

CGSLB

Recueil de CCT Assurances CP 306





Recueil CCT Secteur des Assurances

01/09/2013

Martine Lefèvre, Responsable Sectoriel CGSLB

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATIONS	5
<i>Convention collective de travail du 10 octobre 2011 sur l'octroi d'éco-chèques à partir de 2012.....</i>	<i>5</i>
<i>Convention collective de travail du 10 octobre 2011 sur le pouvoir d'achat en 2011.....</i>	<i>7</i>
<i>Dispositions diverses du 10 octobre 2011 relatives au pouvoir d'achat dû à partir de 2012.....</i>	<i>9</i>
<i>Convention collective de travail du 4 janvier 2010 octroyant une compensation unique et exceptionnelle liée a la modification du système d'indexation</i>	<i>10</i>
<i>Convention collective de travail du 4 mai 2009 modifiant la convention collective de travail du 5 mai 2008 relative à l'application d'un coefficient d'expérience remplaçant le critère de l'âge dans les barèmes des employés et des inspecteurs</i>	<i>13</i>
<i>Convention collective de travail du 5 mai 2008 (modifiée par la convention collective de travail du 4 mai 2009) relative à l'application d'un coefficient d'expérience remplaçant le critère de l'âge dans les barèmes des employés et des inspecteurs.</i>	<i>14</i>
<i>Convention collective de travail du 4 octobre 2007 octroyant deux primes sectorielles non récurrentes</i>	<i>16</i>
<i>Dispositions diverses du 4 octobre 2007 relatives au pouvoir d'achat (primes, augmentations barémiques, indexation).....</i>	<i>18</i>
<i>Convention collective de travail du 20 décembre 2005 octroyant une prime sectorielle récurrente 1</i>	<i>19</i>
<i>Dispositions diverses entre 1988 et 2004 : Augmentations barémiques et primes liées aux accords sectoriels.....</i>	<i>20</i>
<i>Convention collective de travail du 19 février 1979 relative aux conditions de travail et de rémunération.....</i>	<i>25</i>
<i>Convention collective de travail du 10 janvier 1966 relative aux renseignements que doit contenir le décompte remis à l'employé lors de chaque règlement définitif de la rémunération</i>	<i>65</i>
DUREE DU TRAVAIL	66
<i>Convention collective de travail du 4 octobre 2007 relative à l'introduction des horaires alternatifs et des horaires décalés (petite flexibilité).....</i>	<i>66</i>
<i>Dispositions diverses du 21 juin 1999 relatives à la réduction du temps de travail</i>	<i>72</i>
<i>Dispositions diverses du 15 mai 1997 (partie I) relative a la durée du travail</i>	<i>73</i>
<i>Convention collective de travail du 19 février 1979 relative à la durée du travail.....</i>	<i>74</i>
SECURITE D'EMPLOI	77

<i>Convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi, coordonnée le 6 décembre 2010...</i>	77
<i>Convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi, coordonnée par la convention collective de travail du 18 décembre 2008.....</i>	84
<i>Dispositions diverses du 4 octobre 2007 relatives à la sécurité d'emploi</i>	89
<i>Dispositions diverses du 15 octobre 2003 relative à la sécurité d'emploi.....</i>	90
<i>Dispositions diverses datant du 31 mai 1989 relative à la sécurité d'emploi : Préavis des ouvriers(1)</i>	92
FRAIS DE TRANSPORT	93
<i>Convention collective de travail du 13 novembre 2001 relative à la mobilité</i>	93
<i>Dispositions diverses datant du 25 avril 1991 relatives au taux d'intervention dans les frais de transport.....</i>	94
<i>Convention collective de travail du 14 novembre 1975 relative aux modalités d'intervention des employeurs dans le coût du transport des travailleurs</i>	94
Suspension du contrat de travail.....	96
<i>Convention collective de travail du 20 décembre 2005 coordonnant la convention collective relative au crédit-temps</i>	96
<i>Convention collective de travail du 24 mai 1977 relative aux suspensions de travail pour convenances personnelles</i>	97
CONGES	99
<i>Convention collective de travail du 15 octobre 2003 relative au congé de paternité.....</i>	99
<i>Convention collective de travail du 13 novembre 2001 relative aux vacances-jeunes</i>	100
<i>Convention collective de travail du 14 novembre 1975 relative aux jours fériés régionaux.....</i>	101
<i>Convention collective de travail du 14 novembre 1975 relative à l'octroi d'un congé postnatal conventionnel</i>	102
CREDIT D'HEURES.....	104
<i>Dispositions diverses du 4 octobre 2007 relatives au crédit-formation</i>	104
<i>Convention collective de travail du 6 novembre 1973 relative à la répartition des crédits d'heures aux travailleurs en vue de leur promotion sociale.....</i>	105
AGENTS.....	106
<i>Convention collective de travail du 19 septembre 1963 relative au statut des agents d'assurances employés.....</i>	107

PREPENSION	109
<i>Convention collective de travail du 30 novembre 2009 relative à la prépension temps plein</i>	<i>109</i>
RECOMMANDATIONS.....	110
<i>Recommandations du 4 avril 2011 concernant la mobilité.....</i>	<i>110</i>
<i>Recommandation du 13 novembre 2001 relative à la mobilité</i>	<i>111</i>
<i>Recommandation du 16 mai 1994 relative au plan d'entreprise de redistribution du travail.....</i>	<i>112</i>
<i>Recommandation commune UPEA-Organisations syndicales :.....</i>	<i>114</i>
<i>Le harcèlement sexuel sur les lieux de travail 1</i>	<i>114</i>
<i>Recommandation commune UPEA-Organisations syndicales.....</i>	<i>116</i>
AVIS DE LA CP 306	118
<i>Avis de la Commission paritaire des entreprises d'assurances : travail de nuit des femmes.....</i>	<i>118</i>

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATIONS

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

Préambule

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

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Montants

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

Article 3 : Forme

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

¹ CCT non encore publiée au Moniteur belge.

² Arrêté royal du 28 juin 2009, Moniteur belge du 13 juillet 2009 (ainsi que l'avis 1675 du 20 février 2009 du Conseil national du travail).

Article 4 : Modalités de paiement

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

Article 5 : Statut social et fiscal

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

Article 6 : Modalité d'octroi et mode de calcul

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

[Les jours habituels d'inactivité ne constituent pas des interruptions des périodes visées à l'alinéa précédent dans la mesure où ils se situent entre deux de ces périodes. Ces jours doivent être pris en considération pour la détermination de la durée de la période d'occupation].

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

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

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

1. Les jours de congé de maternité visés à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ;
2. Les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la convention collective de travail n° 12bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
3. Les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la convention collective de travail n° 13bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 13 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

[Commentaire :

Les jours pour lesquels le contrat de travail est suspendu en vertu de l'article 28, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail doivent s'entendre comme comprenant les périodes couvertes par une allocation-vacances jeunes ou une allocation-vacances seniors].

Article 7 : Valeur nominale

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

Article 8 : Conversion

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

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

Article 9 : Validité

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

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

Convention collective de travail du 10 octobre 2011 sur le pouvoir d'achat en 2011¹

Préambule

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

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Montants

Les travailleurs du secteur bénéficient, à l'exception de ceux qui ont déjà obtenu un avantage récurrent équivalent dans le cadre de l'accord 2009-2010, d'une augmentation de leur pouvoir d'achat de 150 euros en 2011.

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

Article 3 : Forme

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

Article 4 : Modalités de paiement

Les éco-chèques sont remis, au plus tard le 31 décembre 2011.

¹ CCT non encore publiée au Moniteur belge.

² Arrêté royal du 28 juin 2009, Moniteur belge du 13 juillet 2009 (ainsi que l'avis 1675 du 20 février 2009 du Conseil national du travail).

Article 5 : Modalité d'octroi et mode de calcul

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

[Les jours habituels d'inactivité ne constituent pas des interruptions des périodes visées à l'alinéa précédent dans la mesure où ils se situent entre deux de ces périodes. Ces jours doivent être pris en considération pour la détermination de la durée de la période d'occupation].

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

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

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

1. Les jours de congé de maternité visés à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ;
2. Les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la convention collective de travail n° 12bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
3. Les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la convention collective de travail n° 13bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 13 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

[Commentaire

Les jours pour lesquels le contrat de travail est suspendu en vertu de l'article 28, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail doivent s'entendre comme comprenant les périodes couvertes par une allocation-vacances jeunes ou une allocation-vacances seniors].

Article 6 : Valeur nominale

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

Article 7 : Conversion

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

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

Article 8 : Validité

La présente convention collective de travail entre en vigueur le jour de la signature de la présente convention et est conclue à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2011.

Dispositions diverses du 10 octobre 2011 relatives au pouvoir d'achat dû à partir de 2012₁

(...)

Article 4 - Augmentation des barèmes de rémunération sectoriels

Au 1er janvier 2012, les barèmes sectoriels sont augmentés de 16 euros.

Toutefois, pour les entreprises qui ont conclu des conventions instituant un barème lié aux barèmes sectoriels, il est expressément convenu que cette disposition d'augmentation de 16 euros n'aura aucun impact sur les barèmes maison ni n'entraînera d'autres augmentations salariales, à l'exception de l'article 5.

Article 5 – Augmentation forfaitaire

Les travailleurs dont la rémunération (temps plein de la catégorie correspondante) est, au 31 décembre 2011, inférieure au nouveau barème adapté conformément à l'article 4, bénéficieront d'une augmentation forfaitaire (mensuelle et récurrente) de 16 euros à partir de cette date.

Article 6 – Eco-chèques

Les travailleurs qui ne bénéficient pas de l'augmentation prévue à l'article 4 ou à l'article 5, bénéficieront d'un montant annuel récurrent de 190 euros.

Ce montant sera octroyé sous la forme d'éco-chèques tels que défini par la CCT 98 du 20 février 2009 et proratisé selon les règles convenues dans une CCT spécifique annexée à la présente convention.

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

En cas de modification, les parties signataires s'engagent à rechercher en concertation la solution la plus appropriée.

Les éco-chèques seront remis au plus tard le 31 mars de l'année concernée et ce, à partir de 2012.

Article 7 – Conversion

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

Cette conversion fera l'objet d'un accord collectif (CCT) après concertation du Conseil d'entreprise, ou à défaut, de la délégation syndicale, ou enfin à défaut, de l'ensemble du personnel.

(...)

1 Dispositions diverses issues de l'accord sectoriel 2011-2012, non encore publié au Moniteur belge.

Dispositions diverses du 10 octobre 2011 relatives aux contrats atypiques et à la période d'essai¹

(...)

Article 11

Un travailleur engagé dans la même fonction, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à l'issue de plusieurs contrats successifs à durée déterminée, sera dispensé de période d'essai pour autant qu'il ait été occupé pendant une période totale de 12 mois.

Un groupe de travail sera chargé de l'examen quant à l'octroi éventuel aux CDD de certains avantages extra-légaux accordés aux contrats à durée indéterminée (exemple : assurance hospitalisation).

Ce groupe de travail déposera ses conclusions à la Commission Paritaire en vue de les convertir dans une CCT avant le 31 décembre 2012.

(...)

1 Dispositions diverses issues de l'accord sectoriel 2011-2012, non encore publié au Moniteur belge.

Convention collective de travail du 4 janvier 2010 octroyant une compensation unique et exceptionnelle liée à la modification du système d'indexation

Préambule

La présente convention est conclue en exécution de l'accord suivant conclu au sein de la Commission paritaire en juin 2009 :

- Les deux parties respectent intégralement la CCT sectorielle 2007-2008 d'une durée indéterminée en matière d'adaptation des salaires à l'index.
- Etant donné le caractère exceptionnel des années 2008-2009, il y aura une compensation unique – non prévue dans la CCT sectorielle précitée – début 2010 sur base des chiffres réels 2008-2009.

Article 1 : Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs¹ de la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

¹ A l'exception des travailleurs sous contrats d'occupation d'étudiants

Article 2 : Conditions d'octroi

Ont droit à la compensation prévue à l'article 3 les travailleurs répondant aux trois conditions cumulatives suivantes :

§1. Avoir une rémunération soumise à l'indexation bimestrielle dans l'ancien système (antérieur au 1er janvier 2008) et, dès lors avoir subi une différence de pouvoir d'achat du fait du changement de mécanisme d'indexation;

Commentaires : Cela signifie notamment que

- les travailleurs ayant une indexation annuelle ne sont pas concernés ;
- la partie de la rémunération non indexée (par exemple, le cas échéant, la partie variable des travailleurs commerciaux) n'est pas concernée.

§2. Avoir connu une différence de pouvoir d'achat durant l'année 2008 (perte) liée au changement du mécanisme bimestriel d'indexation vers un mécanisme annuel;

Commentaires : cela signifie notamment que

- les travailleurs qui étaient en suspension totale de contrat durant l'intégralité de l'année 2008 (maladie de longue durée continue, crédit-temps 100%...) ne sont pas concernés ;
- les périodes de suspension pendant l'année 2008 pour repos de maternité, maladie ou accident du travail, sont assimilées à des périodes de travail : ceci signifie que ces travailleurs auront droit également à la compensation de l'article 3 ;
- les travailleurs engagés depuis le 1er janvier 2009 ne sont pas concernés ;
- les travailleurs ayant changé d'employeur, en 2008 ou en 2009, au sein du secteur de l'assurance (ayant été employé sans interruption durant ces deux années au sein d'une entreprise relevant de la commission paritaire des entreprises d'assurances)

ont droit à la compensation de l'article 3 à charge de leur employeur au 31 décembre 2009 (sur présentation du compte individuel 2008).

§3. Etre sous contrat de travail au 31.12.2009.

Une exception est cependant prévue pour les travailleurs prépensionnés dans le courant de l'année 2009.

Ces travailleurs prépensionnés seront traités de manière identique aux travailleurs restés en service jusqu'au 31 décembre 2009, et ayant un niveau de rémunération équivalent.

Commentaires : cela signifie notamment que

- les travailleurs qui ont quitté l'entreprise d'assurances (licenciement, démission...) entre le 1er janvier 2008 et le 31 décembre 2009, ne sont pas concernés ;

- la seule exception étant les travailleurs ayant été prépensionnés à temps plein dans le courant de l'année 2009. Pour ces derniers, le calcul de la compensation s'effectuera comme s'ils étaient restés en service jusqu'au 31 décembre 2009.

Article 3 : Calcul du montant de la compensation

Les travailleurs concernés bénéficient d'une compensation correspondant à 6,43 pourcent de la rémunération du mois de janvier 2008.

Article 4 : Forme de la compensation

§1. La compensation prend la forme d'une prime unique « all in ».

Commentaires : Cela signifie que cette prime inclut la totalité des composants de la rémunération annuelle : rémunération fixe, pécules de vacances simples et doubles, prime de fin d'année...

§2. Cependant, il est possible pour les entreprises de convenir avec la délégation syndicale d'un avantage équivalent, à coût patronal identique (enveloppe constante). Les modalités et le moment du paiement de cet avantage seront alors déterminés au niveau de l'entreprise.

§3. Pour les prépensionnés visés à l'article 2 §3, la compensation prend la forme d'une libéralité forfaitaire versée par l'employeur.

Article 5 : Moment du versement

§1. Cette compensation sera versée avec la rémunération du mois de janvier 2010 (à moins que dans le cadre de l'article 4 §2, un autre moment soit convenu).

§2. Pour les prépensionnés visés à l'article 2 §3, la libéralité sera versée fin janvier 2010.

Article 6 : Validité

La présente convention collective de travail entre en vigueur le jour de la signature de la présente convention et est conclue à durée déterminée jusqu'au 31 mars 2010.

Convention collective de travail du 4 mai 2009 modifiant la convention collective de travail du 5 mai 2008 relative à l'application d'un coefficient d'expérience remplaçant le critère de l'âge dans les barèmes des employés et des inspecteurs

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Modifications

§1. L'article 3 b) point 2 de la convention collective de travail du 5 mai 2008 est modifié comme suit : « Les années d'études et les années éventuelles de service militaire ou de services civils de substitution ».

§2. La note de bas de page numéro 4 de la convention collective de travail du 5 mai 2008 est supprimée et est remplacée par une nouvelle note de bas de page numéro 4 qui est liée au titre du point 3b (visant l'ensemble des situations du point 3 b) et dont le contenu est :

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

Article 3 : Validité

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

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

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

§3. Les parties conviennent de demander l'extension de la force obligatoire de cette convention comme c'était le cas pour la convention collective de travail du 5 mai 2008.

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

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Motivation des principes directeurs

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

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

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

Les partenaires sociaux du secteur choisissent donc de combattre les éventuelles discriminations par la voie des assimilations². Les partenaires constatent en effet que l'expérience professionnelle comme l'expérience de vie apportent une valeur ajoutée pour l'entreprise qu'il convient de rémunérer. La prise en considération de différentes périodes de vie qui apportent un surcroît d'expérience au travailleur (qu'il s'agisse de compétences techniques ou de compétences humaines) est dès lors un

moyen raisonnable et proportionné pour rencontrer la grande diversité des situations personnelles des travailleurs du secteur et les mettre sur un pied d'égalité.

La courbe d'évolution de cette expérience s'accroît rapidement au début de la carrière pour diminuer par la suite et être nulle à partir d'un certain niveau ; cette évolution fluctue en fonction des différentes catégories barémiques. La valorisation de l'expérience aboutit dès lors à des définitions d'une courbe d'expérience qui tient compte de l'apprentissage dans la fonction, dans un environnement professionnel ainsi que de toute autre forme d'expérience assimilable³.

¹ Les partenaires sociaux souhaitent ne pas se baser actuellement sur une liste fermée de discriminations potentielles en vue d'éviter de se trouver confrontés à l'avenir à la nécessité de revoir l'ensemble du système de structure salariale.

² Cf. article 3 b).

³ Cf. article 3 b).

Article 3 : Application des principes directeurs

a) La courbe d'expérience

La courbe d'expérience est élaborée sur la base d'une entrée en fonction à 21 ans. Ce choix est effectué car il correspond à la structure de l'enseignement initial en Belgique pour un diplômé titulaire d'un graduat (3 années après l'enseignement du degré moyen). Toutefois, pour tenir compte des exigences des différentes catégories, cet âge de départ intégrera un nombre d'années d'expérience préalable équivalent à :

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

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

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

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

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

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

b) Les périodes d'expérience assimilée ⁴

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

- Toutes les périodes d'activité en milieu professionnel (entre autres : intérim, stages, contrats à durée déterminée, travail indépendant, bénévolat, ...) ;
- Les années d'études et les années éventuelles de service militaire ou de services civils de substitution⁴ ;
- Toutes les périodes de suspension de contrat de travail (crédit-temps, maternité...)⁵ ainsi que les périodes couvertes par la Sécurité Sociale et la législation sociale (chômage, maladie-invalidité,...).

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

⁵ Tel que modifié par la CCT du 4 mai 2009 (non encore publiée au Moniteur belge).

⁶ A l'exception des périodes de congé sans solde : une période de congé sans solde est neutralisée à partir d'un an de congé sans solde pris de manière consécutive par le travailleur.

Article 4 : Validité

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

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

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

Convention collective de travail du 4 octobre 2007 octroyant deux primes sectorielles non récurrentes.

Préambule

La présente convention est conclue en exécution de l'accord sectoriel 2007-2008 conclu au sein du secteur de l'assurance le 4 octobre 2007.

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Montant de la prime sectorielle non récurrente

Les travailleurs du secteur bénéficient d'une prime sectorielle non récurrente de 150 euros bruts payée avec la rémunération

- du mois de novembre 2007 et ;
- celle du mois de juin 2008.

Article 3 : Conditions d'octroi

Ont droit à cette prime : les travailleurs actifs disposant d'une rémunération mensuelle ou d'un salaire, payé par l'employeur pour le mois du paiement de la prime‡.

Article 4 : Pro rata

La proratisation de cette prime est prévue pour les travailleurs à temps partiel ou en crédit-temps partiel (mi-temps ou 4/5) : en fonction de leur taux d'occupation durant les 12 mois précédant le mois du paiement de la prime;

- pour les travailleurs dont l'exécution du contrat de travail est suspendue (maladie, crédit-temps complet...§) : en fonction du nombre de mois rémunérés pendant les 12 mois précédant le mois du paiement de la prime;
- pour les contrats à durée déterminée** : en fonction du nombre de mois rémunérés pendant les 12 mois précédant le mois du paiement de la prime.

Article 5 : Versement

Cette prime est payable pour la première fois en novembre 2007.

Pour la seconde fois, la prime est payable en juin 2008.

Il est toujours possible qu'une autre date de paiement soit fixée au sein de l'entreprise dans le cadre d'un accord sur la conversion éventuelle de la prime.

Article 6 : Conversion

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

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

Article 7 : Validité

La présente convention collective de travail entre en vigueur le jour de la signature de la présente convention et est conclue à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2008.

* CCT non encore publiée au Moniteur belge.

† Arrêté royal du 13 février 1980, Moniteur belge du 4 juin 1980.

‡ À l'exception des contrats d'étudiants.

§ À l'exception du congé de maternité.

** À l'exception des contrats d'étudiants

Dispositions diverses du 4 octobre 2007 relatives au pouvoir d'achat (primes, augmentations barémiques, indexation) ¹

(...)

Section 1 : Primes non récurrentes

Article 6 :

Les partenaires sociaux conviennent de l'octroi de deux primes sectorielles non récurrentes de 150 euros bruts. Les modalités d'octroi et de paiement sont fixées dans une convention annexée au présent accord.

Le versement de cette prime aura lieu la première fois en novembre 2007, la seconde fois en juin 2008.

Section 2 : Adaptation des barèmes

Article 7 :

A partir du 1er mars 2008, les barèmes sectoriels et les salaires réels qui étaient soumis à l'indexation bimestrielle (sur base la moyenne mobile des 4 derniers mois de l'indice santé) seront augmentés de 1 pourcent.

Section 3 : Modification du système d'indexation

Article 8 :

L'indexation bimestrielle prévue à l'article 61 de la convention collective du 19 février 1979² est d'application, pour la dernière fois, le 1er janvier 2008 et est remplacée à partir du 1er janvier 2009 par une indexation annuelle.

La première indexation annuelle sera en conséquence effectuée pour la première fois le 1^{er} janvier 2009.

L'article 61 est remplacé comme suit :

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

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

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

- Barèmes de rémunérations au 1er janvier 2009 :

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

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

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

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

(...)

1 Issues de l'accord sectoriel 2007-2008, CCT du 4 octobre 2007 non encore publiée au Moniteur belge.

2 CCT du 19.02.1979 relatives aux conditions de travail et de rémunération, arrêté royal du 13 février 1980, Moniteur belge du 4 juin 1980.

Convention collective de travail du 20 décembre 2005 octroyant une prime sectorielle récurrente ¹

Préambule

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

Article 1 : Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs auxquels s'applique la classification des fonctions de la convention collective de travail du 19 février 1979², conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

Article 2 : Montant de la prime sectorielle récurrente

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

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

Article 3 : Conditions d'octroi

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

¹ Arrêté royal du 24 septembre 2006, Moniteur belge du 28 novembre 2006.

² Arrêté royal du 13 février 1980, Moniteur belge du 4 juin 1980.

³ À l'exception des contrats d'étudiants.

Article 4 : Pro rata

La proratisation de cette prime est prévue

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

- pour les contrats à durée déterminées⁵ : en fonction du nombre de mois rémunérés sur l'année ;
- pour les travailleurs engagés, ou quittant l'entreprise, en cours d'année: en fonction du nombre de mois rémunérés sur l'année.

Article 5 : Premier versement

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

Article 6 : Conversion

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

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

Article 7 : Validité

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

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois.

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

⁴ A l'exception du congé de maternité.

⁵ A l'exception des contrats d'étudiants.

Dispositions diverses entre 1988 et 2004 : Augmentations barémiques et primes liées aux accords sectoriels

1. Accord 2003-2004¹

(...)

Prime unique

Principe :

Les employeurs octroient aux travailleurs présents le 31 décembre 2004 une prime brute unique de 185 €

Cette prime sera payée avec la rémunération du mois de janvier 2005. Cette prime n'entre pas en ligne de compte dans le coût de l'éventuelle convention 2005-2006.

Conversion :

Les parties recommandent d'envisager la possibilité d'affecter cette prime sous forme de versement unique dans le cadre du second pilier.

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

Temps partiel :

Pour les travailleurs occupés à temps partiel, l'application de cette disposition se fait au prorata de leur temps de prestations.

(...)

1 Dispositions issues du point III de l'accord sectoriel 2003-2004 (CCT du 15 octobre 2003, arrêté royal du 29 mars 2006, Moniteur belge du 8 juin 2006).

2. Accord 2002₂

(...)

Augmentation barémique en 2002

Les barèmes salariaux appliqués dans les entreprises sont augmentés de 1 % dès le 1^{er} janvier 2002.

Commentaire : par barèmes salariaux appliqués il faut entendre les barèmes sectoriels ou les barèmes « maison ».

(...)

3. Accord 1999-2001₃

(...)

1. Prime unique en 1999

- **Principe**

Les employeurs octroient aux travailleurs visés par les dispositions de la Convention fixant les conditions de travail et de rémunération⁴, présents à la date de signature de l'accord, une prime brute unique égale à

Catégories	Prime brute unique
employés I, II et ouvriers IA, IB, II, III	247,89 EUR (10.000 BEF)
employés III, IVA et ouvriers IV	297,47 EUR (12.000 BEF)
employés IVB et inspecteurs I, II, III, IV	347,05 EUR (14.000 BEF)
cadres I, II, III	371,84 EUR (15.000 BEF)

Cette prime sera payée avec la rémunération du mois de juin 1999.

- **Agents-employés**

Prime unique brute	1999	173,53 EUR (7.000 BEF)
Prime unique brute	2000	123,95 EUR (5.000 BEF)

Ces primes seront payées avec les rémunérations respectives du mois de juin.

- **Conversion**

Toutefois, les entreprises disposent de la possibilité de déterminer à leur niveau tout autre avantage considéré comme équivalent.

A cet égard, les parties recommandent d'envisager la possibilité d'affecter cette prime sous forme de versement unique dans le cadre du second pilier. Les modalités de ce versement seront déterminées au niveau de l'entreprise.

- **Temps partiel**

Pour les travailleurs occupés à temps partiel, l'application de cette disposition se fait au prorata de leur temps de prestation.

2. Augmentations barémiques en 2000

- **Principe**

Les barèmes paritaires seront augmentés à partir du 1er janvier 2000 de la manière suivante :

Catégories	Augmentation barémique
employés I et ouvriers IA, IB, II	37,18 EUR (1.500 BEF)
employés II et ouvrier III	37,18 EUR (1.500 BEF)
employés III et ouvriers IV	40,90 EUR (1.650 BEF)
employés IVA + inspecteurs I	40,90 EUR (1.650 BEF)
employés IVB + inspecteurs II	44,62 EUR (1.800 BEF)
inspecteurs III	47,10 EUR (1.900 BEF)
inspecteurs IV + cadres I	52,06 EUR (2.100 BEF)
cadres II	57,02 EUR (2.300 BEF)
cadres III	65,07 EUR (2.625 BEF)

(...)

4. Accord 1997-1998⁵

(...)

Année 1997

Les employeurs octroient une prime de 247,89 € (10.000 BEF) bruts aux travailleurs visés par les dispositions de la Convention fixant les conditions de travail et de rémunération⁶ présents à la date de signature de l'accord.

Cette prime sera payée avec la rémunération du mois de juin 1997.

Pour les travailleurs qui ne sont pas présents à la date de signature de l'accord, ainsi que pour les travailleurs qui partent en (pré)pension avant la date d'entrée en vigueur

de la présente convention, l'application de la présente disposition se fait au prorata, par mois entamé, de leur présence dans l'entreprise pendant les cinq premiers mois de 1997. Tout mois entamé est considéré comme mois entier.

Pour les travailleurs occupés à temps partiel, l'application de cette disposition se fait au prorata de leur temps de prestation.

Toutefois les entreprises disposent de la possibilité de déterminer à leur niveau tout autre avantage considéré comme équivalent.

A cet égard, les parties recommandent d'envisager la possibilité d'affecter cette prime sous forme de versement unique dans le cadre du second pilier. Les modalités de ce versement seront déterminées au niveau de l'entreprise.

(...)

5. Accord 1991-1992⁷

(...)

Pouvoir d'achat (1991-1992)

1. Pour 1991, versement au travailleur en service au 30 avril 1991 d'une prime brute unique, payable dans le courant du mois qui suit la signature de cette convention suivant les modalités reprises ci-après :

CATEGORIES⁸	PRIMES
E 1,2 O 1A 1B,2	173,53 EUR (7.000 BEF)
E 3,4 O 3,4	195,22 EUR (7.875 BEF)
E 4B - I 1,2	216,91 EUR (8.750 BEF)
C 1 - I 3,4	238,60 EUR (9.625 BEF)
C 2,3	260,29 EUR (10.500 BEF)

Pour les travailleurs qui ne sont pas en service au 30 avril 1991, ainsi que pour les travailleurs qui partent en (pré)pension avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'application de la présente disposition se fait au prorata, par mois entamé, de leur présence dans l'entreprise pendant les quatre premiers mois de 1991. Tout mois entamé est considéré comme mois entier.

Pour les travailleurs occupés à temps partiel, l'application de la présente disposition se fait au prorata de leur temps de prestation.⁹

2. Les barèmes paritaires seront augmentés à partir du 1er janvier 1992 de la manière suivante :

CATEGORIES¹⁰	AUGMENTATIONS BAREMIQUES
E1 - O 1A, 1B, 2	14,25 EUR (575 BEF)
E2 - O3	14,87 EUR (600 BEF)
E3 - O4	15,62 EUR (630 BEF)
E4A - I1	16,36 EUR (660 BEF)

E4B - I2	17,35 EUR (700 BEF)
I3	17,85 EUR (720 BEF)
C1	18,59 EUR (750 BEF)
C2 - I4	19,83 EUR (800 BEF)
C3	22,31 EUR (900 BEF)

3. Pour les agents sous contrat d'emploi, versement selon les modalités décrites au point 1 d'une prime de 99,16 EUR (4.000 BEF) en 1991 et 99,16 EUR (4.000 BEF) en 1992.

(...)

6. Accord 1988-1990¹¹

(...)

Pouvoir d'achat (1988-1990)

Article 2

§ 1. Dans le courant du mois qui suit la signature de la présente convention collective de travail, les employeurs paient, avec la rémunération du mois, aux travailleurs occupés à la date d'entrée en vigueur de la présente convention et désignés au présent paragraphe une prime égale à :

Catégories	Prime brute unique
employés I et II + ouvriers I et II	297,47 EUR (12 000 BEF)
employés III et IV A + ouvriers III et IV	356,97 EUR (14 400 BEF)
employés IV B	416,46 EUR (16.800 BEF)
cadres I + inspecteurs	446,21 EUR (18.000 BEF)
cadres II	490,83 EUR (19.800 BEF)
cadres III	535,45 EUR (21.600 BEF)

Pour les travailleurs qui ne sont pas en service au 1er janvier 1989, ainsi que pour les travailleurs qui partent en pension avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'application de la présente disposition se fait au prorata, par mois entamé, de leur présence dans l'entreprise pendant les neuf premiers mois de 1989. Tout mois entamé est considéré comme mois entier.

Pour les travailleurs occupés à temps partiel, l'application de la présente disposition se fait au prorata de leur temps de prestation.

§ 2. Les barèmes paritaires applicables sont à augmenter comme suit :

Catégories	Augmentation mensuelle brute au 1er octobre 1989	Augmentation mensuelle brute au 1er juin 1990

employés I et II + ouvriers I et II	34,71 EUR (1.400 BEF)	12,39 EUR (500 BEF)	
employés III et IV A + ouvriers III et IV	41,65 EUR (1.680 BEF)	12,39 EUR (500 BEF)	
employés IV B	48,59 EUR (1.960 BEF)	12,39 EUR (500 BEF)	
cadres I + inspecteurs	52,06 EUR (2.100 BEF)	12,39 EUR (500 BEF)	
cadres II	59,00 EUR (2.380 BEF)	12,39 EUR (500 BEF)	
cadres III	65,94 EUR (2.660 BEF)	12,39 EUR (500 BEF)	

§ 3. Les dispositions des §§ 1er et 2 du présent article ne sont toutefois pas applicables aux agents employés.

§ 4. Pour l'application du présent article, il faut entendre par ouvriers les catégories de personnel définies à l'article 10 de la convention collective de travail du 19 février 1979, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises d'assurances, fixant les conditions de travail et de rémunération, rendue obligatoire par arrêté royal du 13 février 1980 (MB du 4 juin 1980).

(...)

1 Dispositions issues du point III de l'accord sectoriel 2003-2004 (CCT du 15 octobre 2003, arrêté royal du 29 mars 2006, Moniteur belge du 8 juin 2006).

2 Dispositions issues du point I de l'accord sectoriel 2002 (CCT du 13 novembre 2001 relative à l'accord sectoriel 2002, non encore publiée au Moniteur belge).

3 Dispositions issues du point I de l'accord sectoriel 1999-2001 (CCT du 21 juin 1999, arrêté royal du 12 juin 2002, Moniteur belge du 7 novembre 2002).

4 CCT fixant les conditions de travail et de rémunération du 19 février 1979, arrêté royal du 13 février 1980, Moniteur belge du 4 juin 1980.

5 Dispositions issues du point 1 du chapitre II de la première partie de la CCT du 15 mai 1997 interprétée par la CCT du 12 juin 1997 et relative à l'accord sectoriel 1997-1998 (Arrêté royal du 22 février 1998, Moniteur belge du 29 mai 1998).

6 CCT fixant les conditions de travail et de rémunération du 19 février 1979, arrêté royal du 13 février 1980, Moniteur belge du 4 juin 1980).

7 Dispositions issues de la CCT du 25 avril 1991 (non publiée au Moniteur belge).

8 E = Personnel d'exécution ; O = Ouvrier ; I = Inspecteur ; C = Cadre.

9 Dispositions issues du point I de la CCT du 25 avril 1991 relative à l'accord sectoriel 1991-1992, CCT non publiée au Moniteur belge.

10 E = Personnel d'exécution ; O = Ouvrier ; I = Inspecteur ; C = Cadre.

11 Dispositions issues du titre II, article 2 de la CCT du 31 mai 1989, arrêté royal du 5 octobre 1989, Moniteur belge du 26 octobre 1989.

Convention collective de travail du 19 février 1979 relative aux conditions de travail et de rémunération¹

Article 1^{er}

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

Article 2

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

A. Le personnel d'exécution

Le personnel d'exécution est réparti en quatre catégories :

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

B. Les inspecteurs

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

C. Le personnel de cadre

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

¹ Arrêté royal du 13 février 1980, Moniteur belge du 4 juin 1980.

Agent à la fois de conception et d'exécution, le personnel de cadre, par opposition au personnel d'exécution, participe à l'organisation fondamentale de l'entreprise et ses membres, détenteurs d'une partie de l'autorité directoriale, jouissent dans l'exercice de leurs fonctions - qui requièrent des connaissances, une expérience et une compétence éprouvée – de l'autonomie et de l'initiative nécessaire à l'organisation, sous leur responsabilité, de la mission qui leur est dévolue.

D. La direction

La direction se compose des directeurs, directeurs-adjoints, sous-directeurs, secrétaires généraux, chefs du personnel et des fondés de pouvoirs généraux ayant des pouvoirs analogues à ceux des personnes précitées.
La présente convention collective de travail ne vise pas cette dernière division.

I - CLASSIFICATION EN CATEGORIES

A - REMARQUES GENERALES

Article 3

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

Article 4

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

Exemple :

Une entreprise d'assurance procède à un recrutement de dactylographes. Une sténodactylographe se présente, est acceptée et occupe l'emploi de dactylographe, effectuant des travaux simples. Cette dactylographe sera classée dans la catégorie des commis, bien que possédant un diplôme et les aptitudes de sténodactylographe. Par contre, une entreprise d'assurance procède au recrutement de sténodactylographes. Une sténodactylographe diplômée passe l'examen exigé par l'entreprise et est engagée à titre de sténodactylographe. Mais, temporairement, l'entreprise l'affecte à des travaux qui sont, exclusivement, de dactylographie. Bien que la fonction exercée soit celle de dactylographe, la rémunération doit être celle de sténodactylographe étant donné que c'est en cette qualité que l'employée a été engagée.

Article 5 - Cumul des fonctions

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

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

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

Article 6

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

B - CATEGORIES SPECIALES

Article 7

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

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

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

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

Article 8

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

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

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

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

Article 9

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

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

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

Les ouvriers et ouvrières sont répartis en quatre catégories :

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

I - CLASSIFICATION EN CATEGORIES

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

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

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

La 1ère catégorie est divisée en deux groupes :

- le groupe A comprend le personnel auxiliaire : nettoyeurs, plongeurs, serveurs, femmes d'ouvrage, filles de cuisine ou d'office;
- le groupe B comprend les autres ouvriers et ouvrières non qualifiés; exemples : manoeuvres, manutentionnaires, concierges, surveillants, veilleurs de nuit,

gardiens de parking, liftiers, laveurs de vitres, rogneurs-découpeurs, aide-jardiniers.

Cas spéciaux :

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

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

§ 2. Deuxième catégorie : ouvriers et ouvrières spécialisés

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

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

Exemples :

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

§ 3. Troisième catégorie : ouvriers et ouvrières qualifiés

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

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

Exemples :

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

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

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

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

II - BAREMES DE REMUNERATIONS

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

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

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

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

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

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

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

4. pour les 3ème et 4ème catégories : une augmentation annuelle de 2,50 p.c. pendant 10 ans, puis une augmentation annuelle de 1 p.c. pendant les 10 années suivantes.

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

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

1. pour les 1ère et 2ème catégories :

à 95,5 p.c. à 20 ans;
à 91 p.c. à 19 ans;
à 86,5 p.c. à 18 ans;
à 82 p.c. à 17 ans;
à 77,5 p.c. à 16 ans;
à 73 p.c. à 15 ans;
à 68,5 p.c. à 14 ans des rémunérations mensuelles minimums de départ de ces catégories;

2. pour la 3ème catégorie :

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

3. pour la 4ème catégorie :

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

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

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

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

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

VII - MODIFICATION DE L'ANCIENNETE EN CAS DE PROMOTION

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

VIII - DROITS ACQUIS

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

Article 11 - Étudiants²

(...)

Article supprimé au 1^{er} janvier 2012 par l'accord sectoriel 2011-2012.

(...)

² Texte de l'ancien article 11 : « Pour les étudiants âgés de 20 ans et plus, engagés pour un mois maximum en période de vacances sous le régime prévu par la loi du 9 juin 1970 (M.B. 18 juin 1970) et soumis au régime spécial de sécurité sociale de l'A.R. du 15 juin 1970 (M.B. 30 juin 1970), la rémunération minimum est fixée à 393,70 euros (15.882 BEF) au 1^{er} octobre 1978.

Les dispositions de la présente convention collective de travail relatives au rattachement des rémunérations à l'indice des prix à la consommation s'appliquent au montant cité au premier alinéa.

Pour les étudiants âgés de moins de vingt ans, il est fait application des dispositions prévues pour la première catégorie du personnel d'exécution entré en service avant l'âge de départ normal de la catégorie. »

C - LES QUATRE CATEGORIES (EMPLOYES)

1. 1^{ère} catégorie : personnel auxiliaire

Article 12

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

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

Exemples :

- huissiers;
- garçons de bureau;
- encaisseurs;
- employés qui appliquent les timbres fiscaux;
- ronéographes-polycopieurs;

- employés au classement (simple classement numérique ou alphabétique);
- dactylographes débutants (six premiers mois);
- employés au courrier (ouverture, tri sommaire, fermeture, timbrage).

2. Deuxième catégorie : commis

Article 13

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

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

Exemples :

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

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

3. Troisième catégorie : commis qualifiés

Article 14

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

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

Exemples :

- préparateurs et tarificateurs : employés chargés de l'application des tarifs, du barème des commissions et des clauses particulières d'après les renseignements fournis par la proposition d'assurance;
- employés ayant à rédiger une correspondance variée, soit spontanément, soit sur indications sommaires;

- gestionnaires de sinistres sans litige;
 - employés chargés de composer, au moyen de pièces comptables, une partie de la comptabilité ou des écritures courantes;
 - opérateurs de machines comptables à clavier ayant plus de six mois de pratique dans la firme;
 - opérateurs aux machines à statistiques (cartes perforées), c'est-à-dire opérateurs chargés d'assurer le fonctionnement des machines dont la manoeuvre est plus complexe que celle des machines prévues en deuxième catégorie et/ou d'effectuer un travail complet sur base d'une filière d'opérations préétablies et/ou de reconstituer des tableaux de connexion simples, conçus et mis au point précédemment;
 - calculateurs de réassurances, sans interprétation des traités;
 - calculateurs de primes accidents du travail, avec vérification élémentaire et sans interprétation des déclarations de salaires;
 - vérificateurs des honoraires de médecins et pharmaciens;
 - employés chargés d'appliquer des formules actuarielles, établies d'avance, à des cas concrets;
 - employés d'assurance vie chargés de l'examen préalable des résiliations, des rachats, des délais de paiement de primes et de la négociation des prêts sur polices;
 - employés chargés du recouvrement de primes et de soldes d'agents;
 - sténodactylographes dont la moyenne atteint au moins cent mots à la minute et quarante mots à la minute en dactylographie;
 - dactylographes travaillant à la machine à dicter et dont la moyenne atteint quarante mots à la minute;
 - employés de l'économat qui sont chargés du contrôle général du matériel;
 - bibliothécaires-documentalistes;
 - téléphonistes de centraux non automatiques desservant au moins cinquante postes intérieurs ou téléphonistes de centraux automatiques desservant au moins dix lignes extérieures ou au moins cent postes intérieurs ou téléphonistes de centraux non automatiques chargés de prendre les communications vers l'extérieur et desservant au moins cinq lignes;
 - bibliothécaires de bandes, disques et programmes, ayant la responsabilité de la bibliothèque :
- niveau : enseignement moyen inférieur;
 - connaissances élémentaires du fonctionnement des ordinateurs;
 - tiennent à jour le catalogue des bandes, disques et programmes, délivrent le matériel nécessaire aux opérateurs et veillent à la parfaite sécurité de conservation de la bibliothèque;
- encodeurs : employés qui transposent ou vérifient un document administratif sur support, lisible par un ordinateur, autre qu'une carte perforée, s'il y a à la fois encodage et vérification;
 - employés de contrôle (input - output) exerçant une tâche administrative de vérification de la conformité des documents à l'entrée et à la sortie des machines, suivant une procédure bien établie et/ou contrôle du contenu de l'information;
 - candidats opérateurs :

- niveau : enseignement moyen inférieur au minimum;
 - connaissances techniques d'emploi de l'ordinateur utilisé et du software utilitaire et bonne compréhension de la technique de programmation;
 - sur base des programmes et de dossiers d'instructions précises, exécutent les travaux confiés à l'ordinateur (troisième catégorie pendant un stage de six mois, cours non compris);
 - candidats programmeurs :
- niveau : enseignement moyen supérieur;
 - connaissance des techniques de programmation (langage, software) et de l'ordinateur (hardware);
 - après avoir dessiné les ordinogrammes détaillés, rédigent les ordres à donner à l'ordinateur, dans le langage adéquat, au départ des dossiers établis par l'analysteorganisateur ou le programmeur-analyste;
 - établissent le dossier d'instructions de l'opérateur;
 - préparent les tests à exécuter sur la machine et en contrôlent l'exécution (troisième catégorie pendant un stage de six mois, cours de programmation non compris).

4. Quatrième catégorie : commis surqualifiés

Article 15

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

- une formation équivalente à celle que donnent, en sus des études moyennes complètes, des études professionnelles spécialisées d'un même niveau, ou encore l'acquisition d'une formation pratique par des stages ou par l'exercice d'emplois identiques ou similaires;
- un temps limité d'assimilation;
- un travail autonome plus diversifié demandant de la part de celui qui l'exécute une valeur professionnelle au-dessus de la moyenne, de l'initiative et le sens de ses responsabilités;
- la possibilité :

1/ d'exécuter tous les travaux inférieurs de leur spécialité;
2/ de rassembler tous les éléments des travaux qui leur sont confiés, aidés éventuellement des employés des échelons précédents.

Exemples :

1° Subdivision 4 A (4ème catégorie normale)

- préparateurs et tarificateurs, à titre principal ou habituel, de polices et avenants en risques "incendie" industriels et commerciaux ou de polices à tarification spéciale et à clauses spéciales pour lesquelles les employés ne disposent pas d'un tarif préétabli (par préparateurs et tarificateurs, on entend

les employés chargés de l'application des tarifs, du barème des commissions et des clauses particulières d'après les renseignements fournis par la proposition d'assurance);

- vérificateurs chargés de l'examen des polices et avenants après leur confection et du contrôle final des travaux;
 - gestionnaires de sinistres dont le règlement comporte un litige, c'est-à-dire une procédure judiciaire ou arbitrale;
 - employés spécialisés en réassurances, connaissant et appliquant les traités et les barèmes de pleins;
 - employés capables de comprendre des formules actuarielles établies d'avance et chargés de les appliquer, après adaptation éventuelle, à des cas concrets;
 - employés chargés du recouvrement des primes ou des soldes d'agents lorsque ce recouvrement nécessite une initiative et des connaissances particulières;
 - caissiers;
-
- employés rassemblant et vérifiant les éléments destinés à la centralisation des écritures comptables;
 - opérateurs chargés de conduire toute machine mécanographique, de monter tout tableau de connexion et d'établir des filières complexes d'opérations (d'après schémas ou diagrammes);
 - sténodactylographes surqualifiés, tels que les sténodactylographes secrétaires d'un membre de la direction ou les sténodactylographes répondant aux critères de la troisième catégorie et pratiquant couramment et habituellement deux langues dans l'entreprise;
 - dactylographes travaillant à la machine à dicter, secrétaires d'un membre de la direction ou répondant aux critères de la troisième catégorie et pratiquant couramment et habituellement deux langues dans l'entreprise;
 - traducteurs;
 - employés chargés de la réception habituelle des intermédiaires et des clients au guichet pour donner des renseignements techniques;
 - opérateurs-ordinateurs :
-
- niveau : enseignement moyen inférieur au minimum;
 - connaissances techniques d'emploi de l'ordinateur utilisé et du software utilitaire et bonne compréhension de la technique de programmation;
 - sur base des programmes et de dossiers d'instructions précises, exécutant les travaux confiés à l'ordinateur;
 - programmeurs :
-
- niveau : enseignement moyen supérieur;
 - connaissance des techniques de programmation (langage, software) et de l'ordinateur (hardware);
 - après avoir dessiné les ordigrammes détaillés, rédigent les ordres à donner à l'ordinateur, dans le langage adéquat, au départ des dossiers établis par l'analyste organisateur ou le programmeur-analyste;
 - établissent le dossier d'instructions de l'opérateur;
 - préparent les tests à exécuter sur la machine et en contrôlent l'exécution.

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

Par exemple :

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

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

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

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

Par exemple :

- tri avec plus d'un segment utilisateur, éditions conditionnées par plusieurs variantes;
- mise à jour des fichiers comprenant tous les cas prévus d'inscription, d'extinction et de mouvement;
- contrôles de vraisemblance appliqués à plusieurs fichiers à appareiller;

- traitements appliqués simultanément à plus de trois fichiers Input et Output (imprimante et perforateur exclus);
- programmes de calculs complexes (réserves mathématiques, nouveaux tarifs, etc.);
- programmes de teleprocessing;
- pupitreurs :
 - ⇒ niveau : enseignement moyen supérieur;
 - ⇒ connaissance des techniques de programmation (langage, software) et de la manipulation de l'ordinateur;
 - ⇒ capables de réagir seul, au moyen du pupitre de commande, à tous les incidents de fonctionnement de l'ordinateur, au vu des dossiers d'instructions et des manuels du constructeur.
 - ⇒

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

- analystes-organiseurs :
 - ⇒ niveau : enseignement supérieur;
 - ⇒ connaissance des techniques de l'organisation et de l'analyse, des ordinateurs, des techniques de programmation;
 - ⇒ analysent le contenu et la séquence d'un ensemble d'opérations techniques et/ou administratives afin d'en déceler les processus logiques qui déterminent leur traitement électronique;
 - ⇒ établissent ou font établir par le programmeur-analyste le dossier de travail du programmeur;
 - ⇒ établissent les instructions de procédures à l'usage des services concernés par le traitement;
 - ⇒ contrôlent le travail de programmation et les premières exécutions;
 - ⇒ dirigent la préparation des tests et/ou y participent;
- programmeurs-analystes :
 - ⇒ niveau : enseignement moyen supérieur;
 - ⇒ connaissance des ordinateurs, des techniques de programmation, des éléments des techniques d'analyse;
 - ⇒ recherchent la meilleure application des données de l'analyse, la décrivent avec précision et établissent le dossier de travail du programmeur;
 - ⇒ contrôlent et dirigent le travail du programmeur et les premières exécutions;
 - ⇒ prennent éventuellement en charge les programmes les plus complexes;
 - ⇒ participent à la préparation des tests;
- programmeurs "systèmes" (ou "software") :
 - ⇒ niveau : enseignement moyen supérieur;
 - ⇒ connaissance approfondie des techniques de programmation et des techniques particulières de software;

- ⇒ chargés de choisir les meilleurs langages de programmation et les meilleures méthodes d'exploitation des ordinateurs ainsi que de modifier ces langages et ces méthodes;
- ⇒ chargés d'écrire les programmes standard (package).

D - CLASSIFICATION PAR FONCTIONS POUR LES QUATRE CATEGORIES

Article 16 - Description des fonctions

- ⇒ = CATEGORIE

Actuariat :

- employés chargés d'appliquer des formules actuarielles, établies d'avance, à des cas concrets
 - ⇒ 3
- employés capables de comprendre des formules actuarielles établies d'avance et chargés de les appliquer, après adaptation éventuelle, à des cas concrets
 - ⇒ 4 A

Assurances accidents du travail :

- calculateurs de primes accidents du travail, avec vérification élémentaire et sans interprétation des déclarations de salaires
 - ⇒ 3

Assurance vie :

- employés d'assurance vie chargés de l'examen préalable des résiliations, des rachats, des délais de paiement de primes et de la négociation des prêts sur polices
 - ⇒ 3

Bibliothécaires-documentalistes :

- ⇒ 3

Caissiers :

- ⇒ 4 A

Calculs :

- employés chargés d'opérations de calculs simples à la main ou à la machine
 - ⇒ 2

Classement :

- employés au classement (simple classement numérique ou alphabétique)
 - ⇒ 1

- employés au classement, autres que ceux exerçant les fonctions prévues en première catégorie
⇒ 2

Comptabilité :

- employés chargés de composer, au moyen de pièces comptables, une partie de la comptabilité ou des écritures courantes
⇒ 3
- employés rassemblant et vérifiant les éléments destinés à la centralisation des écritures comptables
⇒ 4 A
- comptables centralisateurs chargés, notamment, de la préparation du bilan
⇒ 4 B

Confectionneurs :

- employés chargés de transcrire sur des imprimés les textes et chiffres qui leur sont précisés verbalement ou par écrit (sur fiches, registres, lettres, plaques adresses, polices, etc...)
⇒ 2

Correspondance :

- employés ayant à rédiger une correspondance variée, soit spontanément, soit sur indications sommaires
⇒ 3

Courrier :

- employés au courrier (ouverture, tri sommaire, fermeture, timbrage)
⇒ 1

Dactylographes :

- dactylographes débutants (six premiers mois)
⇒ 1
- dactylographes dont la moyenne pour des textes courants atteint quarante mots à la minute et dactylographes ayant plus de six mois de pratique dans la firme
⇒ 2
- dactylographes travaillant à la machine à dicter et dont la moyenne n'atteint pas quarante mots à la minute (en cas de contestation, les intéressés peuvent demander d'être soumis à un examen – voir classification pour les dactylographes et les sténodactylographes)
⇒ 2
- dactylographes travaillant à la machine à dicter et dont la moyenne atteint quarante mots à la minute
⇒ 3

- dactylographes travaillant à la machine à dicter, secrétaires d'un membre de la direction ou répondant aux critères de la troisième catégorie et pratiquant couramment et habituellement deux langues dans l'entreprise
⇒ 4 A

Economat :

- employés d'économat, sans contrôle général du matériel
⇒ 2
- employés de l'économat qui sont chargés du contrôle général du matériel
⇒ 3

Encaissements :

- encaisseurs
⇒ 1
- employés chargés d'encaissements de quittances ou de paiements de fonds à domicile, avec rédaction de notes ou rapports
⇒ 2

Garçons de bureau :

- ⇒ 1

Gestionnaires de sinistres :

- gestionnaires de sinistres sans litige
⇒ 3
- gestionnaires de sinistres dont le règlement comporte un litige, c'est-à-dire une procédure judiciaire ou arbitrale
⇒ 4 A
- gestionnaires, à titre principal et habituel, de sinistres complexes, notamment du fait de la difficulté de déterminer le montant de la prestation de l'assureur, le partage éventuel des responsabilités ou les possibilités de recours
⇒ 4 B

Huissiers :

- ⇒ 1

Informatique :

- aides-opérateurs aux machines comptables chargés de rechercher les fiches à mouvoir, les créer au besoin, y annexer les documents à comptabiliser et reclasser les fiches après passation des écritures
⇒ 2
- aides-opérateurs de machines à statistiques, c'est-à-dire aides-opérateurs de machines mécanographiques chargés d'alimenter et de vider les machines dont la manœuvre est simple, telles que les trieuses, reproductrices et interpréteuses
⇒ 2
- perforateurs et/ou vérificateurs aux machines à statistiques occupés aux perforatrices et/ou vérificatrices des cartes des machines à statistiques

- ⇒ 2
- opérateurs débutants de machines comptables à clavier (six premiers mois)
- ⇒ 2
- aides-opérateurs ordinateurs :
- ⇒ 2
 - niveau : enseignement moyen inférieur;
 - connaissance sommaire du travail des ordinateurs;
 - travaillent toujours en équipe avec un opérateur ou un pupitreur et sont chargés d'opérations simples telles que chargement des bobines, de disques, de cartes, d'imprimés, etc...

- bibliothécaires de bandes, disques et programmes :
- ⇒ 2
 - niveau : enseignement moyen inférieur;
 - connaissances élémentaires du fonctionnement des ordinateurs;
 - tiennent à jour le catalogue des bandes, disques et programmes, délivrent le matériel nécessaire aux opérateurs et veillent à la parfaite sécurité de conservation de la bibliothèque

- encodeurs : employés qui transposent ou vérifient un document administratif sur support, lisible par un ordinateur, autre qu'une carte perforée
- ⇒ 2
- employés de contrôle (input - output) exerçant une tâche administrative de vérification de la conformité des documents à l'entrée et à la sortie des machines, suivant une procédure bien établie et sans initiative de contrôle propre
- opérateurs de machines comptables à clavier ayant plus de six mois de pratique dans l'entreprise
- ⇒ 3
- opérateurs aux machines à statistiques (cartes perforées), c'est-à-dire opérateurs chargés d'assurer le fonctionnement des machines dont la manoeuvre est plus complexe que celle des machines prévues en deuxième catégorie et/ou d'effectuer un travail complet sur base d'une filière d'opérations préétablies et/ou de reconstituer des tableaux de connexion simples, conçus et mis au point précédemment
- ⇒ 3
- bibliothécaires de bandes, disques et programmes, ayant la responsabilité de la bibliothèque :
- ⇒ 3
 - niveau : enseignement moyen inférieur;
 - connaissances élémentaires du fonctionnement des ordinateurs;
 - tiennent à jour le catalogue des bandes, disques et programmes, délivrent le matériel nécessaires aux opérateurs et veillent à la parfaite sécurité de conservation de la bibliothèque
- encodeurs : employés qui transposent ou vérifient un document administratif sur support, lisible par un ordinateur, autre qu'une carte perforée, s'il y a à la fois encodage et vérification
- ⇒ 3
- employés de contrôle (input - output) exerçant une tâche administrative de vérification de la conformité des documents à l'entrée et à la sortie des

machines, suivant une procédure bien établie et/ou contrôle du contenu de l'information

⇒ 3

- candidats opérateurs :

⇒ 3

- niveau : enseignement moyen inférieur au minimum;
- connaissances techniques d'emploi de l'ordinateur utilisé et du software utilitaire et bonne compréhension de la technique de programmation;
- sur base des programmes et de dossiers d'instructions précises, exécutent les travaux confiés à l'ordinateur (troisième catégorie pendant un stage de six mois, cours non compris)

- candidats programmeurs :

⇒ 3

- niveau : enseignement moyen supérieur;
- connaissance des techniques de programmation (langage, software) et de l'ordinateur (hardware);
- après avoir dessiné les ordinogrammes détaillés, rédigent les ordres à donner à l'ordinateur, dans le langage adéquat, au départ des dossiers établis par l'analyste-organisateur ou le programmeur analyste;
- établissent le dossier d'instructions de l'opérateur;
- préparent les tests à exécuter sur la machine et en contrôlent l'exécution (troisième catégorie pendant un stage de six mois, cours de programmation non compris)

- opérateurs chargés de conduire toute machine mécanographique, de monter tout tableau de connexion et d'établir des filières complexes d'opérations (d'après schémas ou diagrammes)

⇒ 4 A

- opérateurs-ordinateurs :

⇒ 4 A

- niveau : enseignement moyen inférieur au minimum;
- connaissances techniques d'emploi de l'ordinateur utilisé et du software utilitaire et bonne compréhension de la technique de programmation;
- sur base des programmes et de dossiers d'instructions précises, exécutent les travaux confiés à l'ordinateur

- programmeurs :

- niveau : enseignement moyen supérieur;
- connaissance des techniques de programmation (langage, software) et de l'ordinateur (hardware);
- après avoir dessiné les ordinogrammes détaillés, rédigent les ordres à donner à l'ordinateur, dans le langage adéquat, au départ des dossiers établis par l'analyste-organisateur ou le programmeur analyste;
- établissent le dossier d'instructions de l'opérateur;
- préparent les tests à exécuter sur la machine et en contrôlent l'exécution.

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

Par exemple :

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

⇒ 4 A

- programmeurs :

- niveau : enseignement moyen supérieur;
- connaissance des techniques de programmation (langage, software) et de l'ordinateur (hardware);
- après avoir dessiné les ordinogrammes détaillés, rédigent les ordres à donner à l'ordinateur, dans le langage adéquat, au départ de dossiers établis par l'analyste-organisateur ou le programmeur analyste;
- établissent les dossiers d'instructions de l'opérateur;
- préparent les tests à exécuter sur la machine et en contrôlent l'exécution.

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

Par exemple :

- tri avec plus d'un segment utilisateur, éditions conditionnées par plusieurs variantes;
- mise à jour des fichiers comprenant tous les cas prévus d'inscription, d'extinction et de mouvement;
- contrôle de vraisemblances appliquées à plusieurs fichiers à appareiller;
- traitements appliqués simultanément à plus de trois fichiers Input et Output (imprimante et perforateur exclus);
- programmes de calculs complexes (réserves mathématiques, nouveaux tarifs, etc.);
- programmes de teleprocessing

⇒ 4 B

- pupitreurs :

⇒ 4 B

- niveau : enseignement moyen supérieur;
- connaissance des techniques de programmation (langage, software) et de la manipulation de l'ordinateur;

- capables de réagir seul, au moyen du pupitre de commande, à tous les incidents du fonctionnement de l'ordinateur, au vu des dossiers d'instructions et des manuels du constructeur

- analystes-organiseurs :

⇒ 4 B (stage)

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

- programmeurs-analystes :

⇒ 4 B (stage)

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

- programmeurs "systèmes" (ou software) :

⇒ 4 B (stage)

- niveau : enseignement moyen supérieur ;
- connaissance approfondie des techniques de programmation et des techniques particulières de software ;
- chargés de choisir les meilleurs langages de programmation et les meilleures méthodes
- d'exploitation des ordinateurs ainsi que de modifier ces langages et ces chargés d'écrire
- les programme standard (package) ;
- cadre après stage

Préparateurs et tarificateurs :

- préparateurs et tarificateurs chargés de l'application des tarifs, du barème des commissions et des clauses particulières d'après les renseignements fournis par la proposition d'assurance
⇒ 3
- préparateurs et tarificateurs, à titre principal et habituel, de polices et avenants en risques "incendie" industriels et commerciaux ou de polices à tarification spéciale et à clauses spéciales pour lesquelles les employés ne disposent pas d'un tarif préétabli (par préparateurs et tarificateurs, on entend les employés chargés de l'application des tarifs, du barème des commissions et des clauses particulières d'après les renseignements fournis par la proposition d'assurance)
⇒ 4 A

Réassurance :

- calculateurs de réassurances, sans interprétation des traités
⇒ 3
- employés spécialisés en réassurances, connaissant et appliquant les traités et les barèmes de pleins
⇒ 4 A

Réception :

- employés chargés de la réception habituelle des intermédiaires et des clients au guichet pour donner des renseignements techniques
⇒ 4 A

Recouvrement :

- employés chargés du recouvrement de primes et de soldes d'agents
⇒ 3
- employés chargés du recouvrement des primes ou des soldes d'agents lorsque ce recouvrement nécessite une initiative et des connaissances particulières
⇒ 4 A

Ronéographes - photocopieurs :

⇒ 1

Salaires et lois sociales :

- employés ayant la responsabilité de la mise en application de toutes dispositions d'ordre salarial et social
⇒ 4 B

Sténodactylographes :

- sténodactylographes ne répondant pas aux critères de vitesse de la troisième catégorie (en cas de contestation, les intéressés peuvent demander d'être soumis à un examen)
⇒ 2
- sténodactylographes dont la moyenne atteint au moins cent mots à la minute en sténographie et quarante mots à la minute en dactylographie
⇒ 3
- sténodactylographes surqualifiés, tels que les sténodactylographes secrétaires d'un membre de la direction ou les sténodactylographes répondant aux critères de la troisième catégorie et pratiquant couramment et habituellement deux langues dans l'entreprise
⇒ 4A
- téléphonistes de centraux simples
⇒ 2
- téléphonistes de centraux non automatiques desservant au moins cinquante postes intérieurs ou téléphonistes de centraux automatiques desservant au moins dix lignes extérieures ou au moins cent postes intérieurs ou téléphonistes de centraux non automatiques chargés de prendre les communications vers l'extérieur et desservant au moins cinq lignes
⇒ 3

Timbres fiscaux :

- employés qui appliquent les timbres fiscaux
⇒ 1

Traducteurs :

- ⇒ 4 A

Vérificateurs :

- vérificateurs des honoraires de médecins et pharmaciens
⇒ 3
- vérificateurs chargés de l'examen des polices et avenants après leur confection et du contrôle final des travaux
⇒ 4 A
- vérificateurs chargés de l'examen des polices et avenants après leur confection et du contrôle final des travaux, s'occupant, à titre principal et habituel, de polices et avenants en risques "incendie" industriels et commerciaux ou de polices spéciales pour lesquelles les employés ne disposent pas d'un tarif préétabli
⇒ 4 B

E - CLASSIFICATION POUR LES DACTYLOGRAPHES ET LES STENO-DACTYLOGRAPHES

Article 17

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

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

Article 18

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

1. Dans l'entreprise :

En cas de demande formulée par l'employé intéressé, la direction donne l'occasion à celui-ci de présenter l'examen en question dans un délai de trois mois maximum. Cette épreuve est organisée et contrôlée avec la collaboration de la délégation du personnel et/ou des organisations représentatives de travailleurs.

2. Contestation :

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

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

La décision du jury lie les deux parties.

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

II - BAREMES DE REMUNERATIONS

Article 19

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

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

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

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

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

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

Article 20

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

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

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

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

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

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

Article 21

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

1. Pour les première et deuxième catégories :

à 94 % à dix-neuf ans;

à 90 % à dix-huit ans;

à 85 % à dix-sept ans;

à 80 % à seize ans et en dessous de cet âge, des rémunérations mensuelles minimums de départ fixées, pour ces catégories, à l'article 19.

2. Pour la troisième catégorie :

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

3. Pour la quatrième catégorie A :

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

4. Pour la quatrième catégorie B :

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

Article 22

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

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

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

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

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

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

Article 23

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

Article 24

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

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

Article 25

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

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

Article 26

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

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

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

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

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

Article 27

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

L'employé qui passe d'une catégorie dans une autre perçoit, au moment de la promotion, la rémunération de la catégorie dans laquelle il entre et lorsque survient

son anniversaire d'âge, l'augmentation annuelle de la catégorie dans laquelle il a été promu.

Chapitre IV – Inspecteurs

I - CLASSIFICATION ET BAREMES

A – CLASSIFICATION

Article 28 - Première catégorie

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

Article 29 - Deuxième catégorie

Appartiennent à la deuxième catégorie :

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

Article 30 - Troisième catégorie

Appartiennent à la 3ème catégorie :

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

Article 31 - Quatrième catégorie

Appartiennent à la 4ème catégorie :

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

B - BAREMES DE REMUNERATIONS

Article 32

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

1. 785,20 euros (31.675 BEF) pour la première catégorie, à vingt-cinq ans;
2. 810,14 euros (32.681 BEF) pour la deuxième catégorie, à vingt-cinq ans;
3. 820,16 euros (33.085 BEF) pour la troisième catégorie, à vingt-cinq ans;
4. 881,76 euros (35.570 BEF) pour la quatrième catégorie, à vingt-cinq ans;

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

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

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

Article 33

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

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

II - FRAIS EXPOSES PAR LES INSPECTEURS

Article 34 - Principes généraux

1. Les frais à prendre en charge par l'entreprise sont déterminés par les dispositions de la présente section. Tous autres frais, afférents à l'accomplissement des missions

professionnelles assignées à l'inspecteur par son employeur, ne sont pris en charge par l'entreprise qu'à condition qu'ils aient été exposés avec l'accord préalable de l'employeur et dans les limites fixées par celui-ci.

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

Article 35 - Frais de voyage et/ou de représentation

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

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

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

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

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

Article 36 - Frais spéciaux

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

- les frais d'utilisation du moyen de transport autorisé par l'employeur,
- les frais des délogements autorisés par l'employeur,
- les frais de correspondance et de téléphone.

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

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

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

Article 37 - Frais de transport

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

§ 1. Utilisation des moyens de transport en commun.

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

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

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

Article 38 - Frais de réparation - Remplacement du véhicule

A. 1. En cas d'accident survenant lors de l'usage professionnel du véhicule par l'inspecteur, la charge des réparations à ce véhicule incombe à l'employeur.

2. Les frais de réparation du véhicule dont l'utilisation a été autorisée par l'employeur, quelle qu'en soit la cause, excédant ceux rentrant dans le cadre de l'entretien courant, ne pourront être engagés par l'inspecteur que sur accord préalable de l'employeur et selon les modalités et conditions déterminées par celui-ci.

3. Les frais de réparation visés au paragraphe qui précède sont ceux qui ne sont pas compris dans le calcul d'un remboursement de frais d'utilisation par indemnité forfaitaire ou par indemnité kilométrique.

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

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

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

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

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

Article 39 - Sécurité des véhicules

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

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

2. L'employeur prend à sa charge les frais entraînés par le contrôle technique du véhicule individuel que l'inspecteur est autorisé à utiliser pour ses missions professionnelles, quel que soit le propriétaire de ce véhicule.

3. Ce véhicule est présenté à l'inspection automobile selon les périodicités fixées par la législation en la matière.

4. Si le véhicule n'a pas dû être légalement présenté à l'inspection après un an d'utilisation, il est procédé à un examen de sa sécurité par un expert, ou par un garage ou service d'entretien organisé ou désigné à cette fin par l'employeur, après avis du Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. Cet examen a lieu chaque fois que le véhicule a parcouru une tranche de 40.000 km.

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

III - DISPOSITIONS COMMUNES

Article 40

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

Article 41

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

Article 42

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

Article 43

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

Chapitre V - Le personnel de cadre

I – CLASSIFICATION

A - REMARQUES GENERALES

Article 44

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

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

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

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

Article 45

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

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

Article 46 - Situations acquises

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

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

Article 47

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

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

Article 48

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

B - LES TROIS CATEGORIES

Article 49

Le personnel de cadre est réparti en trois catégories :

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

1. La catégorie supérieure

Article 50

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

Article 51

Les employés de la catégorie supérieure sont, notamment :

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

2. La catégorie moyenne

Article 52

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

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

3. La catégorie inférieure

Article 53

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

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

II. BAREMES DE REMUNERATIONS

Article 54

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

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

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

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

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

Article 55

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

Article 56

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

Article 57

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

Article 58

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

Article 59

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

Chapitre VI - Dispositions communes

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

Article 60

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

Article 61 ³

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

§2. A partir du mois de janvier 2009, les barèmes de rémunérations en vigueur au mois de décembre de l'année précédente sont indexés annuellement chaque 1er

janvier; cette indexation porte sur le niveau global du barème de rémunérations en vigueur.

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

- Barèmes de rémunérations au 1er janvier 2009 :

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

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

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

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

3 L'article 61 a été modifié par l'accord sectoriel 2007-2008 (non encore publié au Moniteur belge). L'ancien article datant de 1979 indiquant :

« A partir du mois de novembre 1978, inclusivement, les barèmes de rémunérations en vigueur au 1er octobre 1978 sont indexés tous les deux mois; cette indexation porte sur le niveau global du barème de rémunérations en vigueur.

La formule d'indexation est la suivante : barème de rémunérations des mois M et M + 1 : barème de rémunérations d'application pour les mois M-1 et M-2 x (indice du mois M-1) / (indice du mois M-3)

Exemple : barème de rémunérations des mois de juillet et août : barème de rémunérations d'application pour les mois de juin et de mai x (indice du mois de juin) / (indice du mois d'avril) »

SECTION II - REGLE DES DROITS ACQUIS

Article 62

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

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

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

Article 63

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

- un jour supplémentaire à partir de la dixième année de service et, ensuite, un jour ouvrable supplémentaire par tranche de dix ans de service révolus ;

- [un jour supplémentaire est accordé au travailleur à partir de la 35ème année d'ancienneté dans l'entreprise ainsi qu'à partir de son 55ème et 58ème anniversaire d'âge] (modifié par l'article 11 de la CCT du 31 mai 1989, A.R. 5 octobre 1989, M.B. 26 octobre 1989).⁴

⁴ Cette modification est également applicable au travailleur bénéficiant d'un régime au moins aussi favorable (voir art. 20 de la CCT du 31 mai 1989, Arrêté royal du 5 octobre 1989, Moniteur belge du 26 octobre 1989).

SECTION IV - PETITS CHOMAGES

Article 64

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

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

SECTION V - BAREMES DE REMUNERATIONS

Article 65

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

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

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

Article 65bis

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

Cette disposition ne s'applique qu'aux agents appointés et aux inspecteurs-producteurs bénéficiant en tout ou partie de rémunération non soumise à la modération salariale prévue par l'arrêté royal n° 278 du 30 mars 1984, portant certaines mesures concernant la modération salariale en vue d'encourager l'emploi, la réduction des charges publiques et l'équilibre financier des régimes de la sécurité sociale, qu'à la condition que des mesures soient prises par le gouvernement afin d'annihiler les effets de l'arrêté royal n° 401 du 18 avril 1986⁵, instaurant une cotisation de sécurité sociale, appelée cotisation de modération salariale, et modifiant l'arrêté royal n° 278 du 30 mars 1984 précité, dans le secteur des entreprises d'assurances (cette disposition a été introduite par l'article 12 de la CCT du 27 mars 1987, A.R. 23 mars 1988, M.B. 29 mars 1988).

⁵ Et non pas 18 mars 1986, comme indiqué, par erreur, dans le Moniteur belge du 29 mars 1988.

Article 66

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

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

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

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

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

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

correspondant à la situation de l'intéressé en vertu de la présente convention collective de travail.

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

Chapitre VII - Dispositions finales

Article 67

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

Article 68

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

Article 69

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

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

Convention collective de travail du 10 janvier 1966 relative aux renseignements que doit contenir le décompte remis à l'employé lors de chaque règlement définitif de la rémunération,

Article 1^{er}

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

Article 2

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

- § 1. le nom et l'adresse de l'employeur;
- § 2. le nom et l'initiale du prénom de l'employé;
- § 3. le numéro matricule de l'employé chez l'employeur;
- § 4. la période à laquelle se rapporte le décompte;
- § 5. le nombre d'heures prestées ou la durée des prestations;

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

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

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

•

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

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

§ 9. les retenues d'assurances complémentaires;

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

§ 11. le montant imposable;

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

§ 13. les sommes non imposables;

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

§ 15. le montant net à payer.

Article 3

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

· Arrêté royal du 2 juin 1966, Moniteur belge du 11 juin 1966.

DUREE DU TRAVAIL

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

· CCT non encore publiée au Moniteur belge

Article 1 :

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

Article 2 :

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

† Arrêté royal du 12 juin 2002, Moniteur belge du 7 novembre 2002

Article 3 :

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

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

1° les "services informatiques" : les services dont l'activité est le développement, la maintenance et la gestion des systèmes informatiques. Sont visés également les utilisateurs dont la présence est requise pour valider les applications informatiques développées;

2° les "services internes" : en cas de surcharge extraordinaire de travail. Cette surcharge doit résulter d'événements imprévus survenus en dehors de l'entreprise ; (exemples : tempête, sinistralité exceptionnelle, etc.).

3° les services "spécifiques" : les services internes et externes connaissant des activités cycliques et/ou dont l'organisation peut être planifiée dans le temps. Certaines circonstances commerciales particulières (exemple : importantes campagnes de promotion) et des travaux imposés par une réforme de la législation en relation avec l'assurance, peuvent être prises en considération, en accord avec la délégation syndicale.

Article 4 :

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

Sont cités comme exemples:

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

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

Article 5 :

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

Article 6 :

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

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

Article 7 :

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

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

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

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

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

Article 8 :

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

Article 9 :

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

Ces travailleurs ne peuvent toutefois être occupés :

A. plus de deux samedis consécutifs,
B. plus de douze samedis sur une période de douze mois consécutifs.
Ces régimes ne s'appliquent pas aux travailleurs occupés en équipes successives.

II. Le travail effectué le samedi dans le cadre de ce régime donne droit à un complément salarial de 50 % ou à un congé compensatoire équivalent, au choix du travailleur, sauf dispositions plus favorables aux travailleurs.

III. L'intervention de l'employeur dans les frais de transport exposés en vue de venir travailler le samedi est fixée selon le taux kilométrique pratiqué usuellement dans l'entreprise et à défaut, selon le barème applicable aux fonctionnaires de l'Etat.

IV. Les travailleurs qui travaillent le samedi bénéficient d'une indemnité de repas équivalente à celle des inspecteurs.

Article 10 :

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

Article 11 :

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

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

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

Article 12 :

Afin d'augmenter la disponibilité et l'accessibilité de l'entreprise pour la clientèle, le régime normal de la durée du travail pourra être remplacé par un "horaire décalé". Cet horaire décalé s'applique aux personnes ou aux services qui, au moyen de contacts téléphoniques ou directs, rendent des services à la clientèle ou à leurs intermédiaires pour l'émission de contrats ou pour la gestion de sinistres. Ce même régime décalé s'appliquera aux personnes occupées dans des services ou des fonctions d'appui et devant être présentes dans l'entreprise pour que les personnes ou les services mentionnés ci-dessus puissent fonctionner de manière optimale.

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

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

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

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

Article 13 :

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

Article 14 :

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

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

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

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

Article 15 :

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

horaires normaux et à leurs conditions de travail initiales, moyennant un préavis fixé par l'employeur sans pouvoir dépasser 6 mois.

Article 16 :

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

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

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

Article 17 :

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

Article 18 :

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

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

Article 19 :

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

Article 20 :

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

Article 21 :

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

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois.

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

Dispositions diverses du 21 juin 1999 relatives à la réduction du temps de travail¹

(...)

1. Réduction effective

La durée effective de travail prestée par le travailleur occupé à temps plein est réduite de 40 minutes par semaine au 1er janvier 2001, sauf exceptions prévues au point 3. Le 31 décembre

2001, cette durée effective de travail prestée par le travailleur occupé à temps plein est réduite de 10 minutes complémentaires par semaine, sauf exceptions prévues au point 3.

Les règlements de travail des entreprises seront adaptés en conséquence, sans renégociation ni quant au principe, ni quant à l'ampleur de cette réduction effective. En cas de blocage lors de cette adaptation au niveau du Conseil d'entreprise, les parties conviennent d'apporter une solution au sein de la Commission paritaire conformément à la loi du 8 avril 1965².

2. Réduction conventionnelle

La durée conventionnelle du travail est réduite de 30 minutes à partir du 1er janvier 2001 et après adaptation du règlement du travail visée au point 1. La durée hebdomadaire sera dès lors portée à 35 heures.

Commentaire :

Ceci signifie que si la durée conventionnelle est réduite de 35 h 30 à 35 h au 1er janvier 2001, la durée effective sera réduite de 40 minutes pour passer, par exemple, de 37 h à 36h20, et au 31 décembre 2001, la durée effective sera ramenée à 36h10. Par la combinaison des réductions reprises aux points 1 et 2 ci-avant, le nombre de jours de compensations correspondant à une réduction de la durée de travail, est réduit d'une unité en 2001 et de 2 unités après le 31 décembre 2001.

¹ Dispositions issues de la partie II de la CCT du 21 juin 1999 relative à l'accord sectoriel 1999-2001, arrêté royal du 12 juin

2002, Moniteur belge du 7 novembre 2002.

² Loi du 8 avril 1965 sur les règlements de travail.

Dispositions diverses du 21 juin 1999 – réduction du temps de travail (I2A)

3. Exceptions : annualisation et horaires décalés

Les dispositions des paragraphes précédents ne portent pas atteinte au fonctionnement des « horaires alternatifs »³ et ne s'appliquent pas aux travailleurs occupés dans le cadre des « horaires décalés »⁴.

4. Nouvelle organisation du travail

Cette réduction du temps de travail doit permettre aux entreprises la recherche de solutions pour réaliser une nouvelle organisation du travail.

(...)

³ Horaires alternatifs introduits par la CCT du 15 mai 1997 (et interprétée par la CCT du 12 juin 1997) (arrêté royal du 22

février 1998), art. 3 à 9 (*annualisation + informaticiens*).

⁴ Horaires décalés introduits par la CCT du 15 mai 1997 (et interprétée par la CCT du 12 juin 1997) (arrêté royal du 22 février 1998), art. 12 à 15.

Dispositions diverses du 15 mai 1997 (partie I) relative a la durée du travail ¹

(...)

ANNEE 1997

La durée hebdomadaire du travail² est réduite pour l'année 1997 de 10 minutes. Les modalités seront déterminées au niveau de l'entreprise. Celle-ci peut être transformée en un jour de congé compensatoire.

Pour les travailleurs occupés à temps partiel et pour les travailleurs n'ayant pas presté toute l'année 1997 pour l'employeur concerné, l'application de cette disposition se fait au prorata de leur temps de prestation.

ANNEE 1998

La durée hebdomadaire du travail ³ est réduite pour l'année 1998 de 30 minutes. Les modalités seront déterminées au niveau de l'entreprise. Celle-ci peut être transformée en jours de congé compensatoire suivant la formule d'équivalence par laquelle 10 minutes de réduction de temps de travail correspondent à un jour de congé compensatoire par an.

Pour les travailleurs occupés à temps partiel et pour les travailleurs n'ayant pas presté toute l'année 1998 pour l'employeur concerné, l'application de cette disposition se fait au prorata de leur temps de prestation.

(...)

En ce qui concerne la réduction du temps de travail, ces dispositions entre en vigueur le 1er janvier 1997 et sont conclues à durée indéterminée.

¹ Dispositions issues de la partie I, point 2 de la CCT du 15 mai 1997, arrêté royal du 22 février 1998, Moniteur belge du 29 mai 1998.

² Telle que définie par la CCT du 31 mai 1983, conclue au sein de la Commission Paritaire des entreprises d'assurances, concernant l'utilisation de la modération salariale complémentaire pour l'emploi, rendue obligatoire par l'AR du 9 avril 1984.

³ Telle que définie par la CCT du 31 mai 1983, conclue au sein de la Commission Paritaire des entreprises d'assurances, concernant l'utilisation de la modération salariale complémentaire pour l'emploi, rendue obligatoire par l'AR du 9 avril 1984.

Convention collective de travail du 19 février 1979 relative à la durée du travail¹

¹ Non rendue obligatoire.

Article 1

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

Article 2

Observation : L'article 2 règle la durée hebdomadaire du travail. Cet article a été remplacé par une série de dispositions des CCT du 31 mai 1983 (A.R. 9 avril 1984, M.B. 11 mai 1984) et du 31 mai 1989 (A.R. 12 septembre 1989, M.B. 11 octobre 1989).

Régime normal :

a) § 1 : La durée du travail est de :

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

Les entreprises dont la durée du travail se situe entre trente-sept heures et trente-six heures et dix minutes doivent aligner cette durée sur les normes ci-avant aux dates précitées.

Les entreprises dont la durée du travail est inférieure à trente-six heures et dix minutes ont la liberté de négocier une réduction de leur temps de travail.

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

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

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

- lorsque la réduction de la durée du travail visée au § 1er est réalisée sous forme de jours de congé compensatoires, elle donne lieu à l'octroi, sur la base de la date d'inscription du travailleur au registre du personnel de l'entreprise de trois jours de congé en 1983 et de deux jours de congé supplémentaires en 1984. (art. 5, § 3 de la CCT du 31 mai 1983).

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

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

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

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

Régime temporaire ²

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

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

² Cette réduction est introduite par la CCT du 31 mai 1989 sur les "horaires alternatifs". Cette convention ayant un caractère expérimental et temporaire, la réduction du temps de travail doit cesser ses effets en même temps que la CCT, à savoir le 31 décembre [1996]. (ainsi modifié par la CCT 21 avril 1991 (non publié au Moniteur belge), art. 6 ainsi que par la CCT du 30 mars 1993, arrêté royal du 15 septembre 1993, Moniteur belge du 17 novembre 1993 (art. 6), par la CCT du 22 décembre 1993, arrêté royal du 11 juillet 1994, Moniteur belge du 21 septembre 94 (art. 6) et par la CCT du 16 mai 1994, arrêté royal du 26 octobre 1994, Moniteur belge du 20 décembre 1994 (art. 6)).

Article 3

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

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

Le nombre de travailleurs occupés le samedi en vertu de l'alinéa précédent ne peut dépasser 5 % du nombre total des travailleurs de l'entreprise, étant entendu que pour

l'application de ce pourcentage, un minimum d'une personne est prévu par service au siège social et un minimum de deux personnes par succursale.

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

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

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

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

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

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

Article 4

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

Article 5

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

SECURITE D'EMPLOI

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

Commentaire préalable

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

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

Champ d'application

Article 1

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

Préambule

Article 2

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

Article 3

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

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

Licenciement individuel

Article 4 ¹

a. Les employeurs informent les travailleurs des éléments susceptibles de leur être reprochés en raison de leur comportement, de manière à éviter que ces éléments ne

soient invoqués pour la première fois, regroupés, après un délai excessif au-delà de leur survenance.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Observation :

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

Article 4 bis

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

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

§1. Licenciement avec procédure d'avertissement :

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

1° L'avertissement

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

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

2° L'entretien et les points d'amélioration

- a. L'avertissement écrit débouche sur un entretien que le travailleur aura avec sa hiérarchie et une personne en charge des ressources humaines. Lors de cet entretien, le travailleur a la possibilité de se faire assister par un ou deux délégués syndicaux.
- b. Les éléments reprochés transcrits dans la lettre d'avertissement seront abordés pendant l'entretien.
- c. Au cours de cet entretien, des points d'amélioration seront convenus. Ces points d'amélioration seront en relation avec les résultats attendus. Lors de cet entretien, les éléments suivants pourront également être abordés :

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

Un délai raisonnable et suffisant sera précisé par écrit afin que le travailleur ait le temps nécessaire pour réaliser cette amélioration.

Ce délai ne peut être inférieur à trois mois calendriers.

3° L'évaluation

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

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

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

§2. Licenciement pour motif grave

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

§3. Licenciement sans procédure d'avertissement

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

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

Licenciements pour causes d'ordre économique et technique

Article 5

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

1. d'arrêter l'embauchage de personnel nouveau pour les fonctions touchées par des mesures de restriction dans les services auxquels ces mesures s'appliquent ;
2. de limiter l'embauchage pour les services non touchés en compensant les départs qui se produisent naturellement par des mutations d'un service à un autre, dans la mesure où la qualification, la compétence ou un éventuel recyclage du personnel intéressé le permettent et en informant le personnel des vacances d'emploi ;
3. de prévoir une politique de l'emploi et, si possible, un plan de reclassement au sein de l'entreprise en organisant pendant la durée de ce plan des actions de formation ou de recyclage permettant au personnel ayant les aptitudes requises de passer d'un service à un autre ;
4. de négocier éventuellement dans certains cas un mécanisme de pension anticipée;

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

Article 6

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

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

Groupe paritaire de travail pour les problèmes de l'emploi

Article 7

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

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

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

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

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

Observations

a. La communication de statistiques en matière d'emploi sera améliorée. Les modalités, ainsi que la périodicité, seront fixées au plus tard le 31 décembre 1991

☐voyez point III de l'accord sectoriel du 25 avril 1991, non publié au Moniteur belge☐.

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

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

Priorités en cas de licenciement pour des raisons économiques

Article 8

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

Article 9

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

Fusions ou absorptions

Article 10

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

Agents

Article 11

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

Promotions

Article 12

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

Article 13

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

Sous-traitances

Article 14

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

Sanctions

Article 15

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

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

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

Dispositions finales

Article 16

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 18 décembre 2008 relative à la sécurité d'emploi².

Article 17

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

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail, de manière complète ou partielle, moyennant un préavis de trois mois.

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

² CCT du 18 décembre 2008, rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 10 novembre 2009, publié au Moniteur belge du 16 mars 2010.

Convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi, coordonnée par la convention collective de travail du 18 décembre 2008

Champ d'application

Article 1

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

Préambule

Article 2

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

Article 3

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

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

Licenciements qui ne sont pas liés à ces causes d'ordre économique ou technique

Article 4 ¹

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

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

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

Dans ce dernier cas, trois hypothèses doivent être distinguées :

1. l'employeur adresse à un travailleur un avertissement écrit susceptible d'être suivi d'un licenciement si les éléments qui lui sont reprochés ne sont pas modifiés : l'employeur adresse à la délégation syndicale un avis signalant l'envoi ou la remise de l'avertissement écrit sans plus; au cas où l'employeur est amené ultérieurement à décider du licenciement, il en avise la délégation syndicale lors de la notification de la rupture du contrat de louage de travail de l'intéressé ;

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

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

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

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

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

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

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

Observation :

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

¹ Cet article a été renforcé lors de l'accord 2003-2004 (CCT du 15 octobre 2003, arrêté royal du 29 mars 2006, Moniteur belge du 8 juin 2006). Extrait de la CCT du 15 octobre 2003 :

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

a) la décision de licenciement reste la prérogative exclusive de l'employeur ;

b) dans le cadre de cet article 4, les entreprises mettront en place une procédure d'accompagnement des licenciements individuels pour le 30 juin 2004 ;

c) la procédure d'accompagnement à mettre en place au sein de chaque entreprise comprendra au minimum les modalités suivantes :

1. la possibilité réelle offerte à chaque travailleur concerné, à sa demande, de se faire accompagner par un ou plusieurs délégués syndicaux. Cette possibilité lui sera indiquée explicitement par lettre ;

2. une identification des moyens mis en oeuvre préalablement au licenciement (formation, etc...), y compris le délai laissé au travailleur pour redresser sa situation en cas d'avertissement ;

3. un délai minimum donné au travailleur entre l'annonce de l'intention de licencier et la décision effective éventuelle de licenciement. Ce délai ne pourra en aucun cas être inférieur à 5 jours calendrier ;
- d) les entreprises qui disposent déjà d'une procédure équivalente sont dispensées de l'exercice ;
- e) en ce qui concerne les entreprises sans délégation syndicale, des garanties équivalentes devront être offertes aux travailleurs. »

Licenciements pour causes d'ordre économique et technique

Article 5

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

1. d'arrêter l'embauchage de personnel nouveau pour les fonctions touchées par des mesures de restriction dans les services auxquels ces mesures s'appliquent ;
2. de limiter l'embauchage pour les services non touchés en compensant les départs qui se produisent naturellement par des mutations d'un service à un autre, dans la mesure où la qualification, la compétence ou un éventuel recyclage du personnel intéressé le permettent et en informant le personnel des vacances d'emploi ;
3. de prévoir une politique de l'emploi et, si possible, un plan de reclassement au sein de l'entreprise en organisant pendant la durée de ce plan des actions de formation ou de recyclage permettant au personnel ayant les aptitudes requises de passer d'un service à un autre ;
4. de négocier éventuellement dans certains cas un mécanisme de pension anticipée;
5. lorsque les problèmes de reclassement s'avèrent insolubles au niveau de l'entreprise, d'en informer, préalablement au licenciement, le président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

Article 6

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

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

Groupe paritaire de travail pour les problèmes de l'emploi

Article 7

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

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

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

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

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

Observations

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

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

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

Priorités en cas de licenciement pour des raisons économiques

Article 8

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

Article 9

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

Fusions ou absorptions

Article 10

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

Agents

Article 11

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

Promotions

Article 12

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

Article 13

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

Sous-traitances

Article 14

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

Sanctions

Article 15

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

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

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

Dispositions finales

Article 16

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 19 février 1979, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises d'assurances, concernant la sécurité d'emploi, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 janvier 1980 et modifiée par la convention collective de travail du 8 janvier 1980.

Article 17

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail, de manière complète ou partielle, moyennant un préavis de trois mois.

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

Dispositions diverses du 4 octobre 2007 relatives à la sécurité d'emploi 1

(...)

Chapitre VI : Sécurité d'emploi et réinsertion professionnelle

Section 1 : Licenciements pour raison technique d'organisation du travail

Article 14 :

A partir du 1er juillet 2007 et jusqu'au 30 juin 2009, les employeurs qui envisagent de procéder à des licenciements pour des motifs d'ordre technique d'organisation du travail, mèneront préalablement à ces licenciements des négociations avec les partenaires sociaux pour rechercher des solutions appropriées qui préserveront autant que possible l'emploi des travailleurs concernés ou qui augmenteront leurs chances de réorientation. A défaut de parvenir à un consensus, les sanctions reprises ci-après seront d'application au-delà des indemnités de licenciement. Au titre de sanction, l'entreprise paiera aux travailleurs :

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

- dont l'ancienneté est supérieure à 5 ans : une indemnité égale à six mois de salaire mensuel.

Ces sanctions pécuniaires seront assorties de la formule d'outplacement négociée au niveau sectoriel par convention collective de travail (conclue en annexe du présent accord) en vue de contribuer à la réinsertion professionnelle.

1 Issues de l'accord sectoriel 2007-2008, CCT du 4 octobre 2007 non encore publiée au Moniteur belge.

Section 2 : Sécurité d'emploi en général

Article 15 :

Une commission « sécurité d'emploi » a pour mission pour le 30 juin 2008 de

- faire une évaluation du système de réinsertion professionnelle sectoriel et
- en cas de problèmes constatés, d'apporter les solutions adéquates qui seraient apparus dans les cas d'outplacement liés aux licenciements pour raison technique d'organisation du travail.

Sur base des recommandations de cette commission, le mécanisme de réinsertion professionnelle sera étendu en septembre 2008 aux situations prévues aux articles 4, 5 et 10 de la convention collective sur la sécurité d'emploi du 19 février 1979.

Dès lors, l'article 15 de la convention collective sur la sécurité d'emploi du 19 février 1979 sera adapté en septembre 2008 de la manière suivante :

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

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

Ces sanctions pécuniaires seront assorties de la formule d'outplacement négociée au niveau sectoriel par convention collective de travail en vue de contribuer à la réinsertion professionnelle. »

Dispositions diverses du 15 octobre 2003 relative à la sécurité d'emploi ¹

(...)

1. Sécurité d'emploi : licenciement pour raison technique d'organisation du travail

Jusqu'au 30 septembre 2005, les employeurs qui envisagent de procéder à des licenciements pour des motifs d'ordre technique d'organisation du travail, mèneront

préalablement à ces licenciements des négociations où les partenaires sociaux rechercheront des solutions appropriées qui préserveront autant que possible l'emploi des travailleurs concernés ou qui augmenteront leurs chances de réorientation. En l'absence d'un accord, la sanction prévue à l'article 15 de la convention collective de travail du 19 février 1979 relative à la sécurité d'emploi sera d'application.

2. Sécurité d'emploi : licenciement individuel

Hormis le cas de faute grave, les partenaires sont d'accord de renforcer les dispositions de sécurité individuelle de l'emploi existantes, en complétant les dispositions de l'article 4 de la CCT relative à la sécurité d'emploi² par les mesures suivantes :

- la décision de licenciement reste la prérogative exclusive de l'employeur ;
- dans le cadre de cet article 4, les entreprises mettront en place une procédure d'accompagnement des licenciements individuels pour le 30 juin 2004 ;
- les la procédure d'accompagnement à mettre en place au sein de chaque entreprise comprendra au minimum les modalités suivantes:
 1. la possibilité réelle offerte à chaque travailleur concerné, à sa demande, de se faire accompagner par un ou plusieurs délégués syndicaux. Cette possibilité lui sera indiquée explicitement par lettre ;
 2. une identification des moyens mis en oeuvre préalablement au licenciement (formation, ETC...), y compris le délai laissé au travailleur pour redresser sa situation en cas d'avertissement ;
 3. un délai minimum donné au travailleur entre l'annonce de l'intention de licencier et la décision effective éventuelle de licenciement. Ce délai ne pourra en aucun cas être inférieur à 5 jours calendrier ;
- les entreprises qui disposent déjà d'une procédure équivalente sont dispensées de l'exercice ;
- en ce qui concerne les entreprises sans délégation syndicale, des garanties équivalentes devront être offertes aux travailleurs.

3. Sécurité d'emploi : licenciement collectif

Tenant compte du contexte sectoriel, les partenaires sociaux veulent renforcer les dispositions de sécurité collective d'emploi existantes, en complétant les dispositions de la CCT relative à la sécurité d'emploi³, par les mesures suivantes :

1. les employeurs confrontés à des problèmes de licenciement collectif, tel que défini par la loi Renault du 13 février 1998⁴, mèneront préalablement à tout licenciement collectif des négociations où les partenaires sociaux rechercheront des solutions appropriées et des modalités sociales d'accompagnement qui

préservent dans toute la mesure du possible l'emploi des travailleurs concernés et/ou qui augmenteront leurs chances de réorientation ;

2. à défaut d'accord sur les solutions envisagées respectivement par les parties concernées à ce niveau, le problème sera soumis à la commission paritaire qui épuisera dans un délai maximal de deux mois tous les moyens mis à sa disposition.

4. Evolution de l'emploi

Si conformément à la procédure prescrite par la CCT n°9 du 9 mars 1972, il était constaté que l'évolution de l'emploi pose un problème sérieux pour l'avenir de l'entreprise, les parties concernées s'engagent à se concerter au sujet des solutions possibles et les modalités sociales d'accompagnement.

(...)

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2003 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2004 à l'exception des points suivants :

- Sécurité d'emploi - licenciement individuel ;
- Sécurité d'emploi - licenciement collectif ;

(...)

conclus à durée indéterminée ;

(...)

- Sécurité d'emploi – licenciement pour raison technique d'organisation du travail ; jusqu'au 30 septembre 2005 ;

(...)

1 Dispositions diverses issues de la CCT du 15 octobre 2003 relative à l'accord sectoriel 2003-2004, arrêté royal du 29 mars 2006, Moniteur belge du 8 juin 2006).

2 CCT du 19 février 1979 coordonnée par la CCT du 9 novembre 1987 (arrêté royal du 30 mars 1988, Moniteur belge du 9 avril 1988).

3 CCT du 19 février 1979 coordonnée par la CCT du 9 novembre 1987 (arrêté royal du 30 mars 1988, Moniteur belge du 9 avril 1988).

4 Loi portant des dispositions en faveur de l'emploi (article 62).

Dispositions diverses datant du 31 mai 1989 relative à la sécurité d'emploi : Préavis des ouvriers⁽¹⁾

(...)

Article 7

Le délai de préavis à respecter par les employeurs pour les catégories de personnel définies à l'article 10 de la Convention collective relative aux conditions de travail et de rémunération du 19 février 1979 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 13 février 1980, visé à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat d'emploi, est porté à 56 jours.

Ce délai est porté à 112 jours pour les travailleurs ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette disposition ne s'applique toutefois pas au travailleur qui bénéficie d'un régime au moins aussi favorable.

(...)

¹ Dispositions issues de l'article 7 de la CCT du 31 mai 1989 relative à l'accord sectoriel 1989-1990, arrêté royal du 5 octobre 1989, Moniteur belge du 26 octobre 1989.
Cet article 7 a été conclu à durée indéterminée (cf. article 21 de la CCT précitée).

FRAIS DE TRANSPORT

Convention collective de travail du 13 novembre 2001 relative à la mobilité ¹

Préambule

Cette convention est conclue en exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 et de la convention collective de travail n°19 sexies du 30 mars 2001².

Champ d'application

Article 1

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

Article 2

L'article 1 A de la convention collective de travail du 14 novembre 1975 relative aux modalités de l'intervention des employeurs dans le coût du transport des travailleurs est abrogé.

Commentaire : Concrètement, l'intervention patronale dans les frais de transport fixée à 80% par le point II de l'accord sectoriel du 25 avril 1991 est due quel que soit le niveau de rémunération.

Validité

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er avril 2001 et est conclue à durée indéterminée.

¹ Arrêté royal du 10 juillet 2003, Moniteur belge du 15 septembre 2003.

² CCT n° 19 sexies du 30 mars 2001 modifiant la CCT n° 19 ter du 5 mars 1991 remplaçant la CCT n° 19 du 26 mars 1975 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, arrêté royal du 14 juin 2001, Moniteur belge du 29 juin 2001.

Dispositions diverses datant du 25 avril 1991 relatives au taux d'intervention dans les frais de transport¹

(...)

L'assimilation de la nouvelle carte train S.N.C.B. à l'ancien abonnement social se fera à partir du 1er janvier 1991.

(...)

L'intervention patronale sera portée de 75 % à 80 % du prix de la carte train S.N.C.B. à partir du mois qui suit la date de la signature de l'accord.

(...)

¹ Dispositions diverses issues du point II de l'accord sectoriel du 25 avril 1991 (CCT non publiée au Moniteur belge).

Convention collective de travail du 14 novembre 1975 relative aux modalités d'intervention des employeurs dans le coût du transport des travailleurs,

Article 1

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

- A. [ceux dont la rémunération mensuelle brute dépasse le montant le plus élevé du barème de la catégorie supérieure du personnel de cadre de la convention collective du 1 octobre 1975 ;]

Exception supprimée par la CCT du 13 novembre 2001 relative à la mobilité (non encore publiée au Moniteur belge).

- B. ceux dont la résidence est distante de moins de 2 km de leur lieu de travail;
- C. ceux dont l'emploi "part-time" s'exerce chez plusieurs employeurs, pour lesquels un régime spécial est prévu à l'article 2, C., ci-après.

Article 2

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

- A. Jusqu'à 7 km de trajet, remboursement sur base du taux de l'abonnement social S.N.C.B. pour 7 km.
- B. Au-delà de 7 km de trajet et pour autant que le travailleur ne bénéficie pas du tarif standard urbain des moyens de transport en commun (déclaration sur l'honneur), remboursement sur base du nombre de kilomètres parcourus au taux de l'intervention des employeurs dans le prix des abonnements sociaux S.N.C.B.
- C. Si le trajet à l'arrivée au lieu de travail ou au départ de celui-ci est effectué en venant de ou en se rendant à un lieu de travail chez un autre employeur, le travailleur "part-time" a droit à une intervention égale à la moitié de celle calculée comme dit en A ou B ci-dessus.

¹ Arrêté royal du 8 août 1976, Moniteur belge du 21 octobre 1976, CCT modifiée par la CCT du 13 novembre 2001 relative à la mobilité, arrêté royal du 10 juillet 2003, Moniteur belge du 15 septembre 2003.

Article 3

La preuve de la distance parcourue est fournie comme suit :

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

Article 4

La loi du 27 juillet 1962 et ses arrêtés d'exécution restent d'application en ce qui concerne les titulaires d'un abonnement social S.N.C.B.

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

Article 8

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

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

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

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Convention collective de travail du 20 décembre 2005 coordonnant la convention collective relative au crédit-temps¹

Préambule

La présente convention est conclue en exécution de l'accord sectoriel 2005-2006 conclu au sein du secteur de l'assurance le 20 décembre 2005. Elle coordonne les précédentes conventions sectorielles relatives au crédit-temps.²

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Durée

Par dérogation à l'article 3 § 1er et en application de l'article 3 § 2 de la CCT n° 77bis du Conseil national du travail³, le droit au crédit-temps est porté de un à 5 ans maximum sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

Article 3 : Seuil

Le seuil prévu à l'article 15 §1er de la CCT n° 77bis, est porté à 7%.

S'agissant des deux pourcents au-delà des 5% prévus par la CCT n°77bis, les entreprises peuvent déterminer des catégories prioritaires.

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

¹ Arrêté royal du 12 janvier 2007, Moniteur belge du 14 février 2007.

² CCT du 15 octobre 2003 modifiant la convention collective relative au crédit-temps, arrêté royal du 1 avril 2006, Moniteur belge du 8 juin 2006 et la CCT du 13 novembre 2001 relative au crédit-temps, arrêté royal du 10 décembre 2002, Moniteur belge du 2 avril 2003.

³ CCT n° 77 bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, AR 25 février 2002, MB 16 février 2002. Crédit temps 20.12.2005

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

Article 4 : Travailleurs âgés de plus de 50 ans

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

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

Article 5 : Passage crédit-temps – prépension

L'allocation complémentaire de prépension est, à l'occasion du passage d'un crédit-temps à temps partiel vers la prépension à temps plein, calculée sur la base d'une rémunération ou d'un salaire en fonction du taux d'occupation durant la carrière.

Article 6 : Validité

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2005 et est conclue à durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois.

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

Convention collective de travail du 24 mai 1977 relative aux suspensions de travail pour convenances personnelles¹

Article 1^{er}

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

Article 2

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

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

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

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

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

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

Le travailleur qui, en raison des circonstances prévues, doit abandonner le travail, est tenu d'en avertir l'employeur aussi rapidement que possible.

La présente convention collective de travail ne déroge en rien aux dispositions et usages plus favorables en vigueur dans l'entreprise.

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

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

Article 3

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

Article 4

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

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

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

CONGES

Convention collective de travail du 15 octobre 2003 relative au congé de paternité,

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 :

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

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

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

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

Article 3 : Validité

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

¹ Arrêté royal du 22 mars 2006, Moniteur belge du 8 juin 2006.

² Loi du 10 août 2001, article 27 et suivants (Moniteur belge du 15 septembre 2001).

Convention collective de travail du 13 novembre 2001 relative aux vacances-jeunes¹

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

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

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

Article 4

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

¹ Arrêté royal du 2 juillet 2003, Moniteur belge du 15 septembre 2003.

² CCT du 14 novembre 1975, arrêté royal du 15 septembre 1976, Moniteur belge du 26 octobre 1976 modifiée par la CCT du 31 mai 1989, arrêté royal du 5 octobre 1989, Moniteur belge du 26 octobre 1989.
³ Moniteur belge du 21 juin 2001.

Convention collective de travail du 14 novembre 1975 relative aux jours fériés régionaux¹

¹ Arrêté royal du 23 juillet 1976, Moniteur belge du 20 octobre 1976.

Article 1^{er}

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

Article 2

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

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

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

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

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

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

1 Arrêté royal du 23 juillet 1976, Moniteur belge du 20 octobre 1976.

Chapitre Ier - Champ d'application

Article 1^{er}

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

Chapitre II - Modalités d'octroi

Article 2 : Avant-propos

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

Article 3

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

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

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

Article 8

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

Article 9

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

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

Chapitre III - Dispositions finales

Article 10

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

Article 11

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

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

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

CREDIT D'HEURES

Dispositions diverses du 4 octobre 2007 relatives au crédit-formation

(...)

Article 18 :

Les parties signataires reconnaissent l'importance du développement de la formation et de l'apprentissage tout au long de la carrière et s'engagent, à cet effet, à mettre tout en œuvre afin de garantir le crédit de formation.

Un crédit de formation, exprimé en nombre de jours par an, est déterminé collectivement au niveau de l'entreprise de la manière suivante : effectif engagé dans les liens d'un contrat de travail, exprimé en équivalent temps plein, au 30 juin de l'année précédente, multiplié par 4.

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

Chaque travailleur a le droit de formuler de manière motivée vis-à-vis de son employeur ses besoins en matière de formation dans le cadre d'une évaluation annuelle des besoins. En cas de refus, l'employeur motivera sa décision.

Un rapport à ce sujet sera présenté au Conseil d'entreprise à l'occasion des informations économiques et financières annuelles. Ce rapport comprendra entre autres les informations sur le nombre de jours de formation qui ont été organisés

pendant l'année, sur les types de formation et sur le nombre de travailleurs qui ont été concernés.

L'entreprise mettra tout en oeuvre pour déceler périodiquement les besoins prévisionnels de formation ou d'accompagnement des travailleurs afin de pouvoir assumer leurs fonctions selon les besoins de l'entreprise.

(...)

† Issues de l'accord sectoriel 2007-2008, CCT du 4 octobre 2007 non encore publiée au Moniteur belge.

Convention collective de travail du 6 novembre 1973 relative à la répartition des crédits d'heures aux travailleurs en vue de leur promotion sociale[†]

† Arrêté royal du 25 avril 1974, Moniteur belge du 3 août 1974

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail a pour objets :

- a. la répartition de crédit d'heures, après déduction des crédits accordés pour l'assistance aux cours, conformément à l'article 5 de la loi du 10 avril 1973 accordant des crédits d'heures aux travailleurs en vue de leur promotion sociale;
- b. la fixation des modalités d'utilisation de crédits d'heures en application de l'article 4 de la loi du 10 avril 1973 précitée.

Article 2

Sous réserve de ce qui est prévu à l'article 6 ci-dessous, les périodes sur lesquelles se répartissent ces crédits d'heures sont les premier, deuxième et quatrième trimestres civils. Ce système de répartition assure la concordance avec les dispositions de l'arrêté ministériel du 25 avril 1973 relatif aux documents justificatifs à produire en vue d'obtenir le remboursement des rémunérations et cotisations sociales afférentes au crédit d'heures.

Article 3

Le crédit d'heures global auquel a droit le bénéficiaire est divisé par trois et doit être utilisé par journée ou demi-journée à répartir sur les semaines que comportent les trimestres civils cités à l'article 2.

Il doit être tenu compte des nécessités du service et du souci d'éviter des absences simultanées trop nombreuses dans un même service ou bureau pour le choix du ou des jours ou demi-jours de la semaine où le crédit d'heures est utilisé.

Article 4

Tout ou partie du crédit d'heures afférent au trimestre civil au cours duquel ont lieu des examens peut, à la demande du bénéficiaire, être regroupé avant et pendant la session d'examens. Cette demande doit être faite au chef d'entreprise ou à son délégué au moins deux mois avant les examens.

Article 5

Lorsque, en respectant les règles en vigueur dans l'entreprise en matière de vacances annuelles, le bénéficiaire d'un crédit d'heures juxtapose une période d'absence à ce titre simultanément à une période de vacances annuelles, la durée cumulée des deux absences ne peut excéder quatre semaines.

Article 6

En vue d'une éventuelle seconde session d'examens, le bénéficiaire peut réserver un crédit d'heures de un à dix jours à prendre avant et pendant cette seconde session. Pour bénéficier de cette faculté, la demande doit en être faite auprès du chef d'entreprise ou de son délégué avant le 1er mai.

Le crédit d'heures dont question au premier alinéa devient sans objet pour le travailleur en cas de succès de celui-ci à la première session d'examens.

Article 7

Les modalités d'application de la présente convention collective de travail sont déterminées par le conseil d'entreprise ou, à son défaut, par convention conclue entre l'employeur et la délégation syndicale ou, à défaut de cette dernière, par convention conclue entre l'employeur et l'intéressé.

Article 8

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er septembre 1973. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chaque partie au plus tôt avec effet au 1er juillet 1975, par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances, la rupture prenant effet après un délai de trois mois.

AGENTS

Convention collective de travail du 19 septembre 1963 relative au statut des agents d'assurances employés¹

¹ Arrêté royal du 9 septembre 1964, Moniteur belge du 22 septembre 1964.

Article 1^{er}

La présente décision s'applique aux employeurs et aux agents d'assurances liés par un contrat d'emploi ressortissant à la Commission paritaire nationale des entreprises d'assurances.

Elle a pour objet de compléter les lois coordonnées sur le contrat d'emploi en ce qui concerne les agents d'assurances employés.

Cette décision ne s'applique pas aux courtiers-commerçants, aux agents liés par un contrat d'agence sans être tenus par un lien de préposition, aux employés considérés comme inspecteurs par la convention paritaire du secteur des assurances et aux agents d'assurance qui n'exercent leur activité qu'à titre accessoire.

Article 2

Les commissions ne sont dues par l'employeur qu'à condition que la prime d'assurance lui ait été payée; sous cette réserve, elles sont payables à l'agent mensuellement.

Article 3

La partie des commissions, spécifiée par la convention ou à défaut par le juge, qui rémunère l'apport de l'affaire, constitue la commission d'acquisition. La partie qui rémunère l'encaissement et la gestion des contrats d'assurances constitue la commission d'encaissement.

Sous condition de l'acceptation du contrat d'assurance par les parties et du paiement de la prime, la commission d'acquisition est due pour toutes propositions d'assurance introduites par l'agent au cours de son contrat d'emploi, y compris celles auxquelles il n'aurait été donné suite qu'après la cessation du contrat.

La commission d'acquisition n'est due que sur les affaires que l'agent a personnellement réalisées. En cas de remaniement, de transformation ou de remplacement d'un contrat d'assurance existant, la commission d'acquisition ne porte que sur l'accroissement réalisé.

Lorsque l'agent a la qualité d'agent général au sens de la convention paritaire du secteur des assurances et qu'il est rémunéré en fonction de la production de ses sous-agents, il a droit, pour les branches où ce mode spécial de rémunération existe, à sa commission d'acquisition dans les cas prévus par les alinéas 2 et 3 qui précèdent, même lorsque la proposition d'assurance n'est introduite ou l'affaire n'est réalisée personnellement que par l'un de ses sous-agents.

Article 4

L'employeur remet à l'agent, au moins une fois par mois, un extrait de compte enregistrant les opérations de l'agent et les commissions y afférentes.
Les parties peuvent convenir que l'agent restera personnellement débiteur des primes dont il n'aura pas signalé le non-encaissement dans un délai qui ne peut être inférieur à un mois à compter de l'échéance de la prime.

Article 5

Le droit aux commissions d'encaissement prend fin avec le contrat d'emploi.
A la cessation de ses fonctions, l'agent ou sa succession conservent, sous la condition prévue à l'article 2, leur droit aux commissions d'acquisition restant à échoir jusqu'à la date d'expiration initiale des contrats d'assurances.
Ce droit peut être cédé à un cessionnaire agréé par l'employeur.
L'employeur peut se libérer de l'obligation prévue à l'alinéa 2 en rachetant la valeur.

Article 6

Aucune clause de non-concurrence ne peut interdire ou restreindre l'activité de l'agent d'assurances lorsque cessent ses fonctions.
Est licite, la clause de garantie de cession et de non-reprise de contrats, interdisant à l'agent de prendre contact avec les assurés de son ancien employeur, avant l'expiration des contrats d'assurances en cours, en vue d'en provoquer la résiliation.

Article 7

La présente décision ne peut avoir pour effet de réduire les avantages accordés dans les entreprises qui ont établi un statut plus favorable.

Article 8

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

PREPENSION

Convention collective de travail du 30 novembre 2009 relative à la prépension temps plein

Préambule

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

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : âge et ancienneté

L'âge prévu par la convention collective de travail n° 17 † est ramené pour le secteur des entreprises d'assurances à 58 ans tant pour les hommes que pour les femmes moyennant le respect des conditions d'ancienneté prévues par le pacte de solidarité entre les générations (cf. l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations‡). La présente disposition ne porte pas préjudice à l'application de toute convention d'entreprise en la matière.

Article 3 : Modalités

Les modalités d'application du régime de la prépension conventionnelle sont déterminées au niveau de l'entreprise, soit de manière individuelle, soit de manière collective.

Article 4 : Validité

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2013.

† CCT du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975.

‡ Moniteur belge du 8 juin 2007.

RECOMMANDATIONS

Recommandations du 4 avril 2011 concernant la mobilité¹

¹ Conformément au champ d'application de la CCT sectorielle du 4 novembre 1975 relative à l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs.

Dans l'accord sectoriel pour le secteur de l'assurance de 2009-2010, il a été convenu de créer un groupe de travail paritaire mobilité, chargé d'examiner les initiatives prises qui sont de nature à encadrer la mobilité - et/ou à réduire les besoins de mobilité - et d'établir un catalogue de "best practices" dans ce domaine.

Une enquête a été menée auprès des entreprises du secteur concernant les différents aspects de la mobilité. Il en a résulté un aperçu global de mesures qui ont été/vont être prises au sein des différentes entreprises.

Sur la base de cet aperçu (déposé en Commission paritaire), le groupe de travail a formulé les recommandations suivantes en vue d'un meilleur encadrement de la mobilité des travailleurs du secteur.

a. Télétravail

Les employeurs et les travailleurs ont différentes raisons pour voir appliquée l'une ou l'autre forme de télétravail au sein de l'entreprise.

Plusieurs entreprises du secteur de l'assurance ont déjà instauré certaines dispositions et pratiques concernant le télétravail/travail à domicile. Celles-ci peuvent permettre au secteur d'arriver à un certain nombre de "best practices". Les partenaires sociaux encourageront les entreprises concernées à leur communiquer les conclusions, données et expériences découlant de la mise en oeuvre de ces dispositions et pratiques de telle sorte qu'ils puissent en faire la synthèse et s'en servir comme base pour prendre les initiatives nécessaires au niveau sectoriel. Les partenaires sociaux du secteur recommandent aux entreprises qui souhaitent instaurer le télétravail d'engager à ce propos une concertation au niveau interne, en tenant compte des dispositions des CCT 85 et 85bis du CNT, et de fixer les dispositions éventuellement prises dans une convention collective.

b. Indemnité vélo

Les partenaires sociaux du secteur de l'assurance sont d'avis que les entreprises doivent promouvoir l'utilisation du vélo tant pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail que pour les déplacements professionnels.

Se déplacer à vélo offre de nombreux avantages en termes à la fois de santé, de mobilité et de parking.

C'est pourquoi, nous encourageons les employeurs à :

- accorder une indemnité vélo 1 aux travailleurs qui utilisent une bicyclette pour leurs déplacements;

- à veiller en collaboration avec le CPPT ou le SEPPT à ce que des parkings pour vélos soient prévus dans les bâtiments de l'entreprise ainsi que des vestiaires et des installations sanitaires pour les travailleurs qui se déplacent à vélo.

A cet égard, nous tenons à rappeler que la loi dispose que les frais exposés pour encourager l'utilisation du vélo sont déductibles à raison de 120 %.

c. Système de tiers-payant

Les partenaires sociaux du secteur de l'assurance sont d'avis qu'il convient de promouvoir autant que possible l'utilisation des transports publics. A cette fin, des incitants doivent être intégrés dans la politique de mobilité des entreprises. L'un de ces incitants est l'application du système de tiers-payant en cas d'utilisation des transports publics par le travailleur.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises du secteur de faire usage au maximum du système de tiers-payant et de conclure des accords à ce propos au niveau interne (et ce, pour autant que la législation permettant le système de tiers-payant reste en vigueur).

d. Covoiturage

Les partenaires sociaux du secteur de l'assurance sont d'avis que le covoiturage doit également être davantage encouragé.

C'est possible, entre autres, en :

1. désignant un coordinateur de covoiturage. Celui-ci pourra coordonner des initiatives de covoiturage et agir comme personne de contact tant pour des demandes internes qu'externes de covoiturage. Il pourra également proposer des mesures adéquates à la direction de l'entreprise.
2. adhérant à Carpoolplaza.be. Le site Web Carpoolplaza.be a été lancé en 2008 par Taxistop et est devenu depuis lors la banque centrale de données du covoiturage la plus importante de Belgique.
3. reprenant le covoiturage dans la car policy et le plan de mobilité de l'entreprise. Cela présente l'avantage de focaliser davantage l'attention sur le principe du covoiturage et de lever en outre les ambiguïtés éventuelles concernant par exemple les questions liées à l'assurance.

Recommandation du 13 novembre 2001 relative à la mobilité ¹

¹ Arrêté royal du 10 juillet 2003, Moniteur belge du 15 septembre 2003.

Conformément à l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, les interlocuteurs sociaux recommandent aux entreprises de faire usage du nouveau cadre, des incitants fiscaux et des incitants régionaux éventuels pour :

- Procéder à une évaluation des initiatives existantes en matière de plans de transport d'entreprise et faire un inventaire des facteurs de succès et des obstacles ;
- Examiner la mise en oeuvre de plans de transport d'entreprise ainsi que la possibilité d'organiser des transports collectifs ;
- Encourager les formes alternatives de transport et notamment l'utilisation du vélo et le covoiturage.

Encouragés par les décisions gouvernementales en matière de mobilité, les partenaires sociaux insistent pour que la mobilité devienne à court terme un sujet de concertation à part entière au niveau du secteur et des entreprises.

Recommandation du 16 mai 1994 relative au plan d'entreprise de redistribution du travail¹

¹ Recommandation du 16 mai 1994, Moniteur belge du 20 décembre 1994.

Cette recommandation a été adoptée en application de l'article 26 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité de pays (voyez également art. 2 du protocole du 28 juin 1995).

Cette recommandation complète la convention collective de travail du 16 mai 1994, en s'inscrivant dans la problématique générale de l'emploi dans le secteur de l'assurance.

Prépension conventionnelle à mi-temps

En référence à l'article 25 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 précité, les parties décident d'introduire un régime de prépension conventionnelle à mi-temps dans le secteur de l'assurance.

Une convention séparée sera conclue à cet effet de manière à permettre, dans le secteur de l'assurance, l'application des dispositions de la convention collective de travail n° 55 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, conclue au Conseil National du Travail le 13 juillet 1993.

Conformément à l'article 3 de cette convention précitée, l'âge auquel les travailleurs doivent satisfaire pour bénéficier de ce régime est fixé dans le secteur de l'assurance à 55 ans jusqu'au 30 décembre 1996, en référence à la convention collective de travail du 19 octobre 1993 modifiant la convention collective de travail du 27 mars 1987 relative à la prépension conventionnelle. (voy. CCT du 27 octobre 1994, A.R. 18 janvier 1995, M.B. 20 avril 1995).

Une autre convention précisera les nouvelles conditions d'âge auxquelles les travailleurs devront satisfaire pour bénéficier de ce régime à partir du 31 décembre 1996.

Plans d'entreprise de redistribution du travail

Les entreprises qui connaissent (connaîtront) un accroissement de l'effectif

Les entreprises qui ont conclu un plan d'entreprise de redistribution de travail, répondant aux conditions fixées au Titre IV de l'arrêté royal du 24 décembre 1993, pourront bénéficier des avantages prévus à l'article 36 de ce même titre.

Les entreprises qui connaissent (connaîtront) une diminution de l'effectif

Les entreprises qui le souhaitent peuvent examiner des possibilités de redistribution et de réduction du temps de travail, sans remplacement, afin d'éviter ou de limiter les licenciements dans le cadre d'une restructuration.

Les parties préconisent, à cet effet, les formules de partage du temps de travail suivants :

- emploi à temps partiel volontaire;
- diminution de la durée du travail ;
- instauration d'une semaine de quatre jours.

Elles préconisent pour la réalisation de ces mesures les modalités suivantes :

1. La réduction du temps de travail est non linéaire et s'applique par priorité aux fonctions administratives.
2. Ces formules impliquent le respect de la neutralité en cas de surcroît extraordinaire du travail.

Recours aux heures supplémentaires

Les partenaires sociaux recommandent de limiter au maximum le recours aux heures supplémentaires dans le secteur en cas de surcroît extraordinaire du travail.

Interruption volontaire de carrière

Les parties constatent que les dispositions relatives à l'interruption volontaire de carrière sont déjà réglées par l'article 5 de la convention collective du travail du 16 mai 1994.

Recommandation commune UPEA-Organisations syndicales :

Le harcèlement sexuel sur les lieux de travail,

1 Recommandation commune adoptée le 15 décembre 1992. Celle-ci fait suite à l'arrêté royal, du 18 septembre 1992 (Moniteur belge du 7 octobre 1992) organisant la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, qui oblige les employeurs à lancer avant le 7 janvier 1993 une procédure de modification de leur règlement de travail.

1. Déclaration de principe

Afin de créer et de maintenir un climat qui respecte la dignité des travailleurs et des travailleuses, le harcèlement sexuel sur les lieux de travail n'est ni admis, ni toléré. L'employeur s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour que le climat de travail soit exempt de ce type de comportement.

Tous les travailleurs ont la responsabilité du maintien d'un climat de travail respectant la dignité des travailleurs.

2. Définition

L'on entend par harcèlement sexuel, toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail.

La caractéristique essentielle du harcèlement sexuel réside dans le fait qu'il est ressenti comme indésirable par celui qui en fait l'objet.

3. Personnes de confiance

Des personnes de confiance, de préférence un homme et une femme, sont désignées.

Pour donner aux victimes l'accueil, l'aide et l'appui requis, ces personnes doivent :

- avoir la confiance du personnel;
- être capable de comprendre et de dialoguer avec les plaignants, ce qui pour la région de Bruxelles suppose la connaissance des deux langues nationales;
- être d'une grande disponibilité et pouvoir être contacté rapidement;
- recevoir une formation leur permettant de s'acquitter de leur rôle de façon adéquate;
- pouvoir agir en toute indépendance et bénéficier d'une protection contre toutes pressions ou représailles.

Le nom de ces personnes doit être porté à la connaissance du personnel.

4. Procédure

Tout membre du personnel s'estimant victime d'un comportement de harcèlement sexuel sur les lieux de travail a le droit de s'adresser à la personne ou à une des personnes de confiance en toute confidentialité et en toute immunité.

Cette personne a le droit de se faire accompagner et/ou représenter par un délégué syndical.

Elle peut, indifféremment, opter pour une procédure formelle ou pour une procédure dite "informelle".

Si, dans le cadre d'une de ces procédures, des enquêtes internes devaient être menées, celles-ci se feraient avec tact et dans le respect des droits à la fois des plaignants et des personnes incriminées.

a) Procédure informelle

- Si elle en exprime le souhait, la victime peut demander à être entendue par la personne de confiance de son choix.
- La personne de confiance ainsi sollicitée, essaiera de résoudre le problème d'une manière informelle, de façon discrète, indépendante et objective.
- Si cette personne considère la plainte fondée, elle peut, en accord avec la victime, avertir un membre de la direction habilité à traiter le problème.

b) Procédure formelle

- Dépôt de la plainte officielle auprès d'une des personnes de confiance.
- La personne de confiance sollicitée, communique à la personne incriminée qu'une plainte est dirigée contre elle en lui exposant la nature de cette plainte.
- La personne de confiance peut, si elle le souhaite, mener une enquête interne. Dans ce cadre, elle peut faire appel à des témoins et garantit un droit de réponse à la personne incriminée.
- Si elle considère que la plainte est fondée, elle peut, avec l'accord de la victime, avertir un membre de la direction habilité à traiter le problème. Elle communiquera dans ce cadre, de manière correcte et concise, les conclusions des deux parties.
- Eventuellement, des mesures disciplinaires peuvent être envisagées.

5. Sanctions

Le harcèlement sexuel sur les lieux de travail constitue une infraction punissable. Les sanctions à appliquer dans ce domaine seront adaptées à la gravité des faits et pourront être celles prévues dans le règlement de travail.

6. Protection

Des mesures de représailles ne peuvent en aucun cas être prises à l'encontre de la victime qui a déposé une plainte de bonne foi.

7. Informations

Des informations complémentaires peuvent être obtenues à l'adresse suivante :

Ministère de l'Emploi et du Travail
Secrétariat Général
Mme G. MEUNIER
rue Belliard 51₂
Bruxelles

Tél. : 02/233.40.15

² Nouvelle adresse du Service Public Fédéral, Emploi, Travail et Concertation sociale, rue Ernest Blerot, 1 – 1070 Bruxelles

Recommandation commune UPEA-Organisations syndicales,

¹ Cette recommandation est, selon le point 10 de l'accord sectoriel du 25 avril 1991 (non publié au Moniteur belge), confirmée par une CCT annexée à l'accord

Les parties signataires ont conclu le 1er juin 1990, en exécution de l'article 14 de la convention collective du travail du 31 mai 1989 (A.R. du 5 octobre 1989, M.B. du 26 octobre 1989) une recommandation dont le texte est repris ci-après.

Les dispositions contenues dans cette recommandation entrent en vigueur le 1er juin 1990 et sont conclues pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut cependant dénoncer cette recommandation moyennant un préavis de trois mois.

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

Les cadres dans le secteur des Assurances

A l'aube d'une nouvelle décennie et du nouveau millénaire, le secteur de l'assurance doit faire face à un avenir caractérisé par un environnement en constante évolution et une accélération sans cesse croissante des mutations technologiques.

La capacité du secteur à s'adapter et à surmonter ces événements dépendra en grande partie de sa capacité à mobiliser le personnel et principalement le personnel de cadre. Si celui-ci est, plus que jamais, un déterminant de la réussite, un moteur de la croissance du secteur, la qualité et la motivation du personnel doivent permettre également d'affronter les nouveaux défis économiques et commerciaux que notre secteur devra relever.

Le monde de l'assurance d'hier, traditionnel et un peu conservateur, a vécu : il faut se préparer à l'assurance de demain.

Le principal investissement du secteur "assurances" est son personnel. La compétence, la créativité des travailleurs, la motivation du "capital humain", voilà, avec la qualité des produits et des services, la seule richesse, le seul atout dont dispose l'assurance pour affronter le marché unique et le 21ème siècle.

1. Le bon climat et la qualité des relations sociales ont permis de conclure un ensemble de conventions collectives du travail qui - sans préjudice des dispositions légales ou réglementaires - régissent le statut du personnel y compris celui du

personnel de cadre, qu'il s'agisse des conditions de travail ou de rémunération, de la durée du travail, de la sécurité d'emploi.

2. Les employeurs et les travailleurs du secteur réaffirment le rôle essentiel du personnel de cadre dans les entreprises et soulignent l'attention spécifique dont il doit faire l'objet dans la politique du personnel des entreprises.

Cette attention particulière doit porter sur les points suivants :

- une politique de formation ;
- une politique de gestion des carrières ;
- une politique de responsabilités clairement définies ;
- une politique de rémunérations.

3. Une politique de formation : une des caractéristiques essentielles de la fonction de cadre est sans aucun doute la formation presque permanente dont il doit pouvoir bénéficier.

Face à une technicité toujours plus poussée et des innovations technologiques constantes, on ne peut qu'émettre des doutes sur la pérennité et la viabilité d'une entreprise qui négligerait d'assurer une formation permanente au personnel de cadre, ceci quel que soit son niveau d'expérience ou de formation préalable.

4. Une politique de gestion de carrières : le cadre doit faire l'objet d'une évaluation juste et correcte et connaître les critères selon lesquels il sera apprécié. Il doit pouvoir régulièrement se situer par rapport à ses propres objectifs et à ceux de l'entreprise.

5. Une politique de responsabilités : les relations entre employeurs et cadres doivent être claires.

Pour cela, le cadre doit clairement connaître le contenu de sa fonction, notamment la place qu'il occupe dans l'organigramme, ainsi que l'étendue de ses responsabilités. Le cadre doit savoir avec précision ce qu'on attend de lui et, en contrepartie, ce qu'il peut espérer obtenir.

6. Une politique de rémunération : la transparence et la qualité de ces relations spécifiques, ainsi qu'une politique de rémunération claire en rapport avec les responsabilités, constituent pour l'entreprise un véritable atout, et pour le cadre un réel élément de valorisation et de motivation.

Cette politique de rémunération doit notamment permettre aux cadres de mieux connaître les règles utilisées pour déterminer la rémunération, sous toutes ses formes.

7. Conclusion

En vue d'approfondir les points énumérés à l'article 2 et dans le cadre de la convention collective du travail du 31 mai 1989, art. 14 (M.B. du 5 octobre 1989), le groupe de travail demande que ce texte serve de base à une réflexion dans toutes les entreprises avec les délégués des organisations syndicales représentatives des travailleurs.

AVIS DE LA CP 306

Avis de la Commission paritaire des entreprises d'assurances : travail de nuit des femmes¹

¹ Avis unanime adopté par la Commission Paritaire le 21 avril 1995.

Celui-ci fait suite à la recommandation CNT n° 9 du 9 janvier 1995 invitant chaque Commission Paritaire à examiner la question de l'accès au travail de nuit des femmes dans le cadre, notamment, de la promotion de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

En principe, le travail de nuit est interdit pour les hommes et les femmes ; il doit, dès lors, garder un caractère exceptionnel et limité. C'est la raison pour laquelle il n'a fait l'objet d'aucune convention au niveau du secteur.

Dans le secteur des assurances, le travail de nuit concerne, en général, un nombre très limité de personnes et de fonctions.

Ces fonctions devraient être ouvertes tant aux femmes qu'aux hommes afin d'éviter toute discrimination et de favoriser la promotion du travail féminin dans le secteur des assurances.

Dans ce but, l'accès des travailleurs féminins à ces fonctions devrait être autorisé à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 1996, moyennant un accord préalable du groupe de travail chargé des actions positives dans le secteur (cfr. CCT du 16 mai 1994, article 7).

A l'issue de cette période transitoire, le groupe de travail sera chargé de définir les modalités définitives d'accès de travail de nuit aux femmes pour les fonctions envisagées.

L'organisation du travail de nuit des femmes doit, bien entendu, se faire dans le respect des mesures légales, réglementaires et conventionnelles existantes.