



COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES (CP 306)

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 BAREMES 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 ¹ 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

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).

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.

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 graduât (3 années après l'enseignement du degré moyen). Toutefois, pour tenir compte des exigences des différentes catégories, cet âge de départ intégrera un nombre d'années d'expérience préalable équivalent à :

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

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

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

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

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

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

b) Les périodes d'expérience assimilée

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

- Toutes les périodes d'activité en milieu professionnel (entre autres : intérim, stages, contrats à durée déterminée, travail indépendant, bénévolat, ...) ⁴;
- Les années d'études et les années éventuelles de service militaire ;
- 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,...).

³ Cf. article 3 b).

⁴ A cet égard, les travailleurs verront reconnues de la même manière les périodes d'assimilation/vieilles dans un ou plusieurs des états membres de l'Union Européenne.

7

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.

En annexe :

Courbes d'expérience

Bruxelles, le 5 mai 2008,

⁵ 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.

COURBES D'EXPERIENCE - CATEGORIE EMPLOYES :

Exp.	CAT. 1	CAT.2	Exp.	CAT.3	Exp.	CAT. 4A	Exp.	CAT. 4B
-5	1.271,94	1.309,30						
-4	1.339,91	1.379,53						
-3	1.407,71	1.433,27	-5	1.533,30				
-2	1.432,60	1.467,44	-4	1.589,31				
-1	1.500,80	1.542,31	-3	1.638,02				
0	1.561,20	1.611,72	-1	1.701,04	-3	1.771,40	0	1.950,28
1	1.591,48	1.646,13	0	1.742,66	-2	1.786,41	-4	1.967,42
2	1.622,13	1.680,27	1	1.784,70	-1	1.816,69	-3	1.984,28
3	1.652,32	1.714,62	2	1.826,44	0	1.862,48	-2	2.001,25
4	1.682,66	1.749,23	3	1.868,44	1	1.907,15	-1	2.018,13
5	1.712,80	1.783,68	4	1.910,21	2	1.952,62	0	2.069,17
6	1.743,12	1.818,04	5	1.952,03	3	1.997,96	1	2.119,97
7	1.773,36	1.852,64	6	1.993,71	4	2.043,12	2	2.170,95
8	1.803,56	1.887,05	7	2.035,87	5	2.088,43	3	2.221,58
9	1.834,09	1.921,44	8	2.077,59	6	2.133,73	4	2.272,72
10	1.846,18	1.940,49	9	2.119,30	7	2.179,03	5	2.323,49
11	1.858,21	1.959,16	10	2.161,52	8	2.224,63	6	2.374,38
12	1.870,39	1.977,75	11	2.189,42	9	2.269,82	7	2.425,24
13	1.882,38	1.996,67	12	2.217,16	10	2.315,27	8	2.476,01
14	1.894,52	2.015,51	13	2.245,11	11	2.345,30	9	2.526,82
15	1.906,67	2.034,14	14	2.273,13	12	2.375,57	10	2.577,76
16	1.918,95	2.053,02	15	2.300,87	13	2.405,59	11	2.611,69
17	1.931,11	2.071,66	16	2.328,72	14	2.435,87	12	2.645,69
18	1.942,92	2.090,60	17	2.356,91	15	2.466,00	13	2.679,55
19	1.955,33	2.109,54	18	2.384,63	16	2.496,33	14	2.713,46
20	1.955,33	2.109,54	19	2.412,56	17	2.526,25	15	2.747,45
21	1.967,35	2.128,18	20	2.440,57	18	2.556,78	16	2.781,34
			21	2.440,57	19	2.586,97	17	2.815,40
			22	2.468,65	20	2.617,05	18	2.849,24
					21	2.617,05	19	2.883,29
					22	2.647,32	20	2.917,14
							21	2.917,14
							22	2.951,01

Ce niveau représente le nombre d'années d'expérience préalable requis dans les catégories 3, 4A et 4B.

MONTANTS VALABLES POUR LA PERIODE DU 01/03/2008 AU 31/12/2008

COURBES D'EXPERIENCE - CATEGORIE INSPECTEURS :

ANNEES	CAT. 1	CAT. 2	CAT. 3	CAT. 4
D'EXPERIENCE				

-3	1771,03	1823,56	1845,61	1969,51
-2	1818,90	1872,85	1895,49	2022,74
-1	1.866,76	1.922,13	1945,37	2075,97
FOV	1.914,63	1.971,42	1.995,25	2.129,20
1	1.954,71	2.029,02	2.053,56	2.201,13
2	1.994,69	2.086,72	2.112,09	2.272,95
3	2.034,67	2.144,48	2.170,72	2.344,63
4	2.074,54	2.202,38	2.229,07	2.416,46
5	2.114,47	2.259,84	2.287,23	2.488,19
6	2.154,27	2.317,58	2.346,11	2.560,10
7	2.194,45	2.375,30	2.404,43	2.631,98
8	2.234,48	2.432,82	2.462,78	2.703,76
9	2.274,26	2.490,84	2.521,18	2.775,49
10	2.314,20	2.548,55	2.579,69	2.847,34
11	2.354,39	2.606,34	2.638,02	2.919,18
12	2.378,26	2.631,13	2.671,50	2.954,77
13	2.402,25	2.655,85	2.704,87	2.991,09
14	2.426,14	2.680,36	2.738,07	3.026,61
15	2.450,36	2.705,26	2.771,71	3.062,95
16	2.474,30	2.729,89	2.805,01	3.098,67
17	2.498,35	2.754,96	2.838,55	3.134,77
18	2.522,30	2.779,63	2.872,08	3.170,59
19	2.546,09	2.804,47	2.905,26	3.206,31
20	2.570,22	2.828,80	2.938,84	3.242,34
21	2.594,03	2.853,71	2.972,34	3.278,22
22	2.594,03	2.853,71	2.972,34	3.278,22
23	2.617,91	2.878,46	3.005,49	3.313,96

Le tableau ci-dessus indique les montants des indemnités de départ en retraite des inspecteurs de la catégorie 1, 2, 3 et 4, en fonction du nombre d'années d'expérience préalable requis dans les catégories des inspecteurs.

Ce niveau représente le nombre d'années d'expérience préalable requis dans les catégories des inspecteurs.

/

PARITAIR COMITÉ VOOR HĒIVERZEKERINGSWEZEN (PC 306)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 5 MEI 2008 BETREFFENDE DE TOEPASSING VAN EEN ERVARINGS-COEFFICIENT DIE HET LEEFTIJDSCRITE RIUM VERVANGT IN DE BAREMA'S VAN DE BEDIENDEN EN DE INSPECTEURS

Artikel 1: Toepassingsgebied

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

Artikel 2: Motivatie van de principe-akkoorden.

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

De minister van werk heeft voorgesteld het leeftijds criterium om te vormen in anciënniteits criterium. Tegelijk, met het oog op het schrappen van elk risico op directe of indirecte discriminatie, nu of in de toekomst, al in wettelijke teksten geïdentificeerd of nog niet, hebben de sociale partners uit de verzekeringssector beslist om het ervarings criterium als basis voor de nieuwe saiarisstructuur te weerhouden en op basis van dit criterium de fundamentele principes, bepaald in hun gemeenschappelijke verklaring van 14 mei 2007, als bijlage van het sectorakkoord van 4 oktober 2007 toe te passen. Zij komen dus overeen een ervaringscoëfficiënt in te voeren als baremie k verhogings criterium.

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

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

De evolutiecurve van deze ervaring groeit snel in het begin van de carrière en neemt geleidelijk aan af, om vervolgens op een bepaald niveau tōt een nulsituatie te komen; deze evolutie varieert in functie van de verschillende baremieke

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

² Cf. artikel 3 b).

/

/

/

9

categorieën. De waardering van de ervaring leidt bijgevolg tót de definiëring van een ervaringscurve die rekening houdt met de leerfase binnen de functie, zowel binnen een professionele omgeving als binnen om het even welke gelijkwaardige ervaring.³

Artikel 3: Toepassing van de richtlijnen.

a. De ervaringscurve

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

0 jaar	Bediende catégorie 1
0 jaar	Bediende catégorie 2
2 jaar	Bediende catégorie 3
4 jaar	Bediende catégorie 4A
6 jaar	Bediende catégorie 4 B
4 jaar	Inspecteur

In geval men een werknemer aanneemt die het voor de functie benodigde aantal ervaringsjaren niet zou hebben, zal een degressieve coëfficiënt toegepast worden.

In geval men een werknemer aanneemt die voor zijn indiensttreding over een groter dan nodige ervaring zou beschikken, zal deze worden erkend. (zie lager)

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

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

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

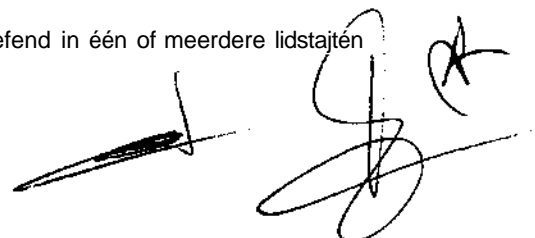
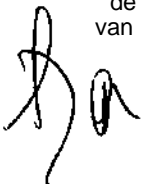
b. De périodes van aelijaeschakelde ervaring

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

- alle périodes binnen een professioneel milieu (ondermeer: intérimis, stages, bepaalde duurcontracten, zelfstandig werk, vrijwilligerswerk,...);⁴
- de jaren van studies en eventuele jaren van legerdienst;

³ Cf. artikel 3 b).

⁴ de périodes dat de werknemers gelijkgeschakelde périodes hebben uitgeoefend in één of meerdere lidstaten van de Europese Unie zullen op dezelfde manier erkend worden.



- d
- alle périodes van contractschorsing (tijdskrediet, moederschapsverlof...)⁵ evenals de périodes die gedekt zijn door de sociale zekerheid en de sociale wetgeving (werkloosheid, ziekte-invaliditeit...)-

Artikel 4: Geldigheidsduur

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

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

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

In bijlage:

Ervaringscurven

Brussel, 5 mei 2008,

⁵ Met uitzondering van de périodes van verlof zonder wedde : één periode van verlof zonder wedde wordt geneutraliseerd vanaf een jaar van verlof zonder wedde dat onafgebroken genomen wordt door de werknemer.

ERVARINGSCURVEN - CATEGORIE UITVOERIGSPERSONNEEL :

Erv.	CAT. 1	CAT.2	Erv.	CAT.3	Erv.	CAT. 4A	Erv.	CAT. 4B
-5	1.271,94	1.309,30						
-4	1.339,91	1.379,53						
-3	1.407,71	1.433,27	-5	1.533,30				
-2	1.432,60	1.467,44	-4	1.589,31				
-1	1.500,80	1.542,31	-3	1.638,02				
m	1.561,20	1.646,73	-1	1.701,04	-3	1.771,40	-5	1.950,28
2	1.591,48	1.646,73	0	1.742,66	-2	1.786,41	-4	1.967,42
3	1.622,13	1.680,27	1	1.784,70	-1	1.816,69	-3	1.984,28
4	1.652,32	1.714,62	2	1.826,44	0	1.862,18	-2	2.001,25
5	1.682,66	1.749,23	3	1.868,44	=	1.907,15	-1	2.018,13
6	1.712,80	1.783,68	4	1.910,21	2	1.952,62	0	2.069,17
7	1.743,12	1.818,04	5	1.952,03	3	1.997,96	1	2.119,97
8	1.773,36	1.852,64	6	1.993,71	4	2.043,12	2	2.170,95
9	1.803,56	1.887,05	7	2.035,87	5	2.088,43	3	2.221,58
10	1.834,09	1.921,44	8	2.077,59	6	2.133,73	4	2.272,72
11	1.846,18	1.940,49	9	2.119,30	7	2.179,03	5	2.323,49
12	1.858,21	1.959,16	10	2.161,52	8	2.224,63	6	2.374,38
13	1.870,39	1.977,75	11	2.189,42	9	2.269,82	7	2.425,24
14	1.882,38	1.996,67	12	2.217,16	10	2.315,27	8	2.476,01
15	1.894,52	2.015,51	13	2.245,11	11	2.345,30	9	2.526,82
16	1.906,67	2.034,14	14	2.273,13	12	2.375,57	10	2.577,76
17	1.918,95	2.053,02	15	2.300,87	13	2.405,59	11	2.611,69
18	1.931,11	2.071,66	16	2.328,72	14	2.435,87	12	2.645,69
19	1.942,92	2.090,60	17	2.356,91	15	2.466,00	13	2.679,55
20	1.955,33	2.109,54	18	2.384,63	16	2.496,33	14	2.713,46
21	1.955,33	2.109,54	19	2.412,56	17	2.526,25	15	2.747,45
22	1.967,35	2.128,18	20	2.440,57	18	2.556,78	16	2.781,34
			21	2.440,57	19	2.586,97	17	2.815,40
			22	2.468,65	20	2.617,05	18	2.849,24
					21	2.617,05	19	2.883,29
					22	2.647,32	20	2.917,14
							21	2.917,14
							22	2.951,01

Dit niveau komt overeen met het aantal jaren voorafgaande ervaring dat nodig is in de categorieën 3, 4A en 4B.

ERVARINGSCURVEN - CATEGORIE INSPECTEURS :

ERVARINGSJAREN	CAT. 1	CAT. 2	CAT. 3	CAT. 4
-3	1771,03	1823,56	1845,61	1969,51
-2	1818,90	1872,85	1895,49	2022,74
-1	1.866,76	1.922,13	1945,37	2075,97
0	1.914,63	1.971,42	1.995,25	2.129,20
1	1.954,71	2.029,02	2.053,56	2.201,13
2	1.994,69	2.086,72	2.112,09	2.272,95
3	2.034,67	2.144,48	2.170,72	2.344,63
4	2.074,54	2.202,38	2.229,07	2.416,46
5	2.114,47	2.259,84	2.287,23	2.488,19
6	2.154,27	2.317,58	2.346,11	2.560,10
7	2.194,45	2.375,30	2.404,43	2.631,98
8	2.234,48	2.432,82	2.462,78	2.703,76
9	2.274,26	2.490,84	2.521,18	2.775,49
10	2.314,20	2.548,55	2.579,69	2.847,34
11	2.354,39	2.606,34	2.638,02	2.919,18
12	2.378,26	2.631,13	2.671,50	2.954,77
13	2.402,25	2.655,85	2.704,87	2.991,09
14	2.426,14	2.680,36	2.738,07	3.026,61
15	2.450,36	2.705,26	2.771,71	3.062,95
16	2.474,30	2.729,89	2.805,01	3.098,67
17	2.498,35	2.754,96	2.838,55	3.134,77
18	2.522,30	2.779,63	2.872,08	3.170,59
19	2.546,09	2.804,47	2.905,26	3.206,31
20	2.570,22	2.828,80	2.938,84	3.242,34
21	2.594,03	2.853,71	2.972,34	3.278,22
22	2.594,03	2.853,71	2.972,34	3.278,22
23	2.617,91	2.878,46	3.005,49	3.313,96

Dit niveau komt overeen met het aantal jaren voorafgaande ervaring dat nodig is in de categorieën 3, 4A en 4B.

BEDRAGEN GELDIG VOOR DE PERIODE VAN 01/03/2008 TOT 31/12/2008