

4  
Commission paritaire des  
employés d'assurance

# ACCORD SECTORIEL

## 2003-2004

NEERLEGGING-DEPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.
20 -10- 2003	2 -12- 2003

68997

NR.  
N°

Commission paritaire du 15 octobre 2003

f b

STRUCTURE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL SECTORIELLE DU 15 OCTOBRE 2003  
RELATIVE A L'ACCORD SECTORIEL 2003-2004

**0. Champ d'application**

**I. Emploi**

1. Sécurité d'emploi : licenciement pour raison technique d'organisation du travail
2. Sécurité d'emploi : licenciement individuel
3. Sécurité d'emploi : licenciement collectif
4. Evolution de l'emploi
5. Tremplin jeunes
6. Emploi - externalisation - filialisation

**II. Formation**

1. FOP AS : prolongation 2006-2007
2. Crédit formation

**III. Pouvoir d'achat**

Prime unique

**IV. Bien-être et qualité de vie au travail**

1. Crédit-temps
2. Congé de paternité
3. Lutte contre le stress au travail
4. Recommandation sur les heures supplémentaires
5. Mobilité

Handwritten marks and signatures at the bottom right of the page.

**V. Classification des fonctions**

**VI. Prépension conventionnelle**

1. Prépension conventionnelle temps plein
2. Prépension conventionnelle mi-temps

**VII. Libertés syndicales**

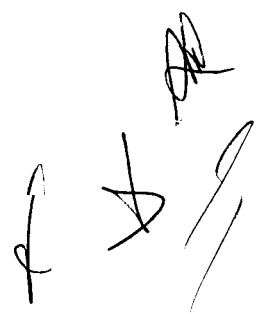
1. Moyens de communication électroniques
2. Principe de non discrimination des représentants des travailleurs
3. Fonds de formationsyndical - paix sociale
4. Organe d'observation paritaire

**VIII. Environnement économique et financier**

**IX. Validité**

**CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL SPÉCIFIQUES**

1. Prépension conventionnelle a temps plein
2. Prépension conventionnelle a mi-temps
3. Moyens de communication électroniques
4. Crédit-temps
5. Congé de paternité



7

CONVENTION COLLECTIVE DE **TRAVAIL** SECTORIELLE DU **15** OCTOBRE 2003 RELATIVE A  
L'ACCORD SECTORIEL 2003-2004

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. EMPLOI

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'emploi<sup>1</sup> 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) les la procédure d'accompagnement a 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 ;

<sup>1</sup> CCT du 19 février 1979 coordonnée par la CCT du 9 novembre 1987 (AR 30.03.1988, MB 09.04.1988).



- 4
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.

### 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'emploi<sup>2</sup>, par les mesures suivantes :

1. les employeurs confrontés à des problèmes de licenciement collectif, tel que défini par la loi Renault du 13 février 1998<sup>3</sup>, mèneront préalablement à tout licenciement collectif des négociations où les partenaires sociaux rechercheront des solutions appropriées et des modalités sociales d'accompagnement qui préserveront 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.

### 5. Tremplin jeunes

Le secteur de l'assurance s'engage à recruter, pour une durée totale de 1 an, 150 jeunes demandeurs d'emploi, ainsi qu'à leur procurer une formation complémentaire pendant

---

<sup>2</sup> CCT du 19 février 1979 coordonnée par la CCT du 9 novembre 1987 (AR 30.03.1988, MB 09.04.1988).

<sup>3</sup> Loi portant des dispositions en faveur de l'emploi (article 62).

4

leurs heures de travail, a partir du 1er octobre 2003 et pendant la durée de l'accord sectoriel.

Les demandeurs d'emploi recrutés pourront être imputés a 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.

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

En outre, les employeurs s'engagent a assurer a 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 ces jeunes travailleurs dans les liens d'un contrat de travail a durée déterminée ou indéterminée ou d'un contrat de remplacement. L'objectif poursuivi vise ainsi a offrir un contrat a durée indéterminée au plus grand nombre de travailleurs concernés dans les limites des possibilités des entreprises.

Une évaluation sera opérée au sein de la Commission paritaire dans le courant du deuxième trimestre de l'année 2005, de maniere a apprécier a la fois le respect du nombre de 150 personnes concernées par le projet, ainsi que le succes de l'opération au niveau des engagements a l'issue du stage. L'UPEA fournira a 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.

## 6. Emploi - externalisation - filialisation

Les partenaires sociaux conviennent de créer un groupe de travail paritaire devant traiter de la politique générale de l'emploi, de l'externalisation, de la filialisation... dans le secteur de l'assurance. Ce groupe fera rapport a la commission paritaire au mois de septembre 2004.



4

## II. FORMATION

### 1. FOPAS : prolongation 2006-2007

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<sup>4</sup> est prolongé pour les années 2006 et 2007.

### 2. 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 Hens d'un contrat de travail, exprimé en équivalent temps plein, au 30 juin de l'année précédente, multiplié par 4.

Ce crédit se comprend tant les formations sur les lieux du travail que les formations en externe.

Un rapport a ce sujet sera présenté au Conseil d'entreprise a l'occasion des informations économiques et financières annuelles.

## III. POUVOIR D'ACHAT

### 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 a temps partiel, l'application de cette disposition se fait au prorata de leur temps de prestations.

---

<sup>4</sup> CCT du 27 juin 1991, AR du 31 mars 1992, MB du 16 mai 1992.

4

#### IV. BIEN-ÊTRE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

##### 1. Crédit-temps

Une CCT spécifique est conclue en vue d'aménager le droit au crédit-temps dans le secteur de l'assurance. Celle-ci portera sur l'augmentation du seuil de 5 a 7%.

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%.

##### 2. Congé de paternité

Les parties conviennent de conclure une CCT spécifique garantissant le paiement intégral (sans perte de salaire) des 5 premiers jours du congé de paternité, a savoir les 3 premiers a charge de l'employeur et les 2 suivants en complement de l'allocation INAMI.

##### 3. Lutte contre le stress au travail

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.

Ses travaux pourront porter sur :

- une actualisation du « Code of best practices » établi paritairement en 2002 ;
- l'organisation d'un forum consacré a la problématique auquel seraient invites des membres des comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ;
- la mise en place d'un réseau entre les conseillers en prévention en vue d'échanger leurs expériences réciproques ;
- des réflexions concernant la charge de travail ;
- toutes autres mesures qui contribueraient efficacement a lutter contre le stress dans le secteur.

##### 4. Recommandation sur les heures supplémentaires

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 a la durée du travail.

##### 5. Mobilité

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



4

## V. CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Etant donné la publication des « familles de métiers de l'assurance » par l'UPEA, les partenaires sociaux estiment qu'il y a une base importante pour une méthode analytique de classification des fonctions.

Ils décident dès lors de s'engager dans un travail de classification analytique, en tenant compte notamment de l'égalité hommes-femmes, tel que recommandé par le ministère compétent.

Cette classification aura un caractère supplétif, comme toutes les dispositions sectorielles, par rapport aux entreprises qui réalisent d'elles-mêmes un travail équivalent.

Le timing envisagé est d'aboutir à un descriptif de fonctions et un projet de barèmes associés pour fin 2004.

Ces résultats devront être négociés pour mise en œuvre lors de la convention sectorielle 2005-2006.

## VI. PRÉPENSION CONVENTIONNELLE

### 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 1er janvier 2006 au 31 décembre 2008.

Celle-ci sera prolongée jusqu'au 31 décembre 2009 conformément aux dispositions de la loi 28 avril 2003<sup>5</sup>.

### 2. Prépension conventionnelle mi-temps

Une convention collective abaissant l'âge de la prépension conventionnelle mi-temps dans le secteur de l'assurance à 55 ans est conclue pour la période allant du 1er janvier 2003 au 31 décembre 2004.

---

<sup>5</sup> Loi relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (MB 15 mai 2003).

### **1. Moyens de communication électroniques**

Une convention collective de travail relative à l'utilisation des moyens de communication électroniques par les membres des organes de concertation est conclue en exécution du présent accord.

### **2. Principe de non discrimination des représentants des travailleurs**

Les parties signataires conviennent du principe de non discrimination des représentants des travailleurs en matière de promotion et de rémunération.

### **3. Fonds de formation syndical - paix sociale**

Une allocation annuelle de 750.000 € au Fonds de formation syndical est versée en 2003 et 2004 par l'UPEA, payable par trimestre et à terme échu, à condition que les dispositions ci-après aient été respectées.

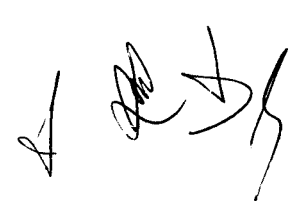
Les parties et leurs mandataires s'abstiennent, pendant la durée de la présente convention, de provoquer, de déclencher ou de soutenir un conflit collectif, au niveau du secteur ou des entreprises individuellement à l'appui de revendications portant sur des points régies par des conventions collectives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

### **4. Organe d'observation paritaire**

Les parties signataires conviennent de la création d'un organe d'observation paritaire, destiné à mieux informer les membres de la Commission paritaire et de fournir une information plus rapide et plus adéquate aux différents conseils d'entreprise du secteur.

## **VIII. ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET FINANCIER**

Les parties conviennent de se revoir en septembre 2004 afin de faire le point sur la situation économique et financière du secteur. Il sera notamment tenu compte des résultats de la conférence fédérale sur l'emploi tenue en octobre 2003. A cette occasion, les parties feront également l'évaluation de l'état d'avancement des groupes de travail mis en place par cette convention.



4

## IX. VALIDITÉ

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 ;
- Crédit-temps ;
- Moyens de communication électroniques ;
- Organe d'observation paritaire ;
- Congé de paternité ;

*parties signataires pour conclure à durée indéterminée ; CKAer - des  
 par lettre recommandée, adressée au président de la  
 commission paritaire, au moment  
 jusqu'au 31 décembre 2004 ; un accord de  
 6 mois.*

- Sécurité d'emploi - licenciement pour raison technique d'organisation du travail ;  
 jusqu'au 30 septembre 2005 ;
- FOPAS ;  
 jusqu'au 31 décembre 2007 ;
- prépension conventionnelle temps plein ;  
 jusqu'au 31 décembre 2008.

Paritair Comité voor het  
werkdomein

# SECTORAKKOORD 2003-2004

NEERLEGGING-DÉPOT | REGISTR.-ENREGISTR.

20 -10- 2003

12 -12- 2003

NR.  
W

68997

Paritair Comité van 15 oktober 2003

STRUCTUUR

**SECTORALE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 15 OKTOBER 2003  
BETREFFENDE HET SECTORAKKOORD 2003-2004**

**0. Toepassingsgebied**

**I. Tewerkstelling**

1. Vastheid van betrekking: ontslag wegens technische redenen van arbeidsorganisatie
2. Vastheid van betrekking: individueel ontslag
3. Vastheid van betrekking : collectief ontslag
4. Evolutie van de werkgelegenheid
5. Springplank jongeren
6. Werkgelegenheid - externalisering - filialisering

**II. Opleiding**

1. FOPAS: verlenging 2006-2007
2. Opleidingskrediet

**III. Koopkracht**

Eenmalige premie

**IV. Welzijn en kwaliteit van het leven op het werk**

1. Tijdskrediet
2. Vaderschapsverlof
3. Bestrijding van stress op het werk
4. Aanbeveling over de overuren
5. Mobiliteit

**V. Functieclassificatie**

**VI. Conventioneel brugpensioen**

1. Voltijds conventioneel brugpensioen
2. Halftijds conventioneel brugpensioen

**VII. Vakbondsrechten**

1. Elektronische communicatiemiddelen
2. Principe van niet-discriminatie van werknemersafgevaardigden
3. Fonds voor Vakbondsopleiding - sociale vrede
4. Paritair waarnemingsorgaan

**VIII. Economische en financiële context**

**IX. Geldigheidsduur**

**SPECIFIEKE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN**

1. Voltijds conventioneel brugpensioen
2. Halftijds conventioneel brugpensioen
3. Elektronische communicatiemiddelen
4. Tijdskrediet
5. Vaderschapsverlof

4

SECTORALE **COLLECTIEVE** ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 15 OKTOBER 2003 BETREFFENDE  
HET SECTORAKKOORD 2003 -2004

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. TEWERKSTELLING

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

Tot 30 september 2005 zullen de werkgevers die willen ontslaan om technische redenen van arbeidsorganisatie vóór die ontslagen onderhandelingen voeren waarbij de sociale partners gepaste oplossingen zullen trachten te vinden om de tewerkstelling van de betrokken werknemers zoveel mogelijk te vrijwaren of om hun heroriënteringsmogelijkheden te vergroten. Indien er geen akkoord wordt bereikt, zal de sanctie bepaald in artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 1979 betreffende de vastheid van betrekking van toepassing zijn.

2. Vastheid van betrekking: individueel ontslag

Behalve in geval van zware fout gaan de partners akkoord om de bestaande bepalingen inzake individuele vastheid van betrekking te versterken, door de bepalingen van artikel 4 van de CAO betreffende de vastheid van betrekking<sup>1</sup> aan te vullen met de volgende maatregelen:

- a) de beslissing om te ontslaan blijft de exclusieve bevoegdheid van de werkgever;
- b) in het kader van dat artikel 4 zullen de ondernemingen een begeleidingsprocedure bij individueel ontslag opzetten tegen 30 juni 2004;
- c) de begeleidingsprocedure die binnen elke onderneming wordt ingesteld, dient minstens rekening te houden met de volgende bepalingen:
  1. elke betrokken werknemer moet daadwerkelijk de mogelijkheid geboden worden om zich te laten begeleiden door een of meer vakbondsafgevaardigden. Deze mogelijkheid zal uitdrukkelijk per brief aan de betrokken werknemer worden gemeld;

---

<sup>1</sup> CAO van 19 februari 1979 gecoördineerd door de CAO van 9 november 1987 (KB 30.03.1988, BS 09.04.1988)

- 4
2. de middelen die ingezet werden vóór het ontslag (opleiding, enz.) moeten duidelijk genoemd worden met inbegrip van de tijd die werd vastgelegd om de werknemer toe te laten zijn situatie te verbeteren na de verwittiging;
  3. de werknemer moet over een **minimumtermijn** beschikken tussen de aankondiging van het voornemen om te ontslaan en de eventuele daadwerkelijke beslissing om te ontslaan. Die termijn moet minstens vijf kalenderdagen bedragen;
- d) de ondernemingen die al over een gelijkwaardige procedure beschikken worden van deze oefening vrijgesteld;
  - e) in ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging moeten de werknemers over gelijkwaardige garanties beschikken.

### 3. Vastheid van betrekking

Rekening houdend met de sectorale context willen de sociale partners de bestaande bepalingen inzake collectieve vastheid van betrekking versterken, door de bepalingen van de CAO betreffende de vastheid van betrekking<sup>2</sup> aan te vullen met de volgende maatregelen:

- a) de werkgevers die overwegen over te gaan tot collectief ontslag, zoals bepaald in de wet van 13 februari 1998<sup>3</sup>, moeten vóór elk collectief ontslag onderhandelingen voeren, waarbij de sociale partners gepaste oplossingen en sociale begeleidingsmaatregelen zullen trachten uit te werken om de tewerkstelling van de betrokken werknemers zoveel mogelijk te vrijwaren en/of hun heroriënteringsmogelijkheden te vergroten;
- b) bij gebrek aan een akkoord over de oplossingen die de op dat niveau betrokken partijen respectievelijk beogen, wordt het probleem voorgelegd aan het Paritair Comité, dat binnen een termijn van hoogstens twee maanden alle middelen zal uitputten waarover het beschikt.

### 4. Evolutie van de werkgelegenheid

Indien overeenkomstig de procedure van de CAO nr. 9 van 9 maart 1972 wordt vastgesteld dat de evolutie van de werkgelegenheid een ernstig probleem vormt voor de toekomst van de onderneming, verbinden de betrokken ondertekenaars zich ertoe mogelijke oplossingen en modaliteiten van sociale begeleiding te bespreken.

---

<sup>2</sup> CAO van 19 februari 1979 gecoördineerd door de CAO van 9 november 1987 (KB 30.03.1988, BS 09.04.1988)

<sup>3</sup> wet houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling (artikel 62).





## 5. Springplank jongeren

De verzekeringssector verbindt er zich toe om vanaf 1 oktober 2003 en voor de duur van het sectorakkoord, 150 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.

In het kader van dit plan "Springplank jongeren" 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 werknemers in dienst kunnen worden genomen met een overeenkomst van bepaalde of onbepaalde duur of een vervangingsovereenkomst. Het doel is over te gaan tot een zo groot mogelijk aantal aanwervingen onder arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, rekening houdend met de mogelijkheden van de ondernemingen.

Tijdens het tweede trimester van het jaar 2005 zal binnen het Paritair Comité worden beoordeeld of het vooropgestelde aantal van 150 jonge werkzoekenden effectief gehaald is en of er na afloop van de stage 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 de informatie worden verstrekt in het kader van de trimestriële personeelsstatistieken.

## 6. Werkgelegenheid - **externalisering** - **filialisering**

De sociale partners spreken af om een paritaire werkgroep op te richten belast met het algemene werkgelegenheidsbeleid, de externalisering, de **filialisering**... in de verzekeringssector. Deze werkgroep zal in september 2004 verslag uitbrengen aan het Paritair comité.



4

## II. OPLEIDING

### 1. FOPAS: verlenging 2006-2007

Het Fonds voor de bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding in de verzekeringssector (Fopas), opgericht door de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 1991<sup>4</sup>, wordt verlengd voor de jaren 2006 en 2007.

### 2. 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 4.

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

Een verslag hierover zal worden voorgelegd aan de Ondernemingsraad samen met de jaarlijkse economische en financiële inlichtingen.

## III. KOOPKRACHT

### Enmalige premie

Principe:

De werkgevers kennen de werknemers die op 31 december 2004 aanwezig zijn, een eenmalige brutopremie toe van 185 €.

Deze premie zal worden betaald met het loon van de maand januari 2005. Deze premie zal niet verrekend worden in de kost van het eventuele sectorakkoord 2005-2006.

Omzetting:

Volgens de partijen verdient het aanbeveling om te voorzien in de mogelijkheid om die premie te benutten als een éénmalige bijdrage in het kader van de tweede pijler.

De voorwaarden daarvan worden door de onderneming zelf bepaald.

Deeltijdse arbeid:

Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers wordt deze bepaling toegepast in verhouding tot hun arbeidstijd.

<sup>4</sup> CAO van 27 juni 1991, KB van 31 maart 1992, BS van 16 mei 1992

#### IV. WELZIJN EN KWALITEIT VAN HET LEVEN OP HET WERK

##### 1. Tijdskrediet

Er wordt een specifieke CAO ingevoerd om het recht op tijdskrediet in de verzekeringssector uit te breiden. De CAO zal de drempel verhogen van 5 % tot 7 %.

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

##### 2. Vaderschapsverlof

De partijen komen overeen om een specifieke CAO te sluiten die voorziet in de integrale betaling (zonder loonverlies) van de eerste 5 dagen van het vaderschapsverlof, in die zin dat de drie eerste dagen ten laste vallen van de werkgever en voor de twee volgende een aanvulling op de RIZIV-toelage wordt uitgekeerd.

##### 3. **Bestrijding** van stress op het werk

Er wordt een begeleidende paritaire werkgroep 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.

Haar werkzaamheden zullen betrekking hebben op:

- een actualisering van de in 2002 paritair opgestelde "Code of best practices";
- de organisatie van een forum over deze problematiek, waarop leden van de comités voor de preventie en bescherming op het werk (CPBW's) uitgenodigd zouden worden;
- het opzetten van een netwerk van preventieadviseurs om hun wederzijdse ervaringen uit te wisselen;
- reflecties over de werklust;
- alle andere maatregelen die doeltreffend tot de bestrijding van stress in de sector zouden bijdragen.

##### 4. Aanbeveling inzake overuren

De sociale partners roepen de ondernemingen van de sector ertoe op om, 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.

##### 5. Mobiliteit

De ondertekenende partijen bevelen aan om na te gaan welke de mogelijkheden zijn om op het niveau van de ondernemingen mobiliteitsplannen uit te bouwen.

## V. FUNCTIECLASSIFICATIE

Het door de B WO gepubliceerde werk "De beroepsklassen in het verzekeringswezen" vormt in de ogen van de sociale partners een belangrijke basis voor een analytische methode van functieclassificatie.

Zij beslissen derhalve werk te maken van een analytische functieclassificatie, onder andere rekening houdend met de door het bevoegde ministerie aanbevolen gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Deze classificatie is zoals alle sectorbepalingen aanvullend ten aanzien van de ondernemingen die zelf al een dergelijke classificatie uitvoeren.

Qua timing wordt voorgesteld om tegen eind 2004 te beschikken over een functiebeschrijving en een ontwerpploonschaal.

Over de resultaten dient te worden onderhandeld voor uitvoering bij de sectorovereenkomst 2005-2006.

## VI. CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN

### 1. Voltijds conventioneel brugpensioen

Voor de periode van 1 januari 2006 tot 31 december 2008 wordt een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die de leeftijd voor het conventioneel brugpensioen in de verzekeringssector verlaagt tot 58 jaar.

Deze zal worden verlengd tot 31 december 2009, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 28 april 2003<sup>5</sup>.

### 2. Half tij ds conventioneel brugpensioen

Voor de periode van 1 januari 2003 tot 31 december 2004 wordt een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die de leeftijd voor het halftijdsconventioneel brugpensioen in de verzekeringssector verlaagt tot 55 jaar.

<sup>5</sup> Wet betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (Staatsblad 15 mei 2003)

## VII. VAKBONDSRECHTEN

### 1. Elektronische communicatiemiddelen

Ter uitvoering van dit akkoord wordt een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten betreffende het gebruik van elektronische **communicatiemiddelen** door de leden van de overlegorganen.

### 2. **Beginsel van niet-discriminatie** van de werknemersafgevaardigden

De ondertekenende partijen gaan akkoord met het principe van niet-discriminatie van de werknemersafgevaardigden inzake promotiekansen en loonvoorwaarden.

### 3. Fonds voor Vakbondsopleiding - sociale vrede

De BVVO stort in 2003 en 2004 een jaarlijkse bijdrage van 750.000 €, betaalbaar per kwartaal en na vervallen **termijn**, aan het Fonds voor **Vakbondsopleiding**, op voorwaarde dat aan de hieronder vermelde 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.

### 4. Paritair waarnemingsorgaan

De ondertekenende partijen gaan akkoord met de oprichting van een paritair waarnemingsorgaan dat tot doel heeft de leden van het Paritair Comité beter te informeren en de informatie op een snellere en adequatere wijze aan de verschillende ondernemingsraden van de sector te bezorgen.

## VIII. ECONOMISCHE EN FINANCIËLE CONTEXT

De partijen komen overeen om in september 2004 de staat op te maken van de economische en financiële toestand van de sector. Hierbij zal onder andere rekening gehouden worden met de resultaten van de federale werkgelegenheidsconferentie van oktober 2003. Bij deze gelegenheid zullen partijen eveneens de stand van zaken opmaken van de werkgroepen die door deze overeenkomst zijn ingesteld.



IX. GELDIGHEIDSDUUR

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2003 en treedt op 31 december 2004 buiten werking, behalve voor de volgende punten:

- Vastheid van betrekking - individueel ontslag;
- Vastheid van betrekking - collectief ontslag;
- Tijdskrediet;
- Elektronische communicatiemiddelen;
- Paritair waarnemingsorgaan;
- Vaderschapsverlof;
- Half tijds conventioneel brugpensioen; *gesloten voor onbepaalde duur; deze punten kunnen worden opgevoerd door een der onder tekenende partijen d.m.v. een directiebrief, gericht aan de voorzitter van de M en met het paritair comité, en met een opzegperiode van 6 maanden.*  
tot 31 december 2004;
- Vastheid van betrekking - ontslag wegens technische redenen van arbeidsorganisatie tot 30 september 2005;
- Fopas;  
tot 31 december 2007;
- Voltijds conventioneel brugpensioen;  
tot 31 december 2008.