

4

Parteien Comité voor het verzekering
Commission Partenaire pour les entreprises
d'assurance

ACCORD SECTORIEL 2002

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.	NR. N°
22 -11- 2001	29 -01- 2002	

60780/6/306

[Handwritten signatures and initials]

Structure

0. Champ d'application**I. Pouvoir d'achat**

- Augmentation barémique en 2002

II. Emploi - Formation

- Tremplin jeunes
- FOPAS
 - Principe : prolongation 2004-2005
 - Financement : 2002
- Crédit formation
- Sécurité emploi

III. Bien-être au travail

- Crédit-temps
- Recommandation sur le temps de travail
- Lutte contre le stress au travail
- Mobilité

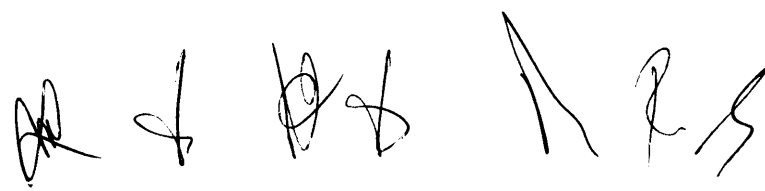
IV. Divers

- Prépension conventionnelle temps plein
- Vacances-jeunes
- Classification des fonctions
- Moyens de communication électroniques
- Fonds de formation syndical - paix sociale
- Marge pour l'évolution du coût salarial

V. Validité

VI. Conventions collectives de travail spécifiques

1. Prépension conventionnelle à temps plein
2. Mobilité
3. Crédit-temps
4. Vacances jeunes
5. Moyens de communication électroniques

 3.

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL SECTORIELLE
DU 13 NOVEMBRE 2001**

ACCORD SECTORIEL 2002

0. 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.

I. POUVOIR D'ACHAT

Augmentation barémique en 2002

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

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

II. EMPLOI – FORMATION

1. Tremplin jeunes

Le secteur de l'assurance s'engage à recruter, pour la durée totale de 1 an, 135 jeunes demandeurs d'emploi, ainsi qu'à leur procurer une formation complémentaire pendant leurs heures de travail, à partir du 1er janvier 2002 et pendant la durée de l'accord sectoriel.

Les demandeurs d'emploi recrutés pourront être imputés à raison de 1 % maximum sur le quota de conventions de premier emploi imposé par la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi.

Commentaire : les parties conviennent que cette disposition sera exécutée de la même façon que celle de la convention sectorielle du 21 juin 1999

Dans le cadre de ce « Plan jeunes », les employeurs auront également la possibilité d'engager des demandeurs d'emploi dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée de six mois.

En outre, les employeurs s'engagent à assurer à ces jeunes une formation professionnelle complémentaire. Cette formation répondra aux besoins réels de recrutements des entreprises du secteur et couvrira au moins trois mois.



Au terme de l'expérience ainsi acquise, les employeurs examineront positivement la possibilité d'engager ce jeune travailleur dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée ou d'un contrat de remplacement. L'objectif poursuivi vise ainsi à offrir un contrat à durée indéterminée au plus grand nombre de travailleurs concernés.

Une évaluation sera opérée au sein de la Commission paritaire dans le courant du deuxième trimestre des années 2002 et 2003, de manière à apprécier à la fois le respect du nombre de 135 personnes concernées par le projet ainsi que le succès de l'opération au niveau des engagements à l'issue du stage. L'UPEA fournira à cette occasion des renseignements globalisés portant sur le profil des participants, la fonction exercée et le type de formation suivie. Une information sera fournie au sein des entreprises dans le cadre des informations trimestrielles.

2. Fopas

- *Principe : prolongation 2004-2005*

Le Fonds pour la promotion de l'emploi et la formation dans le secteur de l'assurance (le FOPAS) créé par la convention collective de travail du 27 juin 1991 ¹ est prolongé pour les années 2004 et 2005.

- *Financement 2002*

En 2002, ce Fonds sera alimenté par la cotisation patronale de 0,10 % des rémunérations brutes prévue au chapitre 2, 1^{ère} section de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs ². Par conséquent, les employeurs sont dispensés de tout versement au Fonds interprofessionnel prévu à défaut de convention collective de travail dans la loi précitée.

3. Crédit de formation

Un crédit de formation, exprimé en nombre de jours par an, est déterminé collectivement au niveau de l'entreprise pendant la durée de l'accord 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 3.

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

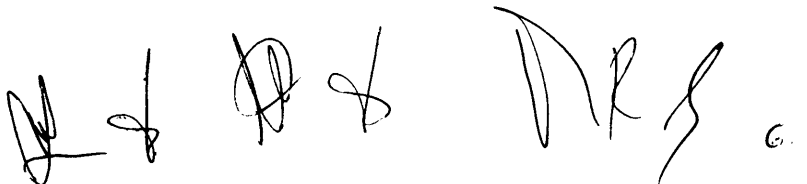
Les employeurs qui envisagent de procéder à des licenciements pour des motifs d'ordre technique d'organisation du travail, mèneront préalablement à ces licenciements des négociations où les partenaires sociaux rechercheront des solutions appropriées qui

¹ CCT du 27 juin 1991, AR du 31 mars 1992, MB du 16 mai 1992.

² MB 15 septembre 2001.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller initials on the left.

préservent 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.

Handwritten signatures in black ink, including a large stylized signature on the right and several smaller ones on the left.

III. BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

1. Crédit-temps

En exécution de la convention collective de travail n° 77 du Conseil National du Travail ³, une convention collective de travail spécifique est conclue en matière de crédit-temps qui prévoit les dispositions suivantes :

- la durée maximale du crédit temps est portée de 1 à 5 ans pour l'ensemble de la carrière professionnelle.;
- le pourcentage maximal des travailleurs qui peuvent bénéficier simultanément des dispositions de la CCT n° 77 est fixé à 5 % par entreprise.

2. Recommandation sur le temps de travail

Les partenaires sociaux lancent un appel aux entreprises du secteur, pour que dans l'intérêt de l'emploi, ceux-ci limitent le recours systématique aux heures supplémentaires et appliquent correctement les dispositions relatives à la durée du travail.

3. Lutte contre le stress au travail

Les parties signataires recommandent aux entreprises de mettre en place des mesures de lutte contre le stress sur base de la convention collective de travail n° 72 du Conseil National du Travail ⁴.

Un groupe paritaire d'accompagnement est créé. Celui-ci a pour mission de mettre sur pied une politique de sensibilisation du stress au travail au niveau du secteur afin que les entreprises poursuivent leurs efforts.

Les entreprises pourront s'inspirer librement du « Code of best practices » élaboré au niveau sectoriel.

³ CCT n° 77 du 14 février 2001 du Conseil National du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, AR 13 mars 2001, MB 28 mars 2001.

⁴ CCT n° 72 du Conseil National du Travail concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail, AR du 21 juin 1999, MB 9 juillet 1999.

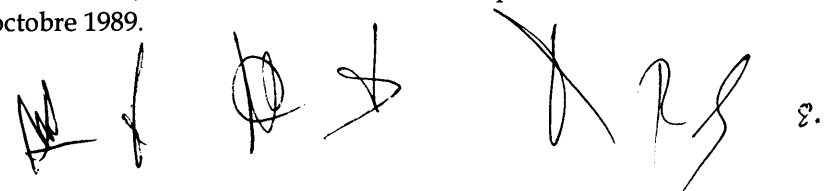
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized signature and several smaller initials.

4. Mobilité

Une convention collective de travail adaptant la convention collective de travail relative aux modalités de l'intervention des employeurs dans le coût du transport des travailleurs ⁵ est conclue.

Les parties signataires recommandent d'examiner les possibilités d'instaurer au niveau de l'entreprise un plan de gestion de la mobilité.

⁵ CCT du 24 novembre 1975, AR 8 août 1976, MB 21 octobre 1976 modifiée par la CCT du 31 mai 1989, AR 5 octobre 1989, MB 26 octobre 1989.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circled signature in the middle, and initials on the right.

IV. DIVERS

1. Prépension conventionnelle temps plein

Une convention collective abaissant l'âge de la prépension conventionnelle dans le secteur de l'assurance à 58 ans est conclue pour la période allant du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2005.

2. Vacances-jeunes

Une convention collective spécifique sur les vacances-jeunes est conclue. Celle-ci remplace la convention collective de travail relative au congé des travailleurs de moins de 25 ans du 19 novembre 1975 ⁶.

3. Classification des fonctions

Les parties conviennent de créer un groupe de travail chargé de présenter à la Commission paritaire une analyse de la classification des fonctions prévue par la convention collective de travail du 19 février 1979 ⁷ fixant les conditions de travail et de rémunération.

4. Moyens de communication électroniques

Un protocole peut être conclu au niveau des entreprises sur base de la convention sectorielle spécifique conclue en cette matière. Celui-ci peut prévoir dans quelle mesure la communication électronique peut être utilisée dans le fonctionnement des organes de concertation.

5. Fonds de formation syndical - paix sociale

Une allocation annuelle de 551.000 Euros au Fonds de formation syndical est versée en 2002 par l'UPEA, payable par trimestre et à terme échu, à condition que les dispositions ci-après aient été respectées.

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

⁶ CCT du 14 novembre 1975, AR 15 septembre 1976, MB 26 octobre 1976 modifiée par la CCT du 31 mai 1989, AR 5 octobre 1989, MB 26 octobre 1989.

⁷ CCT du 19 février 1979, AR 13 février 1980, MB 4 juin 1980.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp in the middle, and several other signatures on the right.

6. Marge pour l'évolution du coût salarial

2001-2002 : Les parties reconnaissent que les dispositions du présent accord épuisent la totalité de la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2001-2002 telle que définie dans la loi du 26 juillet 1996 sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité et fixée par l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 à 6,4 %.

Elles reconnaissent également avoir épuisé la totalité du bonus de croissance de 0,4 % prévu par l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000.

V. VALIDITÉ

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2002 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2002 à l'exception des points suivants :

- vacances jeunes; (durée indéterminée)
- crédit-temps; (durée indéterminée)
- prépension conventionnelle temps plein; (jusqu'au 31.12.2005)
- mobilité, (durée indéterminée)
- FOPAS, (jusqu'au 31.12.2005)
- moyens de communication électroniques. (durée indéterminée)

Handwritten mark resembling a stylized 'S' or '9'.

Les clauses de ce... être dénoncée par chaque des parties signataire par lettre recommandée, adressée au président de la commission paritaire, moyennant un préavis de 6 mois.

Handwritten signatures at the bottom right of the page.

SECTORAKKOORD 2002

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.	NR. N°
22 -11- 2001	29 -01- 2002	

60780 | 60306

[Handwritten signatures]

Structuur

0. Toepassingsgebied

I. Koopkracht

Baremaverhoging in 2002

II. Werkgelegenheid - Opleiding

Springplank jongeren

FOPAS

Principe : verlenging 2004-2005

Financiering : 2002

Opleidingskrediet

Vastheid van betrekking

III. Welzijn op het werk

Tijdskrediet

Aanbeveling over de arbeidstijd

Bestrijding van stress op het werk

Mobiliteit

IV. Diversen

Voltijds conventioneel brugpensioen

Jeugdvakantie

Functieclassificatie

Elektronische communicatiemiddelen

Fonds voor Vakbondsopleiding - sociale vrede

Marge voor de ontwikkeling van de loonkost

V. Geldigheidsduur

VI. Specifieke collectieve arbeidsovereenkomsten

1. Voltijds conventioneel brugpensioen
2. Mobiliteit
3. Tijdskrediet
4. Jeugdvakantie
5. Elektronische communicatiemiddelen

 A series of handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the middle, and a signature on the right.

9

**SECTORIËLE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 13 NOVEMBER 2001**

SECTORAKKOORD 2002

0. TOEPASSINGSGBIED

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

I. KOOPKRACHT

Baremaverhoging in 2002

De in de ondernemingen toegepaste loonbarema's worden vanaf 1 januari 2002 verhoogd met 1 %.

Commentaar: onder toegepaste loonbarema's worden verstaan de sectorbarema's of de "huis"-barema's

II. WERKGELEGENHEID - OPLEIDING

1. Springplank jongeren

De verzekeringssector verbindt er zich toe om vanaf 1 januari 2002 en voor de duur van het sectorakkoord, 135 jonge werkzoekenden aan te werven voor een totale duur van één jaar en hen tijdens hun werkuren een aanvullende opleiding te verschaffen.

De aangeworven werkzoekenden zullen slechts voor hoogstens 1 % mogen worden toegerekend aan de quota van startbaanovereenkomsten die de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid oplegt.

Commentaar : de partijen komen overeen dat deze bepaling op dezelfde wijze zal uitgevoerd worden als deze van de sector-CAO van 21 juni 1999

In het kader van dit "Jongerenplan" zullen de werkgevers eveneens de mogelijkheid hebben om werkzoekenden aan te werven met een overeenkomst van bepaalde duur voor zes maanden.

Daarnaast verbinden de werkgevers zich ertoe die jongeren een aanvullende beroepsopleiding te bieden. Die opleiding zal tegemoetkomen aan de reële opleidingsbehoeften van de ondernemingen uit de sector en zal minstens drie maanden duren.

Na deze werkervaring zullen de werkgevers op positieve wijze nagaan of de jonge werknemer in dienst kan worden genomen met een overeenkomst van bepaalde of

 4 

onbepaalde duur of een vervangingsovereenkomst. Het doel is over te gaan tot een zo groot mogelijk aantal aanwervingen onder arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Tijdens het tweede trimester van de jaren 2002 en 2003 zal binnen het Paritair Comité worden beoordeeld of het vooropgestelde aantal van 135 jonge werkzoekenden effectief gehaald is en of er voldoende aanwervingen zijn geweest om de operatie een succes te noemen. De BVVO zal bij die gelegenheid globale gegevens verstrekken over het profiel van de deelnemers, de uitgeoefende functie en het type van opleiding. Binnen de ondernemingen zal een informatie worden verstrekt in het kader van de trimestriële personeelsstatistieken.

2. Fopas

- *Principe : verlenging 2004-2005*

Het Fonds voor de bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding in de verzekeringssector (Fopas), opgericht door de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 1991¹, wordt verlengd voor de jaren 2004 en 2005.

- *Financiering 2002*

In 2002 zal dit Fonds worden gefinancierd door middel van een werkgeversbijdrage van 0,10 % op de brutolonen, zoals bepaald in hoofdstuk 2, afdeling 1 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers². De werkgevers zijn bijgevolg vrijgesteld van elke betaling aan het Interprofessioneel fonds waarin de voornoemde wet voorziet bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst.

3. Opleidingskrediet

Een opleidingskrediet, uitgedrukt in aantal dagen per jaar, wordt collectief op bedrijfsvlak voor de duur van de overeenkomst als volgt bepaald :

personeelsbestand met een arbeidsovereenkomst uitgedrukt in voltijds equivalent op 30 juni van het voorgaande jaar, vermenigvuldigd met 3.

4. Vastheid van betrekking: ontslag wegens technische redenen van arbeidsorganisatie

De onderneming die afdankingen overweegt om technische redenen van arbeidsorganisatie, zal voorafgaand aan deze afdankingen een onderhandeling voeren, waarbij de sociale partners ernaar streven om gepaste oplossingen te vinden die de tewerkstelling van de betrokken werknemers zo veel mogelijk vrijwaart of hun kansen op heroriëntering vergroot. Bij ontstentenis van een akkoord zal de sanctie voorzien in

¹ CAO van 27 juni 1991, KB van 31 maart 1992, BS van 16 mei 1992.

² BS van 15 september 2001.

5

artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende vastheid van betrekking van 19 februari 1979 van toepassing zijn.

III. WELZIJN OP HET WERK

1. Tijdskrediet

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van de Nationale Arbeidsraad³ wordt inzake tijdskrediet een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die het volgende bepaalt :

- de maximale duur van het tijdskrediet wordt verhoogd van 1 tot 5 jaar voor de hele loopbaan.
- het maximumpercentage van de werknemers die gelijktijdig kunnen genieten van de bepalingen van CAO nr 77 wordt vastgelegd op 5 % per onderneming.

2. Aanbeveling over de arbeidstijd

De sociale partners roepen de ondernemingen van de sector ertoe op, in het belang van de werkgelegenheid, het stelselmatig gebruiken van overuren te beperken en de bepalingen in verband met de arbeidsduur correct toe te passen.

3. Bestrijding van stress op het werk

De ondertekenende partijen bevelen de ondernemingen aan om, op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van de Nationale Arbeidsraad⁴, maatregelen te nemen om stress op het werk te bestrijden.

Er wordt een paritaire begeleidingsgroep opgericht. Deze heeft tot doel binnen de sector een sensibiliseringsbeleid tot stand te brengen in verband met stress op het werk, zodat de ondernemingen hun inspanningen voortzetten.

De ondernemingen kunnen in dat verband vrij gebruik maken van de *Code of best practices* die door de sector is opgesteld.

³ CAO nr. 77 van 14 februari 2001 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een systeem van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot halftijds, KB van 13 maart 2001, BS van 28 maart 2001.

⁴ CAO nr. 72 van de Nationale Arbeidsraad betreffende het beheer van de preventie van stress op het werk, KB van 21 juni 1999, BS van 9 juli 1999.

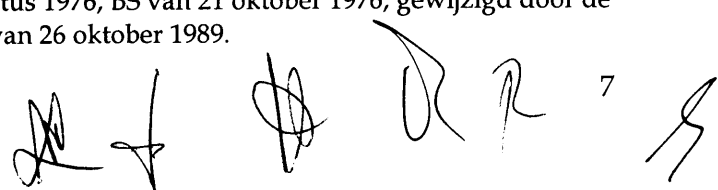
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circled signature and a signature with the number 6 next to it.

4. Mobiliteit

Er wordt een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de modaliteiten voor de tegemoetkoming van de werkgevers in de vervoerskosten van de werknemers⁵.

De ondertekenende partijen bevelen aan de mogelijkheden te onderzoeken om op het niveau van de ondernemingen mobiliteitsplannen uit te bouwen.

⁵ CAO van 24 november 1975, KB van 8 augustus 1976, BS van 21 oktober 1976, gewijzigd door de CAO van 31 mei 1989, KB 5 oktober 1989, BS van 26 oktober 1989.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. There are approximately six distinct marks, including what appears to be a signature, a set of initials, and a small number '7'.

IV. DIVERSEN

1. Voltijds conventioneel brugpensioen

Voor de periode van 1 januari 2003 tot 31 december 2005 wordt een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die de leeftijd voor het conventioneel brugpensioen in de verzekeringssector verlaagt tot 58 jaar.

2. Jeugdvakantie

Er wordt een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten inzake jeugdvakantie. Deze vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de vakantie van werknemers van minder dan 25 jaar van 19 november 1975⁶.

3. Functieclassificatie

De partijen komen overeen om een werkgroep op te richten die het Paritair Comité een analyse zal bezorgen van de functieclassificatie waarin is voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 1979⁷ inzake arbeids- en loonvoorwaarden.

4. Elektronische communicatiemiddelen

Er kan een protocol op het niveau van de bedrijven worden gesloten op basis van de specifieke sectorale arbeidsovereenkomst die terzake is gesloten. Daarin wordt vastgelegd in welke mate de elektronische post kan gebruikt worden binnen de werking van de overlegorganen.

5. Fonds voor Vakbondsopleiding - sociale vrede

De BVVO stort een jaarlijkse bijdrage van 551.000 euro, betaalbaar per kwartaal en na vervallen termijn, aan het Fonds voor Vakbondsopleiding, op voorwaarde dat aan de hierna volgende bepalingen wordt voldaan.

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

⁶ CAO van 14 november 1975, KB van 15 september 1976, BS van 26 oktober 1976, gewijzigd door de CAO van 31 mei 1989, KB 5 oktober 1989, BS van 26 oktober 1989.

⁷ CAO van 19 februari 1979, KB van 13 februari 1980, BS van 4 juni 1980.

6. Marge voor de ontwikkeling van de loonkost

2001-2002 : de partijen erkennen dat de bepalingen van dit akkoord de maximummarge voor de ontwikkeling van de loonkosten voor de jaren 2001-2002 zoals bepaald in de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en die in het centraal akkoord van 22 december 2000 vastgelegd is op 6,4 %, volledig opgebruiken.

Zij erkennen eveneens dat de groeibonus van 0,4 % waarin het centraal akkoord van 22 december 2000 voorziet, volledig opgebruikt is.

V. GELDIGHEIDSDUUR

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002 en treedt op 31 december 2002 buiten werking, behalve voor de volgende punten :

- jeugdvakantie, (onbepaalde duur)
- tijdskrediet, (onbepaalde duur)
- voltijds conventioneel brugpensioen, (tot 31.12.2005)
- mobiliteit, (onbepaalde duur)
- FOPAS, (tot 31.12.2005)
- elektronische communicatiemiddelen. (onbepaalde duur)

Brussel, 13 november 2001

Voor de punten, gesloten voor onbepaalde, wordt bepaald dat elk der ondertekenende partijen ~~de~~ ^{een van deze} clausules kan opzeggen d.m.v. een aangezekende brief, geriekt aan de voorzitter van het functionair comité, mits een opzegperiode van 6 maanden.

[Handwritten signatures]