

PARITAIR COMITÉ VOOR HET VERZEKERINGSWEZEN (PC 306)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 30 NOVEMBER 2009 BETREFFENDE DE BEROEPSHERINSCHAKELING

Inleiding

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

Artikel 1: Toepassingsgebied

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

Artikel 2: Beoogde werknemers

Beoogd zijn: de ontslagen werknemers voor wie de sanctie van artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de vastheid van betrekking¹ van toepassing is.

Artikel 3: Doelstelling

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

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

Die nieuwe opdrachten worden toevertrouwd aan Fopas.

Artikel 4: De rol van Fopas

De statuten van Fopas zijn zodanig aangepast² dat het een belangrijkere rol kan spelen in de herinschakeling in het beroepsleven van de hierboven bedoelde ontslagen werknemers.

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

De herinschakelingscel zorgt voor:

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

¹ gecoördineerd op 18 december 2008.

² Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 2007 tot vaststelling van de statuten van Fopas, het "Fonds voor de bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding in de verzekeringssector", koninklijk besluit van 10 maart 2008, Belgisch Staatsblad van 29 april 2008.

- de coördinatie en de goede uitvoering van de nieuwe diensten die Fopas zal verlenen.

Fopas biedt de beoogde werknemers de volgende diensten aan:

1. Opleidingen aanbieden

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

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

2. Kandidaat opnemen in sectoraal gegevensbestand

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

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

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

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

3. Outplacement voorstellen

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

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

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

De kosten daarvan zijn voor rekening van de ex-werkgever van de werknemer, met een maximum van 8.000 euro (maximaal 7.500 euro voor het outplacementbureau, minimaal 500 euro als vergoeding voor de beheerskosten van Fopas en de opleiding van de werknemer).

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

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

Artikel 5: Geldigheidsduur

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

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

COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES (CP 306)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 30 NOVEMBRE 2009 RELATIVE A LA REINSERTION PROFESSIONNELLE

Préambule

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

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Travailleurs visés

Sont visés les travailleurs licenciés pour lesquels la sanction de l'article 15 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi¹ s'applique.

Article 3 : Objectif

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

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

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

Article 4 : Le rôle du FOPAS

Les statuts du FOPAS ont été adaptés² de manière à lui permettre de jouer un rôle plus important dans la réinsertion professionnelle des personnes licenciées visées plus haut.

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

Cette cellule veille à

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

¹ coordonnée le 18 décembre 2008.

² Convention collective de travail du 18 avril 2007 déterminant les statuts du FOPAS, le "fonds pour la promotion de l'emploi et la formation dans le secteur de l'assurance", arrêté royal du 10 mars 2008, Moniteur belge du 29 avril 2008.

Les services du FOPAS offerts aux travailleurs visés sont :

1. Offrir des formations

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

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

2. Inscrire le candidat dans une base de données sectorielle

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

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

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

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

3. Proposer un outplacement

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

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

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

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

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

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

Article 5 : Validité

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

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