepassing is voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 1979², gesloten in het Paritair Comité voor het Verzekeringswezen.

² Koninklijk Besluit van 13 februari 1980, Belgisch Staatsblad van 4 juni 1980.

Artikel 2: Bedrag van de recurrente sectorpremie

De werknemers van de sector ontvangen een recurrente sectorpremie van 150 euro bruto die als aanvulling op de eindejaarspremie wordt betaald.

De werknemers van de ondernemingen die niet over een eindejaarspremie beschikken, hebben recht op de betaling van de hierboven vermelde premie in de loop van de maand december.

Artikel 3: Toekenningsvoorwaarden

Op die premie hebben recht: de actieve werknemers die een maandelijkse bezoldiging of een loon, betaald door de werkgever, ontvangen³.

³ Met uitzondering van de studenten.

Artikel 4: Pro rata

Er wordt voorzien in een evenredige toekenning van deze premie

- voor de deeltijdse werknemers of de werknemers met deeltijds tijdskrediet (halftijds of 4/5): volgens hun tewerkstellingsgraad tijdens het jaar;

- voor de werknemers van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst opgeschort is (ziekte, voltijds tijdskrediet...⁴): volgens het aantal bezoldigde maanden van het jaar;
- voor de contracten van bepaalde duur⁵: volgens het aantal bezoldigde maanden van het jaar;
- voor de in de loop van het jaar aangeworven of uit de onderneming vertrokken werknemers: volgens het aantal bezoldigde maanden van het jaar.

⁴ Met uitzondering van het zwangerschapverlof.

⁵ Met uitzondering van de studenten.

Artikel 5: Eerste betaling

Deze premie is voor de eerste maal betaalbaar in januari 2006, behalve indien een andere betaaldatum wordt vastgelegd binnen de onderneming in het kader van een akkoord over de eventuele omzetting van de premie.

Artikel 6: Omzetting

De partijen bevelen aan de mogelijkheid te overwegen om die premie aan te wenden als een storting in het kader van de tweede pijler of andere gelijkwaardige voordelen. De voorwaarden daarvan worden in de onderneming zelf bepaald.

Artikel 7: Geldigheidsduur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op de datum van ondertekening van deze overeenkomst en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Elke ondertekenende partij mag deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

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

ARBEIDSDUUR

Arbeidsduur

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsduur – 19.02.1979 (Gecoördineerde versie)

Artikel 1

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

Artikel 2

Opmerking: Artikel 2 bepaalt de wekelijkse arbeidsduur. Dit artikel werd vervangen door een aantal bepalingen van de C.A.O.'s d.d. 31 mei 1983 (K.B. 9 april 1984, B.S. 11 mei 1984) en 31 mei 1989 (K.B. 12 september 1989, B.S. 11 oktober 1989).

Normaal stelsel

a) § 1 : De arbeidsduur is :

- zesendertig uur en dertig minuten op 1 juli 1983;
- zesendertig uur en tien minuten op 1 april 1984.

De ondernemingen waar de arbeidsduur tussen zevenendertig uur en zesendertig uur en tien minuten bedraagt moeten deze duur op bovenvermelde data aan voormelde normen aanpassen. De ondernemingen waar de arbeidsduur minder dan zesendertig uur en tien minuten bedraagt mogen vrij onderhandelen over de arbeidsduurvermindering.

§ 2: De in § 1 beschreven arbeidsduurvermindering is definitief verworven op 1 januari 1985.

§ 3: De toepassingsmodaliteiten van de in § 1 beschreven arbeidsduur-vermindering worden op niveau van de onderneming geregeld door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, bij akkoord met de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis, volgens de procedure voorzien door de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, waarbij rekening zal worden gehouden onder meer met de volgende verduidelijkingen:

- de in § 1 bedoelde arbeidsduurvermindering kan worden omgezet in compenserende verlofdagen volgens de gelijkwaardigheidformule waarbij een vermindering van tien minuten per week gelijkgesteld wordt met een compenserende verlofdag per jaar;
- de toepassingsmodaliteiten kunnen gemengde stelsels en verschillende systemen inhouden naargelang van de categorieën van werknemers;
- de compenserende verlofdagen worden genomen, behoudens afwijking, buiten de periode van 1 juni tot 30 september; zij zijn toegekend in evenredigheid met de duur van de inschrijving van de werknemer in het personeelsregister van de onderneming in de loop van het betrokken jaar;
- wanneer de in § 1 bedoelde arbeidsduurvermindering verwezenlijkt wordt onder de vorm van compenserende verlofdagen, geeft zij aanleiding tot de toekenning, op basis van de datum van inschrijving van de werknemer in het personeelsregister van de onderneming, van drie verlofdagen in 1983 en van twee bijkomende verlofdagen in 1984 (art. 5, § 3 van de C.A.O. d.d. 31 mei 1983)).

b) Arbeidstijdsregelingen : De ondernemingen kunnen, overeenkomstig de wettelijke procedures, de toepassingsmodaliteiten van de arbeidsduurvermindering vaststellen teneinde de nodige soepelheid inzake arbeidstijdsregelingen voor bepaalde diensten te waarborgen en met het oog op de inrichting van de variabele werktijden, zonder afbreuk te doen aan de van kracht zijnde regelen betreffende de arbeid op zaterdag en de nachtarbeid !(art. 6 van de C.A.O. d.d. 31 mei 1983)).

Kleine en middelgrote ondernemingen (in de zin van K.B. nr. 185)

Het personeel van deze ondernemingen geniet, uit hoofde van de arbeidsduurvermindering, vanaf 1983, van een definitief verworven bijkomend verlof van twee dagen op basis van de duur van de inschrijving van de werknemer in het personeelsregister van de onderneming gedurende het betrokken jaar en te nemen, behoudens afwijking, buiten de periode van 1 juni tot 30 september.

Een gelijkwaardigheid in wekelijkse arbeidsduur kan worden voorzien op het vlak van de ondernemingen. (art. 8 van de C.A.O. d.d. 31 mei 1983).

Tijdelijkstelsel

De wekelijkse arbeidsduur, zoals bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 1983 algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 april 1984, wordt met 10 minuten verminderd door toekenning van één compenserende verlofdag.

De vorige paragraaf is niet toepasselijk op de ondernemingen waar de wekelijkse arbeidsduur die bepaald is in een collectieve arbeidsovereenkomst van de onderneming of in het arbeidsreglement, korter is dan de op hen toepasbare sectoriele wekelijkse arbeidsduur. (art. 2 van de C.A.O. d.d. 31 mei 1989).

Artikel 3

De wekelijkse arbeidsduur wordt over de eerste 5 dagen van de week verdeeld.

De voor de goede gang van de onderneming onontbeerlijke diensten worden evenwel 's zaterdags verzekerd.

Het krachtens vorig lid op zaterdag tewerkgesteld aantal werknemers mag 5 pct. van het totaal der werknemers in de onderneming niet overschrijden, met dien verstande, dat voor de toepassing van dit percentage minstens één persoon per dienst van de maatschappelijke zetel voorzien is en minstens twee personen per bijhuis.

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

Voor de ondernemingen, waarin noch ondernemingsraad, noch syndicale afvaardiging, noch personeelsafvaardiging bestaan, worden de in vorig lid bepaalde maatregelen door de werkgever vastgesteld met instemming van de meerderheid van het personeel.

De verzekerde dienst op zaterdag in de verzekeringsondernemingen, die waargenomen wordt onder de hierboven bepaalde voorwaarden zal beperkt worden tot de prestaties die betrekking hebben op de "transportbranche" en op de "kredietbranche", evenals tot sommige maatregelen van bewaring.

2 Deze vermindering wordt ingevoerd door de CAO van 31 mei 1989 inzake "alternatieve arbeidstijdregelingen". Gezien deze overeenkomst een experimenteel en tijdelijk karakter heeft, moet deze vermindering van arbeidsduur tot een einde komen tezelfdertijd als de CAO, t.w. op 31 december 1996. (zo aangepast door de CAO van 21 april 1991 (nog niet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad) art.6. alsook door de CAO van 30 maart 1993, Koninklijk besluit 15 september 1993, Belgisch Staatsblad van 17 november 1993 (art. 6), door de CAO van 22 december 1993, Koninklijk besluit 11 juli 1994, Belgisch Staatsblad van 21 september 1994 (art. 6) en door de CAO van 16 mei 1994, Koninklijk besluit 26 oktober 1994, Belgisch Staatsblad van 20 december 1994 (art. 6)).

In de transportverzekering, gaat het om alle verrichtingen met betrekking tot de dekking van goederentransporten door alle vervoermiddelen, evenals tot de dekking van het casco in de zeevaart-, binnenvaart- en luchtvaartverzekering.

In de kredietverzekering, gaat het om verrichtingen die de aanvaarding moeten mogelijk maken van risico's welke aan de kredietverzekeraar aangeboden worden in verband met handelsverrichtingen die op zaterdag tot stand komen of waarvan de uitvoering niet kan uitgesteld worden.

Wat de maatregelen van bewaring betreft, gaat het om dringende prestaties waarvan de nietuitvoering op zaterdag nadelig zou zijn voor de verzekerde of voor een derde en die niet

op een andere dag zouden kunnen verricht worden, evenals om de prestaties van het personeel die onontbeerlijk zijn voor het toezicht op en het onderhoud van de lokalen en de arbeidsmachines, in de geest van de afwijkingen welke bepaald worden door de wet op de arbeidduur.

Artikel 4

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomsten van 17 maart en 9 december 1969 en van 3 april 1973 van het Paritair Comité van het Verzekeringswezen betreffende de arbeidduur, onderscheidenlijk algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluiten van 9 juni 1970 (B.S. van 31 juli 1970) en 8 november 1973 (B.S. van 22 januari 1974).

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 1975 en geldt voor onbepaalde termijn. Zij kan opgezegd worden, door een der partijen, mits een opzeggingstermijn van drie maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan.

Kleine flexibiliteit

Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 oktober 2007 betreffende de invoering van de alternatieve uurregelingen en verschoven uurregelingen (kleine flexibiliteit)* - [Gecoördoneerde versie](#)⁶

* CAO nog niet verschenen in het Belgisch Staatsblad.

Afdeling 1: Toepassingsgebied :

Artikel 1:

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

Afdeling 2: Normale arbeidstijdregeling

Artikel 2:

De wekelijkse arbeidduur wordt bepaald door de sectorale collectieve overeenkomst van 21 juni 1999 betreffende het sectorakkoord 1999-2001 (hoofdstuk II betreffende de arbeidduurvermindering)⁺.

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

Afdeling 3: Alternatieve uurregelingen

Artikel 3:

⁶ Artikel 16 van de CAO is gewijzigd bij de sectorale overeenkomst van 5 februari 2018

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

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

1° de “informaticadiensten”: de diensten waarvan de activiteit bestaat in de ontwikkeling, het onderhoud en het beheer van de informaticasystemen. Hieronder vallen ook de gebruikers van wie de aanwezigheid vereist is om de ontwikkelde informaticatoepassingen te valideren;

2° de “interne diensten”: bij buitengewone werkoverlast. Deze werkoverlast moet het gevolg zijn van onvoorziene gebeurtenissen die buiten de onderneming zijn voorgekomen; (voorbeelden: storm, uitzonderlijke schadefrequentie, enz.);

3° de “specifieke” diensten: de binnen- en buitendiensten met activiteiten die cyclisch zijn en/of waarvan de organisatie in de tijd kan worden gepland.

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

Artikel 4:

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

Als voorbeeld worden genoemd:

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

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

Artikel 5:

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

Artikel 6:

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

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

Artikel 7:

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

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

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

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

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

Artikel 8

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

Artikel 9:

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

Deze werknemers mogen echter niet tewerkgesteld worden:

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

Deze regelingen gelden niet voor in opeenvolgende ploegen tewerkgestelde werknemers.

II. De op zaterdag verrichte arbeid in het kader van deze regeling geeft recht op een salaristoelage van 50 % of een gelijkwaardige inhaalrust naar keuze van de werknemer,

behoudens voor de werknemers gunstiger bepalingen.

III. De tegemoetkoming van de werkgever in de vervoerkosten die gemaakt worden om op zaterdag te komen werken, wordt vastgesteld volgens de in de onderneming gebruikelijke kilometervergoeding en, bij ontstentenis daarvan, volgens het op de Staatsambtenaren toepasselijke barema.

IV. De werknemers die op zaterdag werken, krijgen een maaltijdvergoeding die gelijkwaardig is aan die van de inspecteurs.

Artikel 10:

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

Artikel 11:

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

Afdeling 4: Verschoven uurregelingen

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

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

Artikel 12:

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

Die "verschoven" uurregeling is van toepassing voor personen of diensten die, via telefonisch of rechtstreeks contact, diensten verlenen aan de cliënteel of hun tussenpersonen voor de uitgifte van polissen of voor het beheer van schadegevallen. Diezelfde verschoven uurregeling geldt voor personen in ondersteunende diensten of functies, die in de onderneming aanwezig moeten zijn opdat de hierboven vermelde personen of diensten optimaal kunnen functioneren.

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

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

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

Onder betrokken werknemers moet worden verstaan het aantal werknemers die effectief prestaties uitvoeren in het kader van een verschoven uurregeling gedurende het kalenderjaar.

Het gaat dus in geen geval om het aantal werknemers die tegelijkertijd prestaties uitvoeren met een verschoven uurregeling.

Artikel 13:

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

Artikel 14:

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

De praktische uitvoering van de verschoven uurroosters bestaat uit twee afzonderlijke

overlegfasen die ten opzichte van elkaar geen enkele chronologische volgorde hebben:

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

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

Artikel 15:

Behoudens overmacht zullen de werkgevers een beroep doen op werknemers uit de onderneming die zich op vrijwillige basis hiervoor melden. In geen geval zal men zich kunnen verzetten tegen een weigering uitgedrukt door een individuele werknemer. De werknemers die op vrijwillige basis in een verschoven uurregeling zijn getreden, hebben het recht terug te keren tot de normale uurregelingen en hun oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden, mits een door de werkgever bepaalde opzeggingstermijn van maximum 6 maanden wordt nageleefd.

Afdeling 5: Diverse bepalingen

Artikel 16: (gewijzigd bij de sectorale overeenkomst van 5 februari 2018)

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

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

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

Artikel 17:

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

Afdeling 6: Slotbepalingen

Artikel 18:

De ondernemingen die wensen alternatieve arbeidstijdregelingen of verschoven uurroosters toe te passen, zullen hun arbeidsreglement bij wijze van bijvoegsel en voor de duur van deze overeenkomst dienovereenkomstig aanpassen, zonder nieuwe onderhandeling aangaande het principe⁷.

⁷ De sectorale overeenkomst 2005-2006 bepaalt dat in geval van een impasse over de wijziging van het arbeidsreglement of over de uitvoering in de onderneming, de meest gereede partij een verzoek kan indienen voor een vergadering van de verzoeningscommissie van de paritaire commissie in het kader van de procedures voor de regeling van sociale conflicten (artikel 18 van de CAO 2005-2006 met betrekking tot de sectorale overeenkomst 2005-2006, gesloten op 20 december 2005). Artikel 18 wordt voor onbepaalde tijd gesloten)

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

Artikel 19:

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

Artikel 20:

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

Artikel 21:

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

Ze kan worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden wordt nageleefd. Die opzegging moet per ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité van de Verzekeringsondernemingen meegedeeld worden.

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

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het sectoraal akkoord 2013-2014 – CAO 13.02.2013

1. Toepassingsgebied

Artikel 1

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

4. Modernisering van het arbeidsrecht

Artikel 15

Met toepassing van de wet van 17 augustus 2013 betreffende de modernisering van het arbeidsrecht en houdende diverse bepalingen en met inachtneming van de in het Koninklijk Besluit van 11 september 2013 vastgestelde onderhandelingsprocedures (2), brengen de sociale partners vanaf 1 januari 2014, de interne grens van de arbeidsduur die in de loop van

de referentieperiode moet worden nageleefd in het kader van de op jaarbasis berekende alternatieve uurregelingen op 130 uur (ingevoerd krachtens de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 4 oktober 2007, betreffende de Invoering van de alternatieve uurregelingen en de verschoven uurregelingen).

(2) tot vaststelling van de onderhandelingsprocedures voor het verhogen van de interne grens van de arbeidsduur die in de loop van een referentieperiode moet worden nageleefd en van het quotum overuren waarvoor de werknemer kan afzien van de inhaalrust in toepassing van artikel 26bis, § 1bis en § 2bis, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

12. Geldigheidsduur

Artikel 27

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2013 en treedt buiten werking op 31 december 2014, met uitzondering van de volgende artikelen:

- . Vastheid van betrekking: bepaling geldig vanaf 1 januari 2014 tot 31 december 2015 (artikel 2);
- . Modernisering van het arbeidsrecht: bepaling gesloten voor onbepaalde duur (artikel 15);
- . Tijdskrediet: bepaling geldig vanaf 1 januari 2014 tot 31 december 2015 (artikel 18).

De voor onbepaalde duur gesloten bepalingen kunnen opgezegd worden mits de voorzitter van het Paritair Comité daarvan 3 maanden op voorhand in kennis wordt gesteld, per ter post aangetekende brief.

VASTHEID VAN BETREKKING EN OUTPLACEMENT

Vastheid van betrekking

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de vastheid van betrekking, gecoördineerd op 6 december 2010

Voorafgaandelijke commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst bevat de gecoördineerde tekst van de bepalingen betreffende de vastheid van betrekking die in de sector van toepassing zijn.

Ter uitvoering van het sectorakkoord 2009-2010 hebben de sociale partners immers een suppletieve begeleidingsprocedure bij individueel ontslag opgenomen in een artikel 4bis en de toepasselijke bepalingen betreffende de vastheid van betrekking in een geactualiseerde versie rechtstreeks in een enkele tekst gecoördineerd.

Toepassingsgebied

Artikel 1

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

Inleiding

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst bevat verbintenissen inzake ontslag na een jaar anciënniteit in de onderneming zonder afbreuk te doen aan het principe dat elke beslissing inzake ontslag uitsluitend tot de bevoegdheid van het ondernemingshoofd behoort.

Artikel 3

De hierna vermelde bepalingen worden in twee delen gesplitst:

1. de verbintenissen in geval van ontslag dat niet is gebonden aan economische of technische omstandigheden;
2. ontslag ingevolge economische of technische omstandigheden.

Individueel ontslag

Artikel 4₁

a. De werkgevers lichten de werknemers in betreffende de feiten welke hen kunnen ten laste worden gelegd als gevolg van hun handelwijze, om te voorkomen dat deze feiten voor de eerste maal zouden worden ingeroepen, gehergroepeerd, een te lange tijd nadat ze zich hebben voorgedaan.

b. de werkgevers verbinden zich ertoe, behoudens bewijs van verzet van de werknemer in een binnen de twee werkdagen aan de werkgever gericht afzonderlijk schrijven :

- de syndicale afvaardiging of de personeelsafvaardiging in te lichten betreffende het bestaan van bezwarende feiten bedoeld onder a, en welke later kunnen worden ingeroepen tot staving van een ontslagprocedure;
- inlichtingen te verstrekken aangaande dergelijke afdankingen aan de syndicale afvaardiging of aan de personeelsafvaardiging.

c. Zonder afbreuk te doen aan de verworven toestanden, worden de toepassingsmodaliteiten van de bepalingen van artikel 4 en 4bis op het niveau van de onderneming geregeld, ten einde de tussenkomstmogelijkheden van de syndicale afvaardiging te vrijwaren.

d. De geschillen welke kunnen rijzen met betrekking tot de motivering van de afdankingen of de procedure worden aan de werkgever voorgelegd door de syndicale afvaardiging welke zich vervolgens tot het paritair verzoeningscomité kan wenden.

Deze procedure moet tot een beslissing leiden binnen een termijn van één maand na de kennisgeving aan de syndicale afvaardiging.

e. Elk beroep op de arbeidsrechtbank wordt geregeld door de bepalingen aangaande de bevoegdheid van deze rechtbank wat de grond en de vorm betreft.

Opmerking :

De partijen verbinden zich ertoe de werking te verbeteren van de werkgroep die in het Paritair Comité belast is met de werkgelegenheidsproblemen. Ze verbinden zich er ook toe de problemen die kunnen rijzen in verband met de toepassing van artikel 4, punt d) van de overeenkomst over de vastheid van betrekking, positief te onderzoeken [zie punt III van het sectorakkoord dd. 25 april 1991 (nog niet verschenen in het BS)].

¹ Dit artikel werd versterkt door het sectorakkoord 2003-2004 (CAO van 15 oktober 2003, koninklijk besluit van 29 maart 2006, Belgisch Staatsblad van 8 juni 2006). Uittrekstel van de CAO van 15 oktober 2003 :

“Behalve in geval van zware fout gaan de partners akkoord om de bestaande bepalingen inzake individuele vastheid van betrekking te versterken, door de bepalingen van artikel 4 van de CAO betreffende de vastheid van betrekking aan te vullen met de volgende maatregelen:

- a) de beslissing om te ontslaan blijft de exclusieve bevoegdheid van de werkgever;
- b) in het kader van dat artikel 4 zullen de ondernemingen een begeleidingsprocedure bij individueel ontslag opzetten tegen 30 juni 2004;
- c) de begeleidingsprocedure die binnen elke onderneming wordt ingesteld, dient minstens rekening te houden met de volgende bepalingen:
 1. elke betrokken werknemer moet daadwerkelijk de mogelijkheid geboden worden om zich te laten begeleiden door een of meer vakbondsafgevaardigden. Deze mogelijkheid zal uitdrukkelijk per brief aan de betrokken werknemer worden gemeld;
 2. de middelen die ingezet werden vóór het ontslag (opleiding, enz.) moeten duidelijk genoemd worden met inbegrip van de tijd die werd vastgelegd om de werknemer toe te laten zijn situatie te verbeteren na de verwittiging;
 3. de werknemer moet over een minimumtermijn beschikken tussen de aankondiging van het voornemen om te ontslaan en de eventuele daadwerkelijke beslissing om te ontslaan. Die termijn moet minstens vijf kalenderdagen bedragen;
- d) de ondernemingen die al over een gelijkwaardige procedure beschikken worden van deze oefening vrijgesteld;
- e) in ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging moeten de werknemers over gelijkwaardige garanties beschikken.”

Article 4 bis

In geval van individueel ontslag, moet er een onderscheid worden gemaakt tussen drie hypothesen :

1. Ontslag met verwittigingsprocedure (§1);
2. Ontslag om dringende reden (§2) ;
3. Ontslag zonder verwittigingsprocedure (§3).

§1. Ontslag met verwittigingsprocedure:

De hierna beschreven procedure is een aanvullende procedure op de eventueel binnen een onderneming onderhandelde procedure.

1° De verwittiging

De werkgever laat aan een werknemer een schriftelijke verwittiging worden welke van aard is te worden gevolgd door een ontslag indien er zich geen wijziging voordoet in de feiten welke hem ten laste worden gelegd : de werkgever laat de syndicale afvaardiging een bericht worden waarin de overhandiging of de verzending van de schriftelijke verwittiging gewoon wordt medegedeeld.

De schriftelijke verwittiging is een maatregel waarbij de werknemer schriftelijk verwittigd wordt dat de gedragingen van deze laatste niet beantwoorden aan wat het arbeidsreglement in het algemeen en of het goed functioneren van de werknemer binnen de entiteit waartoe hij behoort in het bijzonder van hem vereisen en hem aanmaant daarin verandering te brengen.

2° De bespreking en de te verbeteren punten

- a. De waarschuwing mondt uit in een gesprek tussen de betrokken medewerker en zijn leidinggevende en een verantwoordelijke van de human resources. Bij dit gesprek kan de betrokken werknemer zich laten bijstaan door een of twee syndicale afgevaardigden.
- b. Tijdens dit gesprek zullen de vastgestelde tekortkomingen die in de verwittigingsbrief vermeld zijn besproken worden.
- c. Vanuit deze bespreking zullen een aantal afspraken met betrekking tot de te verbeteren punten gemaakt worden. Deze afspraken zullen betrekking hebben op de verwachte resultaten. Tijdens het gesprek kunnen ook de volgende elementen aan bod komen:
 - de ontwikkelingsmogelijkheden,
 - opvolgingsmomenten,
 - vorming en opleiding (met inbegrip van de mogelijkheden tot professionele en persoonlijke balans via FOPAS),
 - coachings,
 - eventuele heroriëntatie naar een andere functie of
 - andere af te spreken maatregelen in functie van de vastgestelde tekortkomingen.Een redelijke en voldoende termijn zal worden gepreciseerd in de brief zodat de betrokken werknemer de nodige tijd heeft om deze verbetering te realiseren. Die termijn zal minstens drie kalendermaanden.

3° Evaluatie

Na afloop van de overeengekomen termijn zullen de partijen de naar aanleiding van het actieplan te verbeteren punten objectief evalueren

- a. Ofwel heeft de werknemer het gewenste gevolg gegeven aan de verwijten die hem werden gedaan, in dat geval wordt geen gevolg gegeven aan de verwittiging. In dit geval kan de positieve evaluatie hem op aanvraag schriftelijk worden bevestigd.
- b. Ofwel heeft de werknemer niet het gewenste gevolg gegeven (en kan er geen duidelijke verbetering worden vastgesteld), en beslist de werkgever tot ontslag over te gaan. In dat geval brengt hij de syndicale afvaardiging daarvan op de hoogte wanneer hij de opzegging aan de betrokken medewerker meedeelt.

De evaluatie neemt niet weg dat men het recht heeft om zich te laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde.

§2. Ontslag om dringende redenen

De werkgever verbreekt de arbeidsovereenkomst om dringende redenen in de zin zoals bedoeld in de wetgeving en in de rechtspraak inzake de arbeidsbetrekkingen : hij informeert de syndicale afvaardiging zodra het ontslag aan de betrokkene wettelijk wordt betekend;

§3. Ontslag zonder verwittigingsprocedure

In al de andere gevallen van ontslag steunend op een individuele handelwijze zonder dat het onder de toepassing valt van de hypothesen 1° en 2° hiervoor vermeld : de werkgever, voorafgaandelijk aan de formele betekening van de beslissing aan de betrokkene, informeert deze laatste, alsook de syndicale afvaardiging binnen een termijn welke voldoende is om deze afvaardiging de mogelijkheid te bieden om tussen te komen.

De betrokkene mag aan zijn werkgever vragen hem een geschreven motivering te bezorgen waarin de afdanking wordt gerechtvaardigd.

Ontslag wegens economische of technische redenen

Artikel 5

De onderneming welke een vermindering van tewerkstelling overweegt wegens economische of technische redenen moet, voorafgaandelijk aan deze vermindering, alle nuttige maatregelen treffen om zo goed mogelijk de tewerkstelling van het personeel dat in dienst is te vrijwaren. Te dien einde moet :

1. de aanwerving van nieuw personeel voor de getroffen functies worden stopgezet door beperkingsmaatregelen in de diensten waarop deze maatregelen van toepassing zijn;
2. de aanwerving worden beperkt voor de niet getroffen diensten door de afvloeiingen welke zich normaal voordoen te compenseren door overplaatsingen van de ene dienst naar de andere, in de mate waarin de kwalificatie, de bevoegdheid of een eventuele herscholing van het betrokken personeel dat veroorloven en door het personeel in te lichten over de vrijgekomen betrekkingen;
3. een tewerkstellingsbeleid worden uitgestippeld en zo mogelijk een herklasseringsplan in de schoot van de onderneming, door gedurende de duur van dit plan acties voor opleiding of herscholing te organiseren welke het personeel dat de nodige bekwaamheid bezit de mogelijkheid biedt van de ene dienst naar de andere over te gaan;
4. eventueel in bepaalde gevallen, over een mechanisme voor vervroegd pensioen worden onderhandeld;
5. wanneer de herklasseringsproblemen onoplosbaar blijken op het niveau van de onderneming, de voorzitter van het Paritair Comité voor het verzekeringswezen, voorafgaandelijk aan het ontslag, worden ingelicht.

Artikel 6

De werkgevers verbinden zich ertoe, behoudens bewijs van verzet van de werknemer in een binnen de twee werkdagen aan de werkgever gericht afzonderlijk schrijven, de afvaardiging in te lichten over elke beëindiging van het contract door de werknemer :

- deze informatie wordt verstrekt binnen de 8 werkdagen die volgen op de betekening van de beëindiging met opzegging,

- deze informatie wordt verstrekt op de werkdag die volgt op het verstrijken van de in de eerste alinea bedoelde termijn van twee dagen in geval van beëindiging zonder opzegging.

Paritaire werkgroep voor de tewerkstellingsproblemen

Artikel 7

In de schoot van het Paritair Comité voor het verzekeringswezen wordt een bestendige paritaire werkgroep opgericht waarvan de opdrachten hierna worden opgesomd :

a. De voorzitter van het Paritair Comité voor het verzekeringswezen die in kennis wordt gesteld van het feit dat het onmogelijk is een oplossing te vinden voor een probleem van herklassering in een onderneming van de sector roept de paritaire werkgroep bijeen belast met de tewerkstellingsproblemen.

De voorzitter mag op dat ogenblik bij de beroepsorganisatie of bij de ondernemingen alle nuttige inlichtingen inwinnen, bij voorbeeld het aantal werknemers ingedeeld volgens :

- het geslacht,
- jonge of volwassen werknemers,
- de categorie van het personeel,
- met volledige dienstbetrekking, met gedeeltelijke dienstbetrekking,
- arbeidsstelsel ("full-time", "part-time",...)
- soort van overeenkomst (opeenvolgend, in vervanging,...).

b. Bovendien mag de paritaire werkgroep voor de tewerkstellingsproblemen zich bedienen van informatie betreffende de evolutie van de tewerkstelling in de sector welke eens per trimester door de Beroepsvereniging der Verzekeringsondernemingen zal worden medegedeeld, volgens modaliteiten door deze werkgroep nader te bepalen.

Opmerkingen

a. De mededeling van tewerkstellingsstatistieken zal verbeterd worden. Modaliteiten en periodiciteit zullen uiterlijk op 31 december 1991 vastgesteld worden [zie punt III van het sectorakkoord d.d. 25 april 1991 (nog niet verschenen in het BS)].

b. De paritaire werkgroep voor de tewerkstellingsproblemen streeft ernaar binnen een termijn van één maand, te rekenen vanaf het bericht uitgaande van het ondernemingshoofd, alle mogelijke maatregelen te treffen voor een herklassering in andere ondernemingen van de sector.

c. De paritaire werkgroep voor de tewerkstellingsproblemen is belast met het zoeken naar alle middelen welke van aard zijn het behoud van het globaal niveau van de tewerkstelling in de sector te waarborgen, onder voorbehoud van wettelijke wijzigingen aangebracht aan het actiegebied van de privé-verzekering (bij voorbeeld op het gebied van de pensioenverzekeringen, arbeidsongevallen, ziekte-invaliditeit, enz.) en onder voorbehoud van gevallen van overmacht.

Prioriteiten in geval van ontslag om economische redenen

Artikel 8

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

Artikel 9

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

Fusies of opslorpingen

Artikel 10

Na een fusie of een opslorping, in rechte of in feite, van ondernemingen, ziet de werkgever gedurende een termijn van [vierentwintig maanden] af van elk ontslag om redenen van economische of technische aard (zo gewijzigd door artikel 5 van de C.A.O. d.d. 31 mei 1989, K.B. 5 oktober 1989, B.S. 26 oktober 1989).

Agenten

Artikel 11

De bepalingen van artikel 5 hebben geen betrekking op de agenten-bedienden waarvan de activiteit is gebonden aan een bijzondere distributievorm van de verzekering.

Bevorderingen

Artikel 12

Voor de bevorderingen worden met de ondernemingsraad of bij ontstentenis ervan, met de syndicale afvaardiging schikkingen getroffen om iedere discriminatie inzake geslacht, taal of nationaliteit te vermijden.

Artikel 13

Het personeel wordt ingelicht bij middel van dienstnota's, van de in de onderneming te begeven betrekkingen en dit vooraleer beroep te doen op aanwerving van buiten uit.

Onderaanneming

Artikel 14

Er kan niet worden besloten beroep te doen op onderaanneming van buiten uit, zonder de ondernemingsraad voorafgaandelijk te raadplegen.

In de mate van het mogelijke moet voorrang worden gegeven aan aanwerving van personeel.

Sancties

Artikel 15

In geval van ontslag zonder dat de in de artikelen 4, 4bis en 5 bepaalde procedures zijn nageleefd, alsook in geval van ontslag dat in strijd is met artikel 10, betaalt de werkgever als sanctie aan de werknemer:

- wie de anciënniteit tussen 1 jaar en 5 jaar ligt: een vergoeding die overeenstemt met drie maandlonen;
- van wie de anciënniteit meer dan 5 jaar bedraagt: een vergoeding die overeenstemt met zes maandlonen.

Deze financiële sancties zullen aangevuld worden met de formule van outplacement die op sectorvlak in een collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen wordt teneinde de beroepsherinschakeling te vergemakkelijken.

Slotbepalingen

Artikel 16

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2008 betreffende de vastheid van betrekking².

² CAO van 18 december 2008, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 november 2009, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 16 maart 2010.

Artikel 17

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1ste januari 2011 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Elke ondertekenende partij kan deze collectieve arbeidsovereenkomst volledig of gedeeltelijk opzeggen met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2019 betreffende het sectorakkoord 2019-2020

1. Toepassingsgebied

Artikel 1

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

3.4. Vastheid van betrekking

Artikel 12

Van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021 zullen de werkgevers die willen ontslaan om technische redenen van arbeidsorganisatie vóór die ontslagen met de sociale partners onderhandelen om te zoeken naar gepaste oplossingen om de werkgelegenheid van de betrokken werknemers zoveel mogelijk te vrijwaren of hun heroriënteringsmogelijkheden te vergroten.

Indien geen overeenkomst kan worden bereikt, zullen er bovenop de ontslagvergoedingen sancties van toepassing zijn betreffende de vastheid van betrekking (zoals bepaald door artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2010, zoals aangevuld door de cao van 7 oktober 2019 betreffende de beroepsherinschakeling).

7. Geldigheidsduur

Artikel 27

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020, uitgezonderd de volgende bepalingen:

- vastheid van betrekking (artikel 3) en outplacement (artikel 10): van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021.
- Recurrente jaarpremie (artikel 3, 4, 5, 6 en 8): gesloten voor onbepaalde tijd.

Deze bepalingen kunnen opgezegd worden, door één van de partijen, mits een opzeg van drie maanden, betekend aan de Voorzitter van het paritair comité van de verzekeringsondernemingen via aangetekend schrijven per post.

Outplacement

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de beroepsherinschakeling – 30.11.2009 (CAO opgeschort tot 31 december 2021⁸)

Inleiding

Deze overeenkomst wordt gesloten ter uitvoering van het sectorakkoord 2009-2010 dat op 30 november 2009 in de verzekeringssector gesloten is.

Artikel 1 : Toepassingsgebied

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

Artikel 2 : Beoogde werknemers

Beoogd zijn: de ontslagen werknemers voor wie de sanctie van artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de vastheid van betrekking(1) van toepassing is.

(1) gecoördineerd op 18 december 2008.

Artikel 3 : Doelstelling

De ten behoeve van de werknemers geleverde inspanningen definiëren, teneinde hun herinschakeling in het beroepsleven te bevorderen via:

- . een evaluatie van de persoonlijke competenties en capaciteiten;
- . een aanvullend opleidingsaanbod als dat nodig zou blijken;
- . begeleiding tijdens het zoeken naar een nieuwe betrekking.

Die nieuwe opdrachten worden toevertrouwd aan Fopas.

Artikel 4 : De rol van Fopas⁹

De statuten van Fopas¹⁰ zijn zodanig aangepast dat het een belangrijkere rol kan spelen in de herinschakeling in het beroepsleven van de hierboven bedoelde ontslagen werknemers.

Daartoe rapporteert de paritaire herinschakelingscel (zoals de projectcommissie) rechtstreeks aan het beheerscomité. Het beheerscomité wordt in kennis gesteld van elk initiatief dat de herinschakelingscel neemt, en kan op elk moment de gewenste informatie verkrijgen.

De herinschakelingscel zorgt voor:

- * het opstellen van een herinschakelingsprogramma voor de hierboven bedoelde ontslagen werknemers,

⁸ CAO van 2 december 2019 betreffende de veralgemening van de sectorale regeling voor herintegratie in het beroepsleven, artikel 8

⁹ Artikel 4 van deze CAO wordt geschorst voor de periode van 01.01.2018 tot 31.12.2019 (zie artikel 8 van de CAO van 05.02.2018 betreffende de veralgemening van het sectorale beroepsherstelplan - nr. 145016/co/306).

¹⁰ Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 2007 tot vaststelling van de statuten van Fopas, het "Fonds voor de bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding in de verzekeringssector", koninklijk besluit van 10 maart 2008, Belgisch Staatsblad van 29 april 2008

* de coördinatie en de goede uitvoering van de nieuwe diensten die Fopas zal verlenen, Fopas biedt de beoogde werknemers de volgende diensten aan:

1. Opleidingen aanbieden

Doelstelling: de herinschakeling van de ontslagen werknemer op de arbeidsmarkt vergemakkelijken dankzij aangepaste opleidingen.

- a. De werknemer kan zijn beroepsbekwaamheid testen met de COMPAS-tool van Fopas. Die test brengt eventuele opleidingsbehoeften van de kandidaat aan het licht. Ook kan de tool dienen om de werknemer te oriënteren naar andere functies.
- b. De kandidaat kan ook de Fopas-opleidingen volgen of, in geval van heroriëntatie buiten de sector, opleidingen van elke andere erkende organisatie die vormingsprogramma's aanbiedt aangepast aan de beroepsvereisten van de werknemer (bijvoorbeeld CEVORA, LOGOS, VDAB...) voor zover de totale inspanning van de werkgever de 8.000 euro per kandidaat niet overschrijdt.
- c. Bovendien kan de herinschakelingscel, op voorstel van het outplacementbureau (zie punt 3 hierna) of de kandidaat zelf, de mogelijkheid overwegen van een individuele opleiding "a la carte" georganiseerd door Fopas of, in geval van heroriëntatie buiten de sector, een andere erkende organisatie, voor zover de totale inspanning van de werkgever de 8.000 euro per kandidaat niet overschrijdt.

2. Kandidaat opnemen in sectoraal gegevensbestand

Doelstelling: de publiciteit van de kandidaten die ervaring in de sector hebben, ondersteunen via Fopas.

De werknemer kan zich, zo hij dit wenst, laten opnemen in de lijst van "werkzoekenden uit de sector" die Fopas ter beschikking houdt,

Voor de persoonsgegevens waarop de privacywetgeving van toepassing is, verwijst die lijst naar de officiële instellingen voor arbeidsbemiddeling (Actiris, FOREm, VDAB).

Met name de verzekeringsondernemingen en de verzekeringsmakelaars zullen die lijst kunnen raadplegen.

3. Outplacement voorstellen

Doelstelling : de werknemer begeleiden via een gespecialiseerd outplacementbureau om hem zo snel mogelijk aan een nieuwe betrekking te helpen.

De werknemer kan gedurende maximaal één jaar gebruik maken van de outplacementdienst.

Op basis van een bestek en een lijst van vooraf door het Paritair Comité geselecteerde bureaus heeft de herinschakelingscel het outplacementbureau gekozen dat de werknemer begeleidt.

De kosten daarvan zijn voor rekening van de ex-werkgever van de werknemer, met een maximum van 8.000 euro (maximaal 7.500 euro voor het outplacementbureau, minimaal

500 euro als vergoeding voor de beheerskosten van Fopas en de opleiding van de werknemer).

Indien de werknemer en het outplacementbureau dit nodig achten, kan de ontslagen werknemer een van de onder punt 1 vermelde opleidingen volgen.

De herinschakelingscel informeert het beheerscomité van Fopas regelmatig over de situatie en de opvolging om het beheerscomité in staat te stellen de resultaten periodiek te evalueren.

Artikel 5 : Geldigheidsduur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2009 en wordt voor een onbepaalde duur gesloten.

De ondertekenende partijen kunnen deze overeenkomst volledig of gedeeltelijk opzeggen mits een opzegtermijn van 3 maanden in acht nemen. Die opzegging moet per post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het Verzekeringswezen meegedeeld worden.

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de veralgemening van het sectorstelsel voor beroepsherinschakeling – 02.12.2019

INLEIDING

Met uitvoering van het sectorakkoord 2019-2020 van 7 oktober 2019, willen de ondertekenende partijen de collectieve arbeidsovereenkomst van 5februari 2018 tijdelijk (van 1 januari 2018 tot 31 december 2019) verlengen.

Ter herinnering, deze overeenkomst heeft

- outplacement en het sectorstelsel naar de ontslagen werknemers uit de verzekeringssector veralgemeend;
- het bedrag van de "outplacementsanctie" aangepast wanneer de sectorprocedures inzake vastheid van betrekking niet in acht genomen zijn.

Dit stelsel van beroepsherinschakeling wordt sinds 18 januari 2016 paritair beheerd binnen het Fonds voor de bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding in de verzekeringssector, hierna genoemd FOPAS.

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om het sectorstelsel van beroepsherinschakeling tegen eind 2020 in zijn geheel te evalueren, in het bijzonder de financiële houdbaarheid ervan (financiering, vorming en/of gebruik van reserves ...).

Na deze evaluatie kan het paritair comité beslissen om het stelsel blijvend te maken en dit in verband met de tenuitvoerlegging van het luik "employability" als voorzien in de wet van 26 december 2013.

I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

Afdeling 1 : Stelsel voor beroepsherinschakeling

Artikel 2 : Beoogde Werknemers

§ 1

Het sectorstelsel voor beroepsherinschakeling (vermeld in artikel 3) wordt toegekend aan werknemers die tegelijk voldoen aan de volgende voorwaarden:

- Op het ogenblik van het ontslag minstens een jaar anciënniteit in de onderneming hebben;
- Ontslag betekend door de werkgever vanaf 18 januari 2016;
- Niet ontslagen zijn wegens dringende reden in de zin van het artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Commentaar:

Dit betekent dat alle werknemers die voldoen aan de cumulatieve voorwaarden van artikel 2 het recht hebben om in het kader van het sectorstelsel voor beroepsherinschakeling door FOPAS georganiseerd outplacement te volgen, ongeacht de duur van de opzeggingstermijn of hun compenserende opzeggingsvergoeding, hun leeftijd en/of de inachtneming van de procedures inzake vastheid van betrekking.

Het sectorstelsel voor herinschakeling cumuleert niet met outplacement voorzien in het kader van een tewerkstellingscel krachtens het Koninklijk Besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings¹¹.

§ 2

Dit recht (op het sectorstelsel voor beroepsherinschakeling bepaald in artikel 3) wordt niet toegekend aan werknemers die voldoen aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor:

- wettelijke pensionering;
- vervroegde pensionering;
- het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag.

Artikel 3 : Veralgemeend stelsel voor beroepsherinschakeling

§ 1

Het in de volgende paragraaf beschreven sectorstelsel voor beroepsherinschakeling is van toepassing op alle in artikel 2 beoogde werknemers.

Commentaar : Dit betekent dat het stelsel, dat tot vandaag alleen georganiseerd werd in het kader van de sancties inzake vastheid van betrekking¹² met deze overeenkomst veralgemeend wordt naar alle in artikel 2 beoogde werknemers.

¹¹ In dat geval is de tewerkstellingscel bevoegd om outplacement aan te bieden en gelden bijzondere regels (bijvoorbeeld, het outplacementaanbod moet goedgekeurd worden door de minister en minister van Werk na advies van de bevoegde regionale minister van Werk ...).

¹² artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2010.

§ 2

Het sectorstelsel voor beroepsherinschakeling wordt georganiseerd door FOPAS, fonds beheerd door het paritaire beheerscomité in het kader van zijn herinschakelingsopdracht¹³ (hierna genoemd FOPAS - outplacement).

Dit stelsel bestaat uit :

- een outplacementprogramma waarvan de modaliteiten vastgesteld worden door het beheerscomité in samenwerking met de herinschakelingscel (selectie van de outplacementbureaus, duur en modaliteiten voor opstart van het programma, individuele coaching, psychologische en logistieke steun, vergoeding van verplaatsingskosten ...);
- bovendien, aan de beroepsnoden van de werknemer aangepaste opleidingen, wanneer de werknemer en het outplacementbureau dit nuttig achten teneinde zijn/haar heroriëntering op de arbeidsmarkt te bevorderen.

Het kan gaan om een door FOPAS of een ander opleidingsfonds georganiseerde opleiding en zelfs een door de herinschakelingscel goedgekeurde opleiding "à la carte".

§ 3

Het in het kader van het sectorstelsel voor herinschakeling aangeboden outplacementprogramma voldoet aan de kwaliteitsvoorwaarden als vastgesteld door de toepasbare regelgevingen¹⁴.

Afdeling 2 : Financiering in functie van de draagwijdte

Artikel 4 : Werknemers ontslagen met een (ontslag)vergoeding van minstens 30 weken - draagwijdte van de wet van 26 december 2013

§ 1

Met toepassing van het algemene outplacementstelsel ingevoegd door de wet van 26 december 2013¹⁵, wordt het sectorstelsel voor beroepsherinschakeling van artikel 3 georganiseerd door FOPAS - outplacement.

Commentaar : Dit betekent dat het in artikel 3 beoogde stelsel voor herinschakeling voldoet aan het algemene outplacementkader als ingevoerd door de wet van 26 december 2013 voor de werknemers van wie de werkgever de overeenkomst heeft opgezegd :

- met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken;
- met een vergoeding berekend op basis van het lopende loon dat overeenstemt met hetzij de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij het resterende gedeelte van die termijn.

¹³ Vastgelegd in de statuten, collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 2007, KB van 10 maart 2008, BS van 29 april 2008

¹⁴ wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002, collectieve arbeidsovereenkomst nr. 51 van 10 februari 1992

¹⁵ Die de eerste afdeling betreffende het algemene stelsel voor beroepsherinschakeling in de wet van 5 september 2001, hoofdstuk 5 ingevoerd heeft.

§ 2

In geval van compenserende opzeggingsvergoeding die overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, stort de werkgever aan FOPAS - outplacement de vier weeklonen (waarvan sprake in artikel 11/5, §1 2° van de wet van 5 september 2001) te berekenen in de zin van het artikel 39 §1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Commentaar: anders gesteld, de storting van de 4 weken is afhankelijk van de toepassing van de wettelijke bepaling die het mogelijk maakt om de compenserende opzeggingsvergoeding van 4 weken te verminderen.

Artikel 5 : Werknemers voor wie een sanctie van toepassing is krachtens artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2010 betreffende de vastheid van betrekking - sectorale draagwijdte (cao vastheid van betrekking)

§ 1

Met toepassing van artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2010 wordt het in artikel 3 bedoelde sectorstelsel voor beroepsherinschakeling georganiseerd door FOPAS - outplacement voor de in artikel 2 beoogde werknemers van wie de werkgever de overeenkomst heeft opgezegd en daarbij de sectorprocedures inzake vastheid van betrekking overtreden heeft.

§ 2

Bovenop de in artikel 15 vastgestelde vergoedingen van 3 of 6 maanden en onverminderd de toepassing van artikel 4, §2 van deze overeenkomst, stort de werkgever aan FOPAS - outplacement het equivalent van vier weeklonen als sanctie wegens het niet naleven van de procedure.

Commentaar: Dit betekent dat

- de storting van 8.000 euro aan FOPAS, die vroeger vastgesteld was in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 2009, geneutraliseerd wordt zolang deze overeenkomst geldig is;
- voor de werknemers die een compenserende opzeggingsvergoeding hebben van 30 weken of meer en voor wie de sancties inzake vastheid van betrekking van toepassing zijn, de werkgever twee maal vier weken aan FOPAS - outplacement stort. De eerste geldt als sanctie met toepassing van dit artikel, de tweede geldt met toepassing van artikel 4, §2 van deze overeenkomst.

Artikel 6 : Werknemers die minstens 45 jaar oud zijn onderworpen aan het bijzondere outplacementstelsel van de cao nr. 82 - draagwijdte cao 82

§ 1

Het in artikel 3 van deze overeenkomst vastgestelde sectorstelsel voor beroepsherinschakeling is ook van toepassing op de werknemers onderworpen aan het bijzondere outplacementstelsel ingevoerd door cao nr. 82 en beoogd in de tweede afdeling van hoofdstuk 5 van de wet van 5 september 2001.

§ 2

Een werkgever die een werknemer ontslaat die minstens 45 jaar is en valt onder het toepassingsgebied van de tweede afdeling van hoofdstuk 5 van de wet van 5 september 2001 stort 1.800 euro aan FOPAS - outplacement (dit bedrag verwijst naar de krachtens het Koninklijk besluit van 23 januari 2003 geïnde sanctie).

§ 3

De werkgever is echter vrijgesteld van de (in het vorige lid vastgestelde) storting van 1.800 euro als hij 4 tot 8 weken met toepassing van artikel 5 moet betalen.

Artikel 7 : Verplichtingen van de werkgever

§ 1

Een werkgever die een in artikel 2 beoogde werknemer ontslaat :

- brengt de werknemer schriftelijk op de hoogte van het aanbod tot sectorale beroepsherinschakeling (waarvan sprake in artikel 3) binnen de wettelijke termijn;
- stort aan FOPAS - outplacement de in de artikelen 4, 5 of 6 van deze overeenkomst vastgestelde sommen (4 weken, 8 weken of 1.800 euro).

§ 2

Als de werkgever het vorige lid naleeft, worden zijn verplichtingen inzake outplacement (als vastgesteld door de wet van 5 september 2001, de wet van 26 december 2013, de cao's nr. 82 en 51) overgedragen naar FOPAS - outplacement.

Artikel 8 : Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt voor een bepaalde duur afgesloten. Ze treedt in werking op 1 januari 2020 en treedt buiten werking op 31 december 2021.

Gedurende zijn geldigheidsduur wordt de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 2009 betreffende de beroepsherinschakeling, geregistreerd onder het nr. 98624/CO/306, opgeschort, met inzonderheid van artikel 4.

Vervoerkosten

Tegemoetkoming van de werkgevers in de vervoerkosten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 november 1975 betreffende de tegemoetkoming van de werkgevers in de vervoerkosten van de werknemers ¹ (gewijzigd door de CTC van 13 november 2001)

¹ Koninklijk besluit van 8 augustus 1976, Belgisch Staatsblad van 21 oktober 1976, CAO gewijzigd door CAO van 13 november 2001 betreffende de mobiliteit, koninklijk besluit van 10 juli 2003, Belgisch Staatsblad van 15 september 2003.

Artikel 1

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing voor de werkgevers die afhangen van het Nationaal Paritair Comité van het verzekeringswezen en voor hun bezoldigde werknemers, behalve :

A. [die waarvan de bruto maandelijkse bezoldiging het hoogste bedrag van de loonschaal van de hoogste categorie van het kaderpersoneel van de collectieve overeenkomst van 1 oktober 1975 overschrijdt];
Uitzondering afgeschaft door de CAO van 13 november 2001 betreffende de mobiliteit (nog niet verschenen in het Belgisch Staatsblad).

B. die waarvan de woonplaats minder dan 2 km van de plaats van hun tewerkstelling verwijderd is ;

C. die wier "part-time-werk" zich over verschillende werkgevers spreidt en voor wie een speciaal stelsel voorzien is bij artikel 2, C, hieronder.

Artikel 2

De tegemoetkoming van de werkgever voor het gebruik van de gemeenschappelijke of privévervoermiddelen is als volgt vastgesteld :

A. Voor een traject tot 7 km, terugbetaling op basis van de kostprijs van een sociaal abonnement van de N.M.B.S. voor 7 km.

B. Voor een traject van meer dan 7 km en voor zover de werknemer niet geniet van het stedelijk standaardtarief van het gemeenschappelijk vervoer (verklaring op erewoord), terugbetaling op basis van het aantal afgelegde kilometers tegen het percentage van de tegemoetkoming der werkgevers in de prijs van de sociale abonnementen van de N.M.B.S.

C. Indien het traject bij de aankomst op de plaats van tewerkstelling, of bij het vertrek ervan, geschiedt komende van of gaande naar een plaats van tewerkstelling bij een andere werkgever, heeft de "part-time" werknemer recht op een tegemoetkoming gelijk aan de helft van die welke berekend wordt zoals onder A en B hierboven gezegd is.

Artikel 3

Het bewijs van de afgelegde afstand wordt als volgt geleverd :

A. Voor de houders van een abonnement dat de afstand vermeldt, door het overleggen van het abonnement.

B. Voor de houders van een abonnement dat de afstand niet vermeldt en voor de gebruikers van een privé-vervoermiddel, betreffende een traject zoals vermeld in artikel 2 B hierboven, door de opgave van de afstand, hetzij, voor de eersten, tussen de stations of de halten die gebruikt worden, hetzij, voor de tweeden, tussen de verblijfplaats en de plaats van het werk, waarbij de werkgever zich het recht voorbehoudt de controles uit te voeren die hij wenselijk acht.

C. In geval van gebruik van verschillende vervoermiddelen wordt de berekening gedaan zoals hierboven vermeld, met uitzondering van het traject bepaald in artikel 2 A hierboven, dat gedekt wordt door een vast bedrag dat bij de andere tegemoetkomingen gevoegd wordt.

Artikel 4

De wet van de 27 juli 1962 en haar uitvoeringsbesluiten blijven van toepassing wat de houders van een sociaal abonnement N.M.B.S. betreft.

Artikel 5

De tegemoetkoming van de werkgever is niet verschuldigd voor niet gepresteerde werkdagen, ongeacht de reden ervoor (vakantie, ziekte, enz.) behalve in het geval waarin de begunstigde zich een vervoerbewijs zou aangeschaft hebben dat niet opnieuw zou kunnen gebruikt worden.

Artikel 6

De beschikkingen van onderhavige overeenkomst kunnen niet gecumuleerd worden met die van andere overeenkomsten die de terugbetaling van de professionele vervoerskosten regelen.

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 1972 gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor het verzekeringswezen, tot vaststelling van de bijdrage van de werkgevers in de vervoerkosten van de werknemers, algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 juni 1973.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 1975 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Iedere ondertekenende partij mag deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits opzegging van drie maanden, welke ten vroegste mag ingaan op 1 april 1977 en na een werkelijke duur van achttien maanden.

Deze opzegging wordt gericht, bij een ter post aangetekende brief, aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het verzekeringswezen.

OPSCHORTING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tijdskrediet

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5.02.2018 tot bijwerking van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2005 betreffende het tijdskrediet in de verzekeringssector

INLEIDING

Deze overeenkomst wordt gesloten ter uitvoering van het sectorakkoord 2017-2018 dat op 5 februari 2018 in de verzekeringssector gesloten is. Ze wijzigt en werkt de vorige sectorovereenkomst betreffende het tijdskrediet bij (indertijd genomen onder de vlag van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77). De tekst van deze overeenkomst past de duur van het tijdskrediet aan op basis van de bepalingen van collectieve overeenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad (1) en neemt, voor het overige de vorige modaliteiten (drempel...) ongewijzigd over, uitgezonderd een puur legistische zuivering van de tekst.

(1) van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen (gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 103bis van 27 april 2015 en nr. 103ter van 20 december 2016). Hieronder benoemd CAO nr. 103.

TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

DUUR

Artikel 2

Met toepassing van artikel 4 §4 van de bovenvermelde CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad wordt het recht op tijdskrediet

- voor zorgmotief (motieven gedefinieerd in artikel 4§1 van de CAO nr. 103) gebracht op maximaal 51 maanden over de hele loopbaan ;
- voor opleidingsmotief (motieven gedefinieerd in artikel 4 §2 van de CAO nr. 103) gebracht op maximaal 36 maanden over de hele loopbaan.

DREMPEL

Artikel 3

De in artikel 16 van bovenvermelde CAO nr. 103 bepaalde drempel wordt tot 7 % verhoogd. Wat de twee procent boven de door CAO nr. 103 vastgestelde 5 % betreft, kunnen de ondernemingen prioritaire categorieën bepalen.

Ingeval de onderneming geen prioritaire categorieën bepaalt, geldt het recht van 7 % voor het hele personeelsbestand.

Commentaar: de drempel van 7 % wordt berekend op basis van het totale aantal werknemers dat in de onderneming of de dienst een arbeidsovereenkomst heeft op 30 juni van het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de rechten gelijktijdig uitgeoefend worden.

WERKNEMERS VANAF 50 JAAR

Artikel 4

Werknemers van 50 jaar en ouder die een tijdskredietregeling genieten, tellen niet mee voor de berekening van de 7 %-drempel.

Dat betekent dat er voor de toegang van de werknemers van 50 jaar en ouder tot de tijdskredietregelingen geen enkele drempel toegepast wordt.

OVERGANG TIJDSKREDIET - BRUGPENSIOEN

Artikel 5 :

De door de werkgever gestorte aanvullende vergoeding (in geval van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, beter gekend als hetzij SWT, hetzij brugpensioen), wordt bij overgang van een deeltijds tijdskrediet naar voltijds brugpensioen berekend op basis van een bezoldiging of een loon volgens de tewerkstellingsgraad gedurende de loopbaan.

GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018 en wordt gesloten voor onbepaalde duur. Ze coördineert en vervangt de overeenkomst van 20 december 2005, nr. 78441, betreffende het tijdskrediet.

Elke ondertekenende partij mag deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2019 betreffende de landingsbanen (tijdskrediet eindeloopbaan) voor werknemers met een lange loopbaan – 2.12.2019

Toepassingsgebied

Artikel 1

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

Toepassing van cao nr. 137

Artikel 2

Met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019 wordt de leeftijd om toegang te krijgen tot het recht op uitkeringen in het kader van de landingsbanen (het tijdskrediet eindeloopbaan) gebracht:

- op 55 jaar bij een arbeidsduurvermindering met 1/5 en
- op 57 jaar bij een arbeidsduurvermindering met 1/2.

Deze bepalingen zijn van toepassing mits inachtneming van de voorwaarden bepaald in de interprofessionele overeenkomst nr. 103ter betreffende het tijdskrediet en bovenvermelde

overeenkomst nr. 137 (35 jaar beroepsverleden als loontrekkende).

Geldigheidsduur

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020.

SWT

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) mits 40 jaar loopbaan – 02.12.2019

Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor het verzekeringswezen.

Toepassing van de cao nr. 135

Artikel 2

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr 135 van 23 april 2019, blijft de vereiste minimumleeftijd vanaf welke het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan toegekend worden aan sommige ontslagen werknemers op 59 jaar voor de periode van 1 januari 2019 tot 30 juni 2021, mits inachtneming van de bovenvermelde overeenkomsten en de toepasselijke reglementaire bepalingen (waaronder het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007).

Geldigheidsduur

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 30 juni 2021.

Opschorting van de arbeid om persoonlijke redenen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1977 betreffende de opschorting van de arbeid om persoonlijke redenen

Artikel 1

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

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet dat de werkgever, op verzoek van de werknemer, toestemming tot niet beloonde afwezigheid verleent in de volgende gevallen:

A. Maximum 10 dagen per jaar voor de werknemers die absoluut een familiaal of sociaal probleem moeten regelen en dit gedurende de tijd welke nodig is om spoedmaatregelen te treffen in geval van :

1. ongeval of ziekte van een jonge nakomeling, van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer of van een persoon die eveneens deel uitmaakt van zijn gezin ;
2. ongeval of ziekte van een alleenstaande vader of moeder ;
3. noodzakelijkheid van bewaking van de kinderen van de werknemer ;
4. materiële schade aan de woning van de werknemer ;
5. administratieve formaliteiten welke niet buiten de werkuren kunnen worden vervuld.

Wanneer de afwezigheid een halve dag of meer bedraagt worden de niet-gepresteerde uren van het loon afgehouden of in mindering gebracht op de jaarlijkse vakantie, volgens een overeenkomst tussen de werkgever en de betrokken werknemer.

Wanneer de afwezigheid minder dan een halve dag bedraagt, mogen de uren afwezigheid in gemeenschappelijk overleg, op een ander ogenblik worden gepresteerd.

De redenen van de afwezigheid moeten worden bewezen door passende documenten of bij ontstentenis daarvan door ieder ander rechtsmiddel.

De werknemer die, wegens de voorziene omstandigheden, zijn werk moet verlaten, is verplicht er de werkgever zo vlug mogelijk van te verwittigen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de gunstigere beschikkingen en gebruiken welke in de onderneming van kracht zijn.

B. Ten hoogste één halve dag per week voor de personeelsleden met kinderen die het einde van de schoolplichtige leeftijd niet bereikt hebben, waarmede zij zich moeten bezig houden. De toekenningsmodaliteiten worden op het vlak van de onderneming vastgelegd.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 november 1975, gesloten in het Paritair Comité voor het verzekeringswezen, betreffende de opschorting van de arbeid om persoonlijke redenen, algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 juli 1976.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 april 1977 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Iedere ondertekenende partij mag deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een opzegging van drie maanden, welke ten vroegste mag ingaan op 1 oktober 1978, en na een duur van achttien maanden.

Deze opzegging wordt gericht, bij een ter post aangetekende brief, aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het Verzekeringswezen.

1 Koninklijk besluit van 11 april 1978, Belgisch Staatsblad van 20 juli 1978.

VERLOF EN VAKANTIE

Vaderschapsverlof en conventioneel verlof na bevalling

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 oktober 2003 betreffende het vaderschapsverlof¹

Artikel 1: Toepassingsgebied

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

Artikel 2:

Vaders die in het kader van de wet betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven² van het Riziv een uitkering voor vaderschapsverlof ontvangen, krijgen gedurende de eerste twee dagen een aanvullende uitkering van hun werkgever. Deze aanvullende uitkering is gelijk aan het verschil tussen het werkelijk geïnde loon van de werknemer en de uitkering voor vaderschapsverlof, zodat hem een totaal van 5 dagen vaderschapsverlof zonder loonverlies (met de drie eerste dagen voor rekening van de werkgever) verzekerd wordt.

Onder “werkelijk geïnd loon” wordt verstaan, het belastbare vaste loon dat geldt op het ogenblik dat de vader zijn vaderschapsverlof opneemt.

De modaliteiten voor de betaling van de aanvullende uitkering worden door de onderneming zelf bepaald.

Artikel 3: Geldigheidsduur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 15 oktober 2003 en wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

¹ Koninklijk besluit van 22 maart 2006, Belgisch Staatsblad van 8 juni 2006.

² Wet van 10 augustus 2001, artikel 27 en volgende (Belgisch Staatsblad van 15 september 2001).

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 november 1975 betreffende het conventioneel verlof na bevalling ¹

¹ Koninklijk besluit van 23 juli 1976, Belgisch Staatsblad van. 20 oktober 1976.

Hoofdstuk I – Toepassingsgebied

Artikel 1

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

Hoofdstuk II – Toekenningsmodaliteiten

Artikel 2: Voorwoord

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt met de uitdrukking "postnataal verlof" een periode bedoeld welke na het wettelijke bevallingsverlof komt ; de uitdrukking betreffende het conventioneel postnataal verlof mag dus niet worden verward met deze voor het wettelijke verlof.

Artikel 3

De werkgever staat, op verzoek van zijn betrokken werknemer, een niet beloond postnataal verlof toe met een maximumduur van één jaar ingaande bij het verstrijken van haar wettelijk bevallingsverlof.

Deze periode wordt beschouwd als een schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Dit verlof kan in een arbeidsstelsel van halve-dagprestaties worden omgezet en gespreid over een maximumduur van twee jaar op verzoek van de betrokkene. In dit geval wordt het loon proportioneel en door bijvoegsel aan de arbeidsovereenkomst gewijzigd en zijn de bepalingen van de onderstaande artikelen 5 en 6 niet van toepassing.

Artikel 4

Door dergelijk verzoek in te dienen, verbindt de werknemer zich ertoe tijdens deze schorsingsperiode van de overeenkomst geen enkel ander beloond werk uit te voeren.

Artikel 5

De werkgever neemt de werkneemster terug in dienst van de onderneming bij het verstrijken van dit verlof en wel in dezelfde categorie van de loonschaal maar niet noodzakelijk in dezelfde functie.

Artikel 6

a. De periode van het postnataal verlof komt niet in aanmerking voor het berekenen van de anciënniteit in de onderneming. De prestaties welke vóór het postnataal verlof werden geleverd blijven evenwel voor deze berekening verworven.

b. Wat evenwel de loopbaan volgens de loonschaal betreft, deze verloopt verder derwijze dat de werkneemster op het ogenblik van haar terugkeer recht zal hebben op het loon dat overeenstemt met de leeftijd of met de anciënniteit welke zij op dat ogenblik zal hebben bereikt.

c. De schorsingsperiode van de arbeidsovereenkomst komt niet in aanmerking voor de berekening van de jaarlijkse vakantie, dit wil zeggen dat zij geen recht doet ontstaan op de jaarlijkse vakantie.

Artikel 7

De werkneemster licht haar werkgever in binnen een termijn van drie weken na de bevalling over haar inzicht gebruik te maken van haar recht op postnataal verlof voor een duur welke zij moet preciseren. Indien de betrokkene het inzicht heeft het werk niet te hervatten, moet zij haar werkgever daarvan drie maanden vóór het einde van het postnataal verlof, per aangetekende brief, verwittigen; indien evenwel de duur van het postnataal verlof drie maanden of minder is, moet het bericht van niet-hervatting van het werk, één maand te voren worden gegeven. Er wordt geen enkel verlof van minder dan één maand toegestaan.

Ingeval van niet-hervatting van het werk op de voorziene datum, zonder naleving van de in het vorige lid bedongen beschikkingen, stelt de werkgever per aangetekende brief, tot de betrokkene gericht, de eenzijdige verbreking vast van de arbeidsovereenkomst door de werkneemster.

Artikel 8

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, mag de werkneemster slechts na verloop van één jaar na de herneming van het werk een tweede postnataal verlof ter gelegenheid van een tweede moederschap aanvragen. Daarenboven, heeft eenzelfde werkneemster geen recht op meer dan twee postnatale verloven in dezelfde onderneming.

Artikel 9

In de ondernemingen welke ten minste vijftig werknemers tewerkstellen, wordt deze

collectieve arbeidsovereenkomst volledig van kracht op de in onderstaand artikel 10 bedongen datum. In de ondernemingen welke minder dan vijftig werknemers tewerkstellen, wordt het de werkgevers aanbevolen ze toe te passen, in zover de vereisten van de dienst het veroorloven.

Hoofdstuk III – Slotbepalingen

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 1972 gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor het verzekeringswezen, betreffende de toekenning van een conventioneel postnataal verlof, algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 juni 1973.

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 1975 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Iedere ondertekenende partij mag deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een opzegging van drie maanden, welke ten vroegste mag ingaan op 1 april 1977 en na een werkelijke duur van achttien maanden.

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

Jeugdvakantie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2001 betreffende de jeugdvakantie¹

Artikel 1

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

Artikel 2

Deze overeenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 november 1975 betreffende de aanvullende vakantiedagen voor de werknemers van minder dan 25 jaar².

Artikel 3

De jongeren die de jeugdvakantie-uitkering ontvangen die de RVA toekent in het kader van de wet van 22 mei 2001 tot uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2001/2002 inzake

jaarlijkse vakantie³, krijgen een aanvullende uitkering ten laste van de werkgever bij wie de jongere tewerkgesteld is op het ogenblik waarop hij de jeugdvakantiedag(en) opneemt.

Die aanvullende uitkering is gelijk aan het verschil tussen het werkelijk geïnde loon van de werknemer en de jeugdvakantie-uitkering, zodat hem een totaal van hoogstens vier vakantieweken zonder loonverlies wordt verzekerd.

Onder “werkelijk geïnd loon” wordt verstaan, het belastbare vaste loon dat geldt op het ogenblik waarop de jonge werknemer de jeugdvakantiedag(en) opneemt.

De modaliteiten voor de betaling van de aanvullende sectorale uitkering worden door de onderneming zelf bepaald.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2001 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

¹ Koninklijk besluit van 2 juli 2003, Belgisch Staatsblad van 15 september 2003.

² CAO van 14 november 1975, Koninklijk Besluit van 15 september 1976, Belgisch Staatsblad van 26 oktober 1976, gewijzigd door de CAO van 31 mei 1989, Koninklijk Besluit van 5 oktober 1989, Belgisch Staatsblad van 26 oktober 1989.

³ Belgisch Staatsblad van 21 juni.2001.

Gewestelijke wettelijke feestdagen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 november 1975 betreffende de gewestelijke wettelijke feestdagen ¹

¹ Koninklijk besluit van 23 juli 1976, Belgisch Staatsblad van 20 oktober 1976.

Artikel 1

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

Artikel 2

Ingevolge de aanbevelingen van de cultuurraden zal er een speciale verlofdag toegekend worden :

- op 11 juli in het Nederlandse taalgebied,
- op 27 september in het Franse taalgebied.

De datum van deze bijzondere verlofdag wordt voor de werknemers van het Brusselse gewest in gemeenschappelijk overleg op het vlak van de onderneming vastgesteld, en dit is eveneens het geval voor het Duitse taalgebied tot er een bijzondere dag zal vastgesteld zijn.

Artikel 3

Indien deze bijzondere verlofdag op een zaterdag of op een zondag valt, wordt hij vervangen door een andere dag in gemeenschappelijk overleg op het vlak van de onderneming vastgesteld.

Artikel 4

De vaste bezoldigingen zullen behouden blijven voor deze speciale verlofdag.

Artikel 5

De toepassingsmodaliteiten van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, en onder meer de binding van de werknemers aan de gewesten volgens hun functies of andere criteria, zullen in gemeenzaam overleg op het vlak van de ondernemingen geregeld worden.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1976 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Iedere ondertekenende partij mag deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een opzegging van drie maanden, welke ten vroegste mag ingaan op 1 april 1977.

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

Tijdsparen

Kader-collectieve arbeidsovereenkomst van 4 mei 2020 betreffende het tijdsparen

Toelichting:

Om de werknemers en de werkgevers een oplossing voor het verlofbeheer aan te reiken naar aanleiding van de gevolgen van de Covid-19-crisis, hebben de sociale partners besloten een kader-cao te sluiten die de invoering moet vergemakkelijken van het loopbaansparen dat door de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk is ingevoerd.

Deze overeenkomst heeft als doel de ondernemingen een instrument aan te reiken om de problematiek van de "overblijvende" verlofdagen te regelen die zich na de Covid-19-crisis zou kunnen stellen ...

Deze overeenkomst is tijdelijk en uitsluitend bedoeld om een oplossing te bieden voor de overblijvende verlofdagen in het kader van de Covid-19-crisis.

De richtlijnen hiervoor zijn de volgende:

- De overeenkomst heeft betrekking op de verlofdagen van 2020 en 2021;
 - Zij maakt een spreiding hiervan mogelijk over een periode van vijf jaar;
 - Zij betreft de extralegale verlofdagen, met uitzondering van de overuren;
 - Zij doorkruist op geen enkele wijze de regelingen die eventueel al in de onderneming zijn ingevoerd: deze laatste worden niet ter discussie gesteld;
-
- Het vrijwilligheidsbeginsel staat centraal: geen enkele werknemer en geen enkele werkgever mag worden gedwongen om tot dit stelsel toe te treden;
 - Een cao op ondernemingsniveau is vereist om dit mechanisme te activeren;
 - Voor de andere modaliteiten wordt aan de sociale partners van de onderneming een zo groot mogelijke vrijheid gelaten;
 - Er is voorzien in een paritaire evaluatie van dit stelsel begin 2022 en in een slotevaluatie, met de mogelijkheid tot verlenging of aanpassingen.

Toepassingsgebied

Artikel 1

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

Toepassing van de wet van 5 maart 2017

Artikel 2

Deze overeenkomst wordt gesloten ter uitvoering van de eerste afdeling van hoofdstuk 2 van titel III van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Tijdsparen

Artikel 3

§1. Het stelsel van tijdsparen laat toe dat de werknemer tijd spaart om later tijdens de duur van zijn dienstbetrekking als verlof op te nemen, meer bepaald in de loop van de vijf volgende jaren.

§2. In deze kader-cao wordt met het begrip 'tijd' bedoeld: de conventionele verlofdagen toegekend op sectoraal of ondernemingsniveau (inclusief de ADV-dagen) en die vrij te bepalen zijn door de werknemer, en die in de loop van 2020 en 2021 moesten worden opgenomen.

Vrijwilligheid

Artikel 4

Het tijdsparen berust op het beginsel van de vrije keuze van de werknemer: geen enkele werknemer kan worden verplicht om deel te nemen aan een stelsel van tijdsparen.

Door de onderneming vast te leggen modaliteiten

Artikel 5

De sociale partners van de onderneming moeten de modaliteiten met betrekking tot deze arbeidsovereenkomst vastleggen in een op ondernemingsniveau te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst.

Die overeenkomst moet ten minste de volgende zaken preciseren:

- welke tijdsperiodes kunnen worden opgespaard;
- de periode waarbinnen deze opgespaard kunnen worden (5 jaar);
- de wijze van opname van deze dagen door de werknemer tijdens deze periode van 5 jaar;
- de waardering van het spaartegoed bij een eventuele uitbetaling (in de in artikel 6§2 bedoelde gevallen);
- het beheer van het tijdsparen (door de werkgever of door een externe instelling) en de garanties voor de werknemer;
- de vereffening.

Garanties voor de werknemer

Artikel 6

§1. Wanneer de werkgever zelf instaat voor het beheer van het stelsel van tijdsparen, dient hij verplicht in de nodige betalingswaarborgen te voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau die de modaliteiten vastlegt.

§2. De werknemer heeft recht op de volledige uitbetaling van zijn spaartegoed op het moment dat de dienstbetrekking bij de werkgever een einde neemt of volgens specifieke voorwaarden die in de onderneming worden afgesproken.

§3. De sector laat geen overdraagbaarheid van het spaartegoed tussen de ondernemingen toe.

Toelichting: dit vormt geen belemmering voor de toepassing van de interprofessionele overeenkomst nr. 32 bis bij overgang van onderneming krachtens overeenkomst.

Geldigheidsduur

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur.

Zij treedt in werking op 1 januari 2020 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2026.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering

OPLEIDING

Opleidingsinspanning

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het sectorakkoord 2019-2020 –
02.12.2020

I. Toepassingsgebied

Artikel 1

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

IV. Opleidingsinspanningen

a. Voortzetting en groeiproject

Artikel 18

§ 1

De ondertekenende partijen verbinden er zich via deze collectieve arbeidsovereenkomst toe om de binnen de verzekeringssector bestaande opleidingsinspanning, die in het vorige sectorakkoord overeengekomen was, voort te zetten.

Ze verlengen immers de volgende bepalingen:

- het opleidingskrediet van 4 dagen (artikel 5);
- de procedure voor verzoek en toegang tot opleiding (artikelen 16 en 177);
- de financiering van het Fonds voor de vorming van risicogroepen, FOPAS, voor de jaren 2019 (collectieve arbeidsovereenkomst van 13 september 2019) en 2020 (gesloten specifieke collectieve arbeidsovereenkomst).

§ 2

De ondertekenende partijen voorzien daarnaast in een groeitraject door een kredietlijn op te nemen voor opleidingen binnen de onderneming (artikel 20).

§ 3

De partijen erkennen via dit hoofdstuk de artikelen 12 en 13 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk uit te voeren.

b. Opleidingskrediet

Artikel 19

Een opleidingskrediet, uitgedrukt in aantal dagen per jaar, wordt, voor het jaar 2020, collectief op bedrijfsvlak als volgt bepaald:

personeelsbestand met een arbeidsovereenkomst uitgedrukt in voltijds equivalent op 30 juni van het voorgaande jaar, vermenigvuldigd met 4.

Dat krediet omvat zowel de opleidingen op de werkplaats als de externe opleidingen.

Artikel 20

Elke werknemer heeft het recht tegenover zijn werkgever zijn opleidingsbehoeften op gemotiveerde wijze uit te drukken binnen het kader van een jaarlijkse behoefte-evaluatie. Een verslag hierover zal worden voorgelegd aan de Ondernemingsraad samen met de jaarlijkse economische en financiële inlichtingen. Dat verslag zal onder meer gegevens bevatten over het aantal opleidingsdagen die tijdens het jaar georganiseerd werden, de verschillende soorten opleidingen, het aantal betrokken werknemers en over de mate van geweigerde verzoeken en de reden waarom het verzoek geweigerd is.

Artikel 21

De opleiding is toegankelijk voor alle werknemers zolang zij een link heeft met het beroepsleven binnen de onderneming.

De werknemer kan, wanneer zijn rechtstreekse hiërarchie de opleiding weigert, een beroep indienen bij de directie Human Resources van zijn onderneming. Indien de werkgever bij zijn weigering blijft, dient hij zijn beslissing schriftelijk te motiveren ten aanzien van de werknemer.

C. Financiering FOPAS

Artikel 22

Op basis van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (deel I), titel XIII, hoofdstuk VIII, 1ste afdeling, is op 13 september 2019 een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die de jaarlijkse bijdrage aan FOPAS op 0,15% vaststelt voor het jaar 2019.

In uitvoering van dit akkoord wordt ook voor het jaar 2020 een specifieke overeenkomst gesloten die de jaarlijkse bijdrage aan FOPAS op 0,15% vaststelt.

D. Budgettaire kredietlijn opleiding binnen de onderneming

Artikel 23

§1.

De ondertekenende partijen verlengen de budgettaire kredietlijn voor opleiding binnen de onderneming waarbij dezelfde voorwaarden gelden als in het vorige akkoord (waarnaar in de volgende paragrafen wordt verwezen). Het gaat om een punt dat wordt uitgevoerd onder de

verantwoordelijkheid van het beheerscomité van FOPAS.

§2.

De in §1 bedoelde budgettaire kredietlijn heeft betrekking op de werknemers die ressorteren onder de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 1979 (dit zijn alle werknemers uitgezonderd de werknemers die vallen onder de directie, zoals gedefinieerd in artikel 2 van de overeenkomst in kwestie).

§3.

De in §1 bedoelde budgettaire kredietlijn financiert de interne opleidingen die aansluiten bij de filosofie van of die een aanvulling vormen op de al door of via FOPAS georganiseerde opleidingen.

§4.

De onderneming krijgt een in euro uit te drukken en door FOPAS volgens onderstaande formule te berekenen budgettaire lijn:

Gemiddelde FOPAS-opleidingskost vermenigvuldigd met het aantal opleidingen georganiseerd door/via FOPAS voor de werknemers van de ondernemingen gedeeld door 2.

§5.

Op vraag van de onderneming zal FOPAS dit krediet storten op basis van bewijsstukken (overeenkomstig de regels die zijn vastgelegd door het beheerscomité van FOPAS).

§6.

De ondernemingsraad, of bij afwezigheid hiervan de vakbondsafvaardiging, zal een verslag ontvangen over de aldus gefinancierde opleidingen en de betrokken werknemers.

§7.

Het krediet wordt gefinancierd met de reserves van FOPAS.

Eind 2020 evalueert het beheerscomité dit stelsel, waarbij het rekening zal houden met de financiële haalbaarheid en de doeltreffendheid ervan (opleidingspercentage, beoogde werknemers...).

Deze evaluatie wordt aan het paritair comité bezorgd.

E. Fonds voor vakbondsopleiding

Artikel 24

§1.

Voor de jaren 2019-2020 wordt voorzien in een toelage van € 1.000.000 voor het Fonds voor Vakbondsopleiding.

Deze toelage is als volgt verdeeld:

- een storting van 500.000 euro door Assuralia voor vakbondsactiviteiten;
- een storting van 500.000 euro door FOPAS voor vakbondsopleiding.

§2.

Deze bedragen worden gestort op voorwaarde dat de hieronder vermelde bepalingen in acht genomen zijn (jaarverslag over de verdeling en de aanwending van de bedragen, volgend lid en sociale vrede, volgend artikel).

De vakbondsorganisaties bezorgen in de loop van het eerste kwartaal van 2021 aan Assuralia een jaarverslag over de verdeling en de aanwending van de bedragen op basis van het overeengekomen model.

§3.

Een paritaire werkgroep zal opgericht worden en belast met het bepalen van objectieve criteria die het in de toekomst moeten mogelijk maken om de bedragen voor de vakbondsopleidingen gefinancierd door FOPAS te becijferen (kost opleidingsmiddel, aantal deelnemers, logistieke kost, zaal ...).

Deze werkgroep is ook belast met de opdracht na te denken over eventuele objectieve criteria betreffende de financiering die ten laste van Assuralia komt.

Deze werkgroep zal verslag uitbrengen bij het Paritair Comité tegen november 2020.

XII. Geldigheidsduur

Artikel 27

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020, uitgezonderd de volgende bepalingen:

- Vastheid van betrekking (artikel 3) en outplacement (artikel 10): van 1 januari 2020 tot 31 december 2021;
- Recurrente jaarpremie (artikel 3, 4, 5, 6 en 8): gesloten voor onbepaalde tijd.

Deze bepalingen kunnen opgezegd worden, door één van de partijen, mits een opzeg van drie maanden, betekend aan de Voorzitter van het paritair comité van de verzekeringsondernemingen via aangetekend schrijven per post.

VARIA

Elektronische communicatiemiddelen

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het gebruik van elektronische communicatiemiddelen – 15.10.2003

INLEIDING

Deze overeenkomst wordt gesloten ter uitvoering van het sectorakkoord 2003-2004 dat op 15 oktober 2003 in de verzekeringssector gesloten is.

Ze past met name in het kader van artikel 17 van de CAO betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging, volgens hetwelk "de vakbondsafvaardiging mondeling of schriftelijk alle mededelingen mag doen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten verband houden met het beroep of de vakbond".

Gezien de ontwikkeling van de nieuwe elektronische middelen hebben de sociale partners een regeling willen uitwerken voor het gebruik van elektronische communicatiemiddelen door de vertegenwoordigers van de werknemers in het kader van hun vakbondsactiviteit. Deze overeenkomst heeft dan ook tot doel de voorwaarden vast te stellen voor het gebruik van elektronische communicatiemiddelen door de leden van de ondernemingsraad, het comité voor de preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafvaardiging, en alle eventuele misbruiken bij het gebruik van die middelen te vermijden.

Artikel 1 : Toepassingsgebied

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

Artikel 2 : Algemene principe

Wanneer een lid van de ondernemingsraad, van het comité voor preventie en bescherming op het werk of van de vakbondsafvaardiging, in het kader van zijn beroepsfunctie, beschikt over elektronische communicatiemiddelen, dan kan hij deze gebruiken voor vakbondsdoeleinden, op voorwaarde dat hij de regels naleeft die in de onderneming bestaan (of nog moeten worden opgesteld), alsook de regels die in deze overeenkomst beschreven worden.

Het lid van de ondernemingsraad, van het comité voor de preventie en bescherming op het werk of van de vakbondsafvaardiging dat niet over een werkpost met elektronische communicatiemiddelen beschikt, krijgt een persoonlijke user-id 2 en een vlotte toegang tot een pc (bijv. via het vakbondslokaal, cf. artikel 5).

Artikel 3 : Naleving van de bestaande regels

Deze overeenkomst doet geen afbreuk aan de reeds in dit verband gesloten overeenkomsten of aan de voor het personeel bestemde voorschriften die momenteel in de onderneming gelden.

De toepassing van deze overeenkomst mag in geen geval de in de onderneming bestaande regels betreffende de informaticaveiligheid, de deontologie en het gebruik van elektronische communicatiemiddelen in het gedrang brengen.

Die regels gelden voor alle werknemers, met inbegrip van hun vertegenwoordigers.

De praktische toepassing van de veiligheidsmaatregelen betreffende het gebruik van communicatiemiddelen door de leden van de ondernemingsraad, van het comité voor de preventie en bescherming op het werk en van de vakbondsafvaardiging moet worden vastgelegd op ondernemingsvlak, rekening houdende met de regels die er reeds gelden (of nog te bepalen zijn).

Artikel 4 : Gebruik voor vakbondsdoeleinden

Het is verboden om massaal mails voor vakbondsdoeleinden te versturen, tenzij de werkgever daar anders over beslist.

Een onderneming kan beslissen om het personeel toegang te verlenen tot een onderdeel van haar intranet dat voor vakbondsdoeleinden kan worden gebruikt. Het personeel kan dus vrijwillig op de site kennis nemen van de vakbondsinformatie en van vakbondspamfletten.

Artikel 5 : Toegang tot het Internet

De toegang tot het Internet is enkel toegestaan om professionele redenen. Voor zover de plaatselijke middelen dat mogelijk maken, zal één toegang tot het Internet per in de onderneming vertegenwoordigde vakbond en per bedrijfszetel ter beschikking worden gesteld in het vakbondlokaal of in de installaties die de werkgever ter beschikking stelt en dit om redenen inherent aan de werking van de sociale overlegorganen.

Artikel 6 : Gebruik te goeder trouw

De leden van de ondernemingsraad, van het comité voor de preventie en bescherming op het werk of van de vakbondsafvaardiging verbinden zich ertoe de elektronische communicatiemiddelen die hen ter beschikking worden gesteld, te goeder trouw en op een verantwoorde en voorzichtige manier te gebruiken.

In die geest komen de partijen met name overeen om :

- de wetgeving na te leven (de installaties moeten gedekt zijn door gepaste licenties);
- alles in het werk te stellen om de kans op virusbesmetting, met name via niet-officiële softwareversies (waaronder de "gratis" versies), te voorkomen;
- de configuraties harmonieus en onder toezicht te laten verlopen (upgrades, technische compatibiliteit, beveiliging van netwerkgegevens...); en
- de overbelasting van de systemen te voorkomen (massaal versturen van mails, omvang van de bijvoegsels, enz.)

Artikel 7 : Naleving van de arbeidsorganisatie

De mededelingen via elektronische middelen door de leden van de ondernemingsraad, het comité voor de preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafvaardiging mogen de arbeidsorganisatie niet verstoren (cf. inleiding, artikel 17 sectorale CAO betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging).

Artikel 8 : Principe van de vertrouwelijkheid

De mededelingen via elektronische middelen door de leden van de ondernemingsraad, het comité voor de preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafvaardiging mogen niet worden gebruikt om vertrouwelijke informatie van de onderneming te verspreiden.

Het begrip "vertrouwelijkheid" stemt overeen met het begrip dat bepaald is in het koninklijk besluit dat dit begrip duidelijk vastlegt voor de gegevens die in de ondernemingsraad meegedeeld worden (cf. KB van 27 november 1973).

Bescherming van de persoonlijke levenssfeer: de toegang van de werkgever tot de inhoud van de elektronische mededelingen die van de vakbonden uitgaan, wordt op dezelfde wijze bepaald als die tot de elektronische mededelingen voor privé-doeleinden. De werkgever zal de informaticahoofden hierover specifieke richtlijnen geven opdat dit vertrouwelijke karakter wordt geeerbiedigd.

Artikel 9 : Verantwoordelijken voor de communicatie

De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen, verbinden zich ertoe de leden van de ondernemingsraden, van de comités voor de preventie en bescherming op het werk en van de vakbondsafvaardigingen, die op de door hen ingediende lijsten aangewezen of verkozen zijn, de nodige aanwijzingen te geven voor de naleving van de bepalingen van deze overeenkomst.

Bovendien wijzen zij onder hun aangeslotenen die lid zijn van de ondernemingsraden, comités voor de preventie en bescherming op het werk en vakbondsafvaardigingen, een persoon aan die verantwoordelijk zal zijn voor de communicatie en die in die hoedanigheid zal toezien op de naleving van deze overeenkomst in de onderneming.

Artikel 10 : Geldigheidsduur

Deze overeenkomst treedt op 15 oktober 2003 in werking en wordt voor onbepaalde duur gesloten.

Elke ondertekenende partij mag deze overeenkomst opzeggen met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden. Die opzegging moet per aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het Verzekeringswezen meegedeeld worden.

Syndicale vorming

Collectieve arbeidsovereenkomst tot toekenning van kredietdagen voor vorming – 24.05.1977

Artikel 1

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

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel, onverminderd de gunstiger toestanden of akkoorden, kredietdagen toe te kennen aan de werknemers van de verzekeringsondernemingen die door de representatieve werknemersorganisaties worden aangeduid voor het volgen van vormingscursussen welke door deze laatsten worden georganiseerd, behalve tussen 15 juni en 15 september.

Artikel 3

Iedere representatieve werknemersorganisatie beschikt per gewoon mandaat in de syndicale afvaardiging of in de personeelsafvaardiging (in de zin van de collectieve

arbeidsovereenkomsten van de sector van het verzekeringswezen over de syndicale afvaardigingen of over de personeelsafvaardigingen), in de ondernemingsraad en in het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, over een krediet van vier dagen per jaar.

Artikel 4

Geen enkel personeelslid mag in één jaar over meer dan tien kredietdagen beschikken om de vormingscursussen van de representatieve werknemersorganisaties te volgen.

Artikel 5

Een voorlopige naamlijst van de begunstigden - met aanduiding van het voorwerp van de cursussen en van de dagen welke voor ieder van hen zijn voorzien - wordt door iedere representatieve werknemersorganisatie, ten minste een maand voor de datum van de eerstvolgende afwezigheid, aan de directie van de onderneming medegedeeld.

Artikel 6

In geval van betwisting, welke onder meer voorkomt uit dienstmoeilijkheden, zoekt de directie met de betrokken representatieve werknemersorganisatie naar een oplossing. Bij gebrek aan akkoord, wendt zij zich ten minste vijftien dagen voor de dag van de eerstvolgende afwezigheid voor verzoening tot het Technisch Comité van het Paritair Comité voor het verzekeringswezen.

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 november 1975, gesloten in het Paritair Comité voor het verzekeringswezen, betreffende de toekenning van kredietdagen voor vorming, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 juli 1976.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 april 1977 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Iedere ondertekenende partij mag deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een opzegging van drie maanden, welke ten vroegste mag ingaan op 1 januari 1980.

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

Kredieturen en kredietdagen voor het uitoefenen van mandaten van de aangeslotenen van de representatieve werknemersorganisaties.

24.05.1977

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze Collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor het verzekeringswezen.

Zij heeft tot doel, onverminderd gunstiger toestanden of akkoorden, kredieturen en kredietdagen toe te kennen aan de aangeslotenen van de representatieve

werknemersorganisaties voor de uitoefening van mandaten waartoe zij zijn verkozen in de schoot van de personeelsafvaardiging, van de syndicale afvaardiging, van de ondernemingsraad en van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

In de ondernemingen welke 50 tot 99 werknemers tewerkstellen zijn de kredieturen en -dagen, waarvan verder sprake, teruggebracht tot twee eenheden (uur of dag) voor de leden van de syndicale afvaardiging.

Hoofdstuk II : Mandaten uit te oefenen binnen de onderneming

Artikel 2

Elke representatieve werknemersorganisatie beschikt over kredieturen voor haar vertegenwoordigers in de personeelsafvaardiging, in de syndicale afvaardiging, in de ondernemingsraad en in het Comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Dit krediet bedraagt, voor elke representatieve werknemersorganisatie, vijf uren per maand voor elk gewoon mandaat dat wordt uitgeoefend door een van haar aangeslotenen in de personeelsafvaardiging, in de syndicale afvaardiging, in de ondernemingsraad en in het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Artikel 3

Deze kredieturen mogen worden gebruikt zowel door gewone leden als door plaatsvervangende leden van deze organisaties, evenwel zonder dat één van deze leden daartoe meer dan twaalf uren per week mag gebruiken en zonder dat gedeelten van minder dan 1 uur mogen worden gebruikt.

Artikel 4

De naamlijst van de begunstigden die zijn gerechtigd om over deze kredieturen te beschikken, met aanduiding van het maandelijks aantal uren aan ieder van hen toegekend, wordt aan de directie van de onderneming door elke representatieve werknemersorganisatie medegedeeld.

Artikel 5

Met het oog op het gebruiken van deze kredieturen moeten de begunstigden vooraf hun hiërarchische meerdere verwittigen en in gemeenschappelijk overleg met hem erover waken dat dit gebruik de goede gang van de diensten in de onderneming niet verstoort.

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Hoofdstuk III : Opdrachten buiten de onderneming

Artikel 8

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

Dit krediet bedraagt voor elke representatieve werknemersorganisatie, vijf dagen per jaar voor elk gewoon mandaat dat wordt uitgeoefend door een van haar aangeslotenen in de schoot van de personeelsafvaardiging van de syndicale afvaardiging, van de ondernemingsraad en van het Comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Artikel 9

Deze kredietdagen mogen worden gebruikt zowel door de gewone leden als door de plaatsvervangende leden van deze organisaties, zonder dat een van deze leden te dien einde in de loop van een jaar meer dan twaalf dagen mag gebruiken. Het gebruik van deze kredietdagen mag niet geschieden bij versnippering van minder dan een halve dag en de dagen welke tijdens een jaar niet zijn gebruikt mogen niet op het volgend jaar worden overgedragen.

Artikel 10

De naamlijst van de begunstigden, waarvan de aanduiding door de representatieve werknemersorganisatie moet geschieden, wordt aan de directie van iedere onderneming medegedeeld.

Behoudens dringend geval, meer bepaald tijdens paritaire onderhandelingen, worden de directies van de ondernemingen ten minste acht dagen voor de gebruikte afwezigheidsdag ingelicht over het afnemen op het krediet waarvan sprake in art.8.

Hoofdstuk IV : Slotbepalingen

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 november 1975, gesloten in het Paritair Comité van 14 november 1975, gesloten in het Paritair Comité voor het verzekeringswezen, betreffende de toekenning van kredieturen en kredietdagen voor het uitoefenen van mandaten van de aangeslotenen van de representatieve werknemersorganisaties, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 2 oktober 1976.

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 april 1977 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Iedere ondertekenende partij mag deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een opzegging van drie maanden, welke ten vroegste mag ingaan op 1 januari 1980.

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

Sectoraal opleidingsfonds

Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de statuten van FOPAS, het 'fonds voor de bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding in de verzekeringssector' - 18.04.2007

Memorie van toelichting

Deze collectieve arbeidsovereenkomst actualiseert de in 1991 opgestelde statuten van FOPAS, zoals opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 1999 (1) en in die van 3 april 2006 (2). Deze CAO annuleert en vervangt die laatste.

(1) CAO van 21 juni 1999 tot verlenging van een fonds genaamd 'fonds voor de bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding in de verzekeringssector' en vaststelling van de statuten ervan, koninklijk besluit van 5 september 2001, Staatsblad van 6 december 2001.

(2) CAO van 3 april 2006 tot vaststelling van de statuten van Fopas, het 'fonds voor de bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding in de verzekeringssector', Koninklijk besluit van 14 december 2006, Belgisch Staatsblad van 14 februari 2007.

Zoals bepaald in het sectorakkoord 2005-2006 (3) behoudt FOPAS zijn klassieke opdracht om risicogroepen op te leiden, maar krijgt FOPAS daarnaast een nieuwe opdracht in het kader van de beroepsherinschakeling van ontslagen werknemers.

(3) CAO van 20 december 2006 betreffende het sectorakkoord 2005-2006 en de daarbij gevoegde CAO van 20 december 2005 betreffende de vastheid van betrekking 2005-2006. De statuten en de financiering van FOPAS blijven losgekoppeld conform de CAO van 3 april 2006. De financiering is immers tijdelijk en is het voorwerp van een specifieke overeenkomst (4) (doorgaans tweejarig), terwijl de statuten stabiel zijn en, in tegenstelling tot de financiering, voor onbepaalde duur gesloten zijn.

(4) Zo werd de financiering van FOPAS voor 2005-2006 geregeld in een sectorovereenkomst van 27 september 2005, de CAO betreffende de financiering van FOPAS voor 2005-2006, in het kader van risicogroepen.

EERSTE DEEL: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 : Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing:

§ 1

Op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor het verzekeringswezen, en;

§ 2

Op de werknemers die werden ontslagen door een onderneming die onder het paritair comité voor het verzekeringswezen ressorteert, en die in aanmerking komen voor een

programma voor beroepsherinschakeling georganiseerd op sectoraal niveau en voortvloeiend uit een collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 2 : Fonds

Het fonds, waarvan de statuten hieronder zijn vastgelegd, wordt opgericht met toepassing van de wet van 7 januari 1958 op de fondsen voor bestaanszekerheid.

Artikel 3 : Benaming en zetel

Het "Fonds voor de bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding in de verzekeringssector", hierna FOPAS genoemd, heeft zijn zetel in de agglomeratie Brussel. FOPAS werd oorspronkelijk opgericht door de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 1991, gesloten in het paritair comité voor het verzekeringswezen, algemeen bindend verklaard door het koninklijk besluit van 31 maart 1992 (Staatsblad van 16 mei 1992).

Artikel 4 : Doel

FOPAS heeft tot doel:

§ 1

Activiteiten inzake opleiding en werkgelegenheid te bevorderen ten behoeve van laaggekwalificeerde of toekomstige werknemers van de sector (zie derde deel van deze cao);

§ 2

Mee te werken aan de beroepsherinschakeling van werknemers die door een onderneming van de sector ontslagen worden (zie vierde deel van deze cao);

§ 3

Projecten te financieren ter ondersteuning van de positieve acties voor de vrouwen die in de sector tewerkgesteld zijn.

TWEEDE DEEL: WERKING EN BEHEER

Artikel 5 : Samenstelling van het Beheerscomité

FOPAS wordt beheerd door een Beheerscomité dat bestaat uit tien effectieve leden en een gelijk aantal vervangende leden.

De effectieve en vervangende leden van het paritair comité voor het verzekeringswezen, die de werkgevers vertegenwoordigen, kiezen uit eigen rang de helft van de leden van het Beheerscomité; de effectieve en vervangende leden die in datzelfde paritair comité de werknemers vertegenwoordigen, kiezen uit eigen rang de andere helft.

Vervangende leden vervangen afwezige effectieve leden met dezelfde bevoegdheden.

Het mandaat van effectief of vervangend lid eindigt met de ontbinding van het fonds zoals bepaald in artikel 23, door ontslag, door overlijden, samen met het mandaat in het paritair comité voor het verzekeringswezen of door ontslag van de verantwoordelijke vakbondsorganisatie. Het vervangende lid beëindigt het mandaat van degene die hij vervangt

Artikel 5bis : Bevoegdheden van het Beheerscomité

Het Beheerscomité waarborgt de werking van FOPAS en bepaalt het beleid voor het verwezenlijken van haar doel. Het beschikt daartoe over de meest ruime bevoegdheden, met uitzondering van die welke de wet en de statuten voorbehouden aan andere organen. De beslissingen met betrekking tot de aanwerving van personeelsleden, de bepaling van hun vergoedingen en hun ontslag, vallen met name onder de bevoegdheid van het Beheerscomité.

Het kan zijn bevoegdheden volledig of gedeeltelijk opdragen aan de voorzitter of aan een of meer bestuurders. Deze personen binden FOPAS alleen binnen de uitoefening van hun mandaat.

Het Beheerscomité vertegenwoordigt FOPAS tegenover derden en in rechte, als eiser en als verweerder.

Het Beheerscomité brengt verslag uit over zijn beleid aan het Paritaire Comité van de verzekeringsondernemingen overeenkomstig het voorschrift van artikel 22 van de aanwezige statuten.

Artikel 6 : Aansprakelijkheid van de leden

De leden van het Beheerscomité zijn op geen enkele manier persoonlijk aansprakelijk voor de verbintenissen die FOPAS aangaat. Hun aansprakelijkheid is beperkt tot de uitvoering van het bestuurdersmandaat dat hen toevertrouwd wordt.

Artikel 7 : Voorzitterschap

Elk jaar kiest het Beheerscomité uit eigen rang een voorzitter en een ondervoorzitter.

De mandaten van voorzitter en ondervoorzitter worden beurtelings toegewezen aan iemand die deel uitmaakt van een vakbond en iemand die door Assuralia aangewezen wordt.

Artikel 7bis : Secretariaat en dagelijks beheer

De persoon, aangeduid door het Beheerscomité om de activiteiten van FOPAS te coördineren, de directeur, verzekert ook het secretariaat. Deze persoon is tevens belast met het dagelijks beheer van FOPAS. De modaliteiten van dit beheer zijn gedefinieerd in het intern huishoudelijk reglement.

Artikel 8 : Regelmaat van de vergaderingen van het Beheerscomité

Het Beheerscomité komt minstens twee keer per jaar in het gebouw van FOPAS bijeen. Bovendien komt het comité bijeen telkens wanneer de voorzitter dit nodig acht of op verzoek van een van de organisaties die in het comité vertegenwoordigd zijn.

Artikel 9 : Aanwezigheidsquorum

Behoudens de toepassing van de in de volgende alinea vermelde volmachtregeling kan het comité van beheer alleen geldig beraadslagen indien er 8 leden aanwezig zijn, van wie de ene helft moet behoren tot de werknemersafvaardiging en minstens de andere helft tot de werkgeversafvaardiging.

Er wordt echter voorzien in een volmachtregeling, waarvan de voorwaarden vastgesteld worden in het huishoudelijk reglement.

Artikel 10 : Stemquorum

Wanneer er moet worden overgegaan tot stemming, worden de beslissingen genomen bij meerderheid van stemmen uitgebracht binnen elke afvaardiging. Alleen de effectieve of vervangende leden hebben stemrecht, rekening houdend met de eventuele volmacht zoals bedoeld in artikel 9. Het Beheerscomité zal een huishoudelijk reglement opstellen, waarin het zijn werkingsvoorwaarden uitvoerig zal beschrijven.

DERDE DEEL : OPDRACHT INZAKE ALGEMENE OPLEIDINGEN VAN FOPAS

Artikel 11 : Begunstigden

[De mogelijke begunstigden van de activiteiten ter bevordering van werkgelegenheid en opleiding zijn de werknemers die, als gevolg van de technologische ontwikkeling of veranderingen in de arbeidsorganisatie, hun betrekking dreigen te verliezen door een gebrek aan basiskennis.

Deze werknemers kunnen op eigen verzoek een opleiding genieten die aan hun behoeften is aangepast.

Alleen het in artikel 5 omschreven Beheerscomité is bevoegd om de ontvankelijkheid van een verzoek om opleiding te beoordelen.

Deze mogelijke begunstigden worden uitgebreid naar de lijst die als bijlage gevoegd is bij deze statuten overeenkomstig het Koninklijk Besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen

(I).] ***(Gewijzigd : CAO 13.02.14)***

Artikel 12 : Projectcommissie

Het Beheerscomité van FOPAS richt een projectcommissie op.

De projectcommissie heeft tot opdracht

- technisch en kwalitatief advies te verstrekken over de voorgestelde opleidingsprojecten;
- technisch en kwalitatief advies te verstrekken over de dossiers voor fondsenaanvragen die de ondernemingen indienen.

Het Beheerscomité bepaalt de samenstelling en de werkingsregels van de projectcommissie. Een project kan alleen een financiering van FOPAS verkrijgen wanneer het door het Beheerscomité goedgekeurd is.

Artikel 13 : Financiering

§ 1 : Inning

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

§ 2 : Bijdrage

Het bijdragepercentage wordt vastgesteld in een specifieke sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3 : Vrijstelling

De storting van de in bovenstaande paragrafen vermelde bijdragen stelt de werkgevers van de verzekeringssector vrij van de bijdrage aan het interprofessioneel fonds dat door de wet ten behoeve van de risicogroepen opgericht werd.

Artikel 14 : Financiële beperking inzake de zogenaamde verticale projecten

De financiering van een verticaal project mag nooit meer bedragen dan het saldo van de tegoeden van FOPAS na aanzuivering van de schuldvorderingen voor de projecten die al door het Beheerscomité aanvaard werden. De omschrijving van een verticaal project is opgenomen in het Huishoudelijk reglement.

Artikel 15 : Beperking van de betoelaging inzake de zogenaamde verticale projecten

Behoudens goedkeuring van het Beheerscomité kan een onderneming van FOPAS geen hogere betoelaging krijgen dan het totale bedrag van de bijdragen die zij gestort heeft, na aftrek van haar aandeel in de administratiekosten.

Artikel 16 : Administratiekosten

De administratiekosten van FOPAS worden elk jaar vastgesteld door het Beheerscomité. Het Beheerscomité kan zo nodig deze kosten dekken door de interesten op het kapitaal van de gestorte bijdragen en eventueel door een inhouding op die bijdragen waarvan het bedrag vastgesteld wordt door het Beheerscomité.

VIERDE DEEL: OPDRACHT INZAKE BEROEPSHERINSCHAKELING VAN FOPAS

Artikel 17 : Begunstigden

De mogelijke begunstigden van een beroepsherinschakelings-programma zijn de werknemers die door een onderneming uit de sector ontslagen worden en in aanmerking komen voor een beroepsherinschakelingsprogramma georganiseerd op sectoraal niveau en voortvloeiend uit de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

Alleen het in artikel 5 omschreven Beheerscomité is bevoegd om de ontvankelijkheid van dergelijke verzoeken te beoordelen.

Artikel 18 : Herinschakelingscel

Het Beheerscomité van FOPAS richt een herinschakelingscel op.

Deze cel heeft tot doel:

- te waken over de invoering en de goede uitvoering van een beroepsherinschakelingsprogramma voor ontslagen werknemers, alsook,
- het Beheerscomité technisch en kwalitatief advies te verstrekken over de herinschakelingsdossiers.

Het Beheerscomité bepaalt de samenstelling en de werkingsregels van deze cel.

Artikel 19 : Financiering

Bij een ontslag voorzien in artikel 17 van deze statuten stort de werkgever van de ontslagen werknemer het bedrag vastgelegd door de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst. Dit bedrag wordt volkomen gescheiden van de bijdragen bestemd voor de opleiding van de laaggekwalificeerde werknemers geboekt (zie derde deel van deze statuten).

Op advies van de herinschakelingscel beslist het Beheerscomité over de bestemming van dat bedrag.

Artikel 20 : Administratiekosten

Het bedrag van de administratiekosten van FOPAS worden vastgesteld door de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst. Dit bedrag wordt afgehouden van de storting door de werkgever voorzien in artikel 19.

VIJFDE DEEL: SLOTBEPALINGEN

Artikel 21 : Controle

Conform artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 op de fondsen voor bestaanszekerheid, gewijzigd door de wet van 18 december 1968, wijst het paritair comité voor het verzekeringswezen een accountant aan die het beheer van FOPAS zal controleren. De accountant rapporteert minstens één keer per jaar aan het paritair comité. Bovendien zal hij het Beheerscomité regelmatig op de hoogte brengen van de resultaten van zijn onderzoek en aanbevelingen verstrekken wanneer hij dat noodzakelijk acht.

Artikel 22 : Balans en rekeningen

Het boekjaar loopt van 1 januari tot 31 december.

De jaarrekening wordt op 31 december afgesloten. Ingevolge het vorige artikel overhandigt zowel het Beheerscomité als de door het paritair comité voor het verzekeringswezen aangewezen accountant aan het paritair comité voor het verzekeringswezen een schriftelijk verslag over de uitvoering van zijn opdracht tijdens het voorbije jaar. De balans en de voornoemde jaarlijkse verslagen moeten uiterlijk in de loop van het tweede kwartaal van het kalenderjaar ter goedkeuring worden voorgelegd aan het paritaire comité voor het verzekeringswezen.

Artikel 23 : Ontbinding

FOPAS wordt van rechtswege ontbonden wanneer alle sommen die het diende te beheren, aangewend en uitbetaald zijn.

Artikel 24 : Vervanging van de CAO van 2006

Deze collectieve arbeidsovereenkomst annuleert en vervangt de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 3 april 2006.

Artikel 25 : Geldigheid

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op de dag van ondertekening en wordt voor onbepaalde duur gesloten, zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 23.

Elke ondertekenende partij kan deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

Die opzegging moet per ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité voor het verzekeringswezen meegedeeld worden.

Artikel 26 : Huishoudelijk Reglement

De aanwezige statuten worden aangevuld en gepreciseerd door een huishoudelijk reglement goedgekeurd door het Beheerscomité.

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de financiering van Fopas voor het jaar 2020 (Fonds voor de opleiding van risicogroepen) - 02.12.2019

Toepassingsgebied

Artikel 1

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

Bijdrage 'risicogroepen'

Artikel 2

§ 1

In 2020 wordt het "Fonds voor de bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding in de verzekeringssector" (FOPAS) gefinancierd door een werkgeversbijdrage van 0,15 % op de brutolonen (wijze van inning in het volgende artikel).

§ 2

Deze overeenkomst wordt gesloten ter uitvoering van afdeling 1, hoofdstuk VIII, titel XIII, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (deel I) (1) en van artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 2007 tot vaststelling van de statuten van FOPAS.

(1) Belgisch Staatsblad van 28 december 2006 (editie 3).

§ 3

De werkgevers zijn bijgevolg vrijgesteld van elke betaling aan het Interprofessioneel Fonds waarin de voornoemde wet voorziet bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst.

Wijze van inning

Artikel 3

Dit betekent dat in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst de op de brutolonen via de Rijksdienst voor sociale zekerheid (RSZ) te heffen bijdrage bedraagt:

- ° 0,15% tijdens vier kwartelen vanaf het tweede kwartaal 2020 (tijdens de drie kwartelen van 2020 en de eerste van 2021).

Geldigheidsduur

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2020 en treedt buiten werking op 31 maart 2020.