

## PARITAIR COMITÉ VOOR HET VERZEKERINGSWEZEN (PC 306)

### COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 4 OKTOBER 2007 BETREFFENDE HET SECTORAKKOORD 2007-2008

#### HOOFDSTUK I: TOEPASSINGSGBIED

##### Artikel 1:

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

#### HOOFDSTUK II : LOONSCHALEN EN CLASSIFICATIE

##### Afdeling 1: Leeftijdsgebonden loonschalen

##### Artikel 2:

De partijen stellen vast dat sommige sectorale minimumloonschalen gebaseerd zijn op een leeftijdsgebonden criterium.

De toepassing van de huidige loonschalen heeft tot tevredenheid van alle betrokken personen gefunctioneerd, maar externe factoren verplichten de ondertekenende partijen ertoe die aan te passen.

De partijen stellen immers vast dat de Europese richtlijn 2000/78/EG en de zeer recente rechtspraak van het Europees Hof van Justitie nieuwe eisen meebrengen op het vlak van niet-discriminatie.

Om aan die eisen te voldoen, dienen er nieuwe criteria voor sectorale loonschaalprogressie overeengekomen te worden.

De partijen stellen in elk geval vast dat het onmogelijk is alle noodzakelijke bepalingen te onderzoeken en te voorzien, en ze onmiddellijk aan te passen. Er dient immers vermeden te worden dat het leeftijdsgebonden onderscheid vervangen wordt door een andere discriminatie en het is eveneens belangrijk om de sociale vrede te verzekeren.

De partijen komen derhalve overeen

§1. een paritaire werkgroep op te richten om tegen eind 2007 te beschikken over een voorstel voor het vastleggen van nieuwe criteria voor sectorale loonschaalprogressie die conform de Europese en de Belgische regelgeving zijn, waarbij het leeftijds criterium wordt afgeschaft.

De partijen verwijzen in dit verband naar de op 14 mei 2007 ondertekende gemeenschappelijke verklaring, die bij dit akkoord is gevoegd.

§2. een procedure en timing na te leven (cf. afdeling 3 hieronder) om op 1 januari 2009 zowel op sector- als op bedrijfsvlak te beschikken over sector- en bedrijfsloonschalen die in overeenstemming zijn met de Europese en Belgische regelgeving.

---

## Afdeling 2: Analytische classificatie

### Artikel 3:

De partijen zullen de uitwerking van een **nieuwe analytische sectorclassificatie** voortzetten. Er zal tegen eind 2007 een voorstel voor een classificatie aan het Paritair Comité worden voorgelegd.

## Afdeling 3: Timing in 2008

### Artikel 4:

Op basis van het voorstel van de werkgroep "functieclassificatie" zullen de sociale partners de nieuwe sectorclassificatie tegen juni 2008 voltooien.

Op basis van de conclusies van de werkgroep "leeftijdsgebonden loonschalen" zullen de partijen eveneens voor juni 2008 onderhandelingen voeren die zullen leiden tot een nieuwe sectorale loonschaalstructuur. De resultaten van de functieclassificatiestudie (cf. hieronder) zullen in die nieuwe structuur opgenomen worden.

De door onderhandeling tot stand gekomen sectorale loonschaalstructuur is vanaf juni 2008 van toepassing.

### Artikel 5

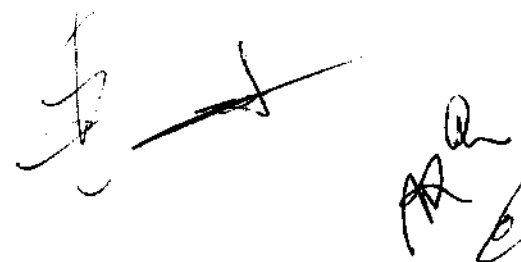
Vanaf die datum (juni 2008) beschikken de ondernemingen over een termijn van 6 maanden:

- a. om die nieuwe sectorale loonschaalstructuur op bedrijfsvlak te implementeren. Alle ondernemingen moeten de bedrijfsloonschalen dan ook tegen 31 december 2008 geïmplementeerd en/of eventueel gewijzigd hebben in overeenstemming met het IPA.

De werkgroep zal in dat opzicht principiële sectoraanbevelingen formuleren die vooral op de evaluatiecriteria betrekking hebben;

- b. om de sectorclassificatie te implementeren of om aan te tonen dat zij op bedrijfsvlak een (analytisch) gelijkwaardig werk uitvoeren (verleden-heden-toekomst). Bovendien kan een beschrijvende bedrijfsclassificatie als gelijkwaardig worden beschouwd voor zover die het resultaat is van onderhandelingen en vastgelegd wordt in een collectieve arbeidsovereenkomst.

De ondernemingen zullen nog altijd over de mogelijkheid beschikken om na 31 december 2008 op bedrijfsvlak een door de sociale partners van de onderneming als gelijkwaardig erkende classificatie uit te werken.



## HOOFDSTUK III : KOOPKRACHT EN INDEXERINGSSYSTEEM

### Afdeling 1: Niet-terugkerende premies

#### Artikel 6:

De sociale partners besluiten tot de toekenning van twee niet-terugkerende sectorpremies van 150 euro. De toekennings- en betalingsmodaliteiten worden vastgesteld in een bij dit akkoord gevoegde overeenkomst.

Die premie zal voor de eerste keer in november 2007 en voor de tweede keer in juni 2008 uitbetaald worden.

### Afdeling 2: Aanpassing van de loonschalen

#### Artikel 7:

Vanaf 1 maart 2008 worden de sectorloonschalen en de reële lonen, die werden onderworpen aan de tweemaandelijks indexatie (op basis van het voortschrijdende gemiddelde van de laatste vier maanden van de gezondheidsindex), verhoogd met 1 percent.

### Afdeling 3: Wijziging van het indexeringssysteem

#### Artikel 8:

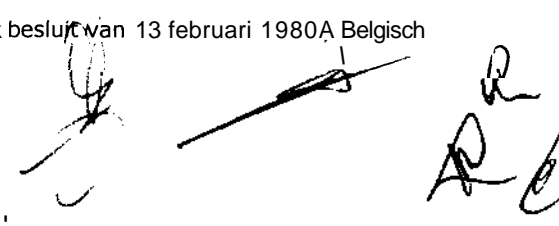
De tweemaandelijks indexering waarin artikel 61 van de collectieve overeenkomst van 19 februari 1979<sup>1</sup> voorziet, is voor de laatste keer van toepassing op 1 januari 2008 en wordt vanaf 1 januari 2009 vervangen door een jaarlijkse indexering. De eerste jaarlijkse indexering wordt bijgevolg voor de eerste keer op 1 januari 2009 doorgevoerd.

Artikel 61 wordt vervangen als volgt:

§1. Het mechanisme voor de indexering van de loonschalen wordt vanaf 1 maart 2008 tot 31 december 2008 opgeschort.

§2. Vanaf de maand januari 2009 inbegrepen worden de in de maand december van het vorige jaar geldende loonschalen jaarlijks elke 1<sup>ste</sup> januari geïndexeerd, waarbij die indexering betrekking heeft op het totale niveau van de geldende loonschaal.

<sup>1</sup> Cao van 19 februari 1979 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden, koninklijk besluit van 13 februari 1980A Belgisch Staatsblad van 4 juni 1980.



§3. De voor de indexering van 1 januari 2009 toe te passen indexeringsformule is de volgende:

- Loonschalen op 1 januari 2009:  
= Loonschalen van toepassing op 1 maart 2008 x  $\frac{\text{(index van december 2008)}}{\text{(index van december 2007)}}$

§4. Vanaf 1 januari 2010 is de volgende formule van toepassing:

- ~~Loonschalen op 1 januari van het jaar T:~~  
= Loonschalen van toepassing jaar T-1 x  $\frac{\text{(index van december jaar T-1)}}{\text{(index van december jaar T-2)}}$

#### **Afdeling 4: Chronologie**

##### *Artikel 9:*

De aanpassing van de loonschalen en de wijziging van het indexeringssysteem zullen uitgevoerd worden voordat het nieuwe verloningssysteem als gevolg van de omvorming van de leeftijdsgebonden loonschalen en van de functieclassificatie ingevoerd wordt.

#### **HOOFDSTUK IV: ALARMMECHANISME**

##### *Artikel 10:*

De partijen verbinden zich ertoe bij ontsporende inflatie overieg te plegen om een oplossing te vinden voor de kostenstijging voor de werkgevers.

Er is sprake van ontsporende inflatie bij een stijging, op **tweejaarlijkse** basis, die 2 procentpunt hoger is dan het cijfer dat door het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven verwacht wordt.

#### **HOOFDSTUK V: FLEXIBILITEIT**

##### *Artikel 11:*

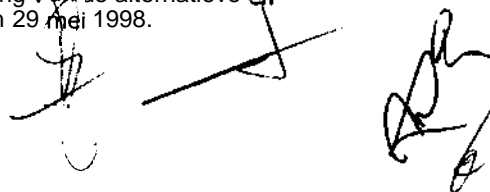
Om de bepalingen van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en de wet tot uitvoering daarvan toe te passen, beslissen de partijen de cao betreffende de invoering van **alternatieve** en verschoven uurregelingen overeenkomstig artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, te verlengen. Die cao is op **alle** punten identiek aan die welke in 1997<sup>2</sup> ondertekend is en wordt als bijlage bij dit akkoord gesloten.

##### *Artikel 12:*

Ter uitvoering van artikel 21, § 4, van de wet van 16 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de **periode** 2007-20083 komen de partijen overeen dat, om die cao op bedrijfsvlak toe te passen, het **arbeidsreglement** aangepast wordt op voorwaarde dat een tweederdemeerderheid van elk van de partijen in de ondernemingsraad (bij ontstentenis

<sup>2</sup> Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 mei 1997 (deel II) over de arbeidsduur: invoering van de alternatieve en verschoven uurregelingen, koninklijk besluit van 22 februari 1998, Belgisch Staatsblad van 29 mei 1998.

<sup>3</sup> Belgisch Staatsblad van 19 mei 2007.



daarvan, in het comité voor preventie en bescherming op het werk, bij ontstentenis daarvan, twee derde van de leden van de vakbondsafvaardiging) akkoord gaat over de vaststelling van de nieuwe uurregelingen en de ploegen waarop die van toepassing zullen zijn.

#### Artikel 13:

In geval van blokkering bij de aanpassing van het arbeidsreglement of bij de toepassing in de onderneming kan de meest gereede partij de bijeenkomst van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité vragen in het kader van de procedures tot regeling van sociale conflicten.

## HOOFDSTUK VI: VASTHEID VAN BETREKKING EN BEROEPSHERINSCHAKELING

### Afdeling 1: Ontslag wegens technische redenen van arbeidsorganisatie

#### Article 14 :

Van 1 juli 2007 tot 30 juni 2009 zullen de werkgevers die willen ontslaan om technische redenen van arbeidsorganisatie, vóór die ontslagen met de sociale partners onderhandelen om te zoeken naar gepaste oplossingen teneinde de werkgelegenheid van de betrokken werknemers zoveel mogelijk te vrijwaren of hun heroriënteringsmogelijkheden te vergroten. Indien geen overeenkomst kan worden bereikt, zijn bovenop de ontslagvergoedingen de hieronder vermelde sancties van toepassing.

Als sanctie betaalt de onderneming aan de werknemers:

- van wie de anciënniteit tussen 1 jaar en 5 jaar ligt: een vergoeding die overeenstemt met drie maandlonen;
- van wie de anciënniteit meer dan 5 jaar bedraagt: een vergoeding die overeenstemt met zes maandlonen.

Deze financiële sancties zullen aangevuld worden met de formule van outplacement die op sectorvlak in een collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen wordt (als bijlage bij dit akkoord gesloten) teneinde de beroepsherinschakeling te vergemakkelijken.

### Afdeling 2: Vastheid van betrekking in het algemeen

#### Artikel 15:

Een commissie "werkzekerheid" heeft als opdracht om tegen 30 juni 2008

- het sectorale systeem van beroepsherinschakeling te evalueren en
- passende oplossingen aan te reiken ingeval er problemen vastgesteld worden in de gevallen van outplacement die verband houden met ontslagen wegens technische redenen van arbeidsorganisatie.

Op basis van de aanbevelingen van die commissie zal het systeem van beroepsherinschakeling in september 2008 uitgebreid worden tot de situaties die voorzien zijn in de artikelen 4, 5 en 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst over de werkzekerheid van 19 februari 1979.

Artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst over de werkzekerheid van 19 februari 1979 wordt derhalve in september 2008 als volgt aangepast:

"In geval van ontslag zonder dat de in de artikelen 4 en 5 bepaalde procedures zijn nageleefd, alsook in geval van ontslag dat in strijd is met artikel 10, betaalt de werkgever als sanctie aan de werknemer:



- van wie de anciënniteit tussen 1 jaar en 5 jaar ligt: een vergoeding die overeenstemt met drie maandlonen;
- van wie de anciënniteit meer dan 5 jaar bedraagt: een vergoeding die overeenstemt met zes maandlonen.

Deze financiële sancties zullen aangevuld worden met de formule van outplacement die op sectorvlak in een collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen wordt teneinde de beroepsherinschakeling te vergemakkelijken."

## HOOFDSTUK VII: OPLEIDING

### Artikel 16:

Dit hoofdstuk strookt met de filosofie van het interprofessioneel akkoord 2007-2008.

Het doel is te komen tot een totale opleidingsinspanning van 1,9% van de loonsom op jaarbasis.

Daartoe zullen, naast de bepalingen van de in dit hoofdstuk opgenomen punten (cf. hieronder de afdelingen 1, 2, 3, 4), de volgende maatregelen genomen worden:

- alle bedrijfsleerformules verbeteren;
- het aantal werknemers dat aan de opleidingen deelneemt, verhogen;
- het aantal opleidingen in het sectoraal opleidingsfonds, Fopas, verhogen;
- de informatie aan het personeel over de opleidingen en de verschillende aanbiedingen van Fopas optimaliseren.

De partijen erkennen dat de sector inzake opleiding voldoende inspanningen levert, zoals door het interprofessioneel akkoord 2007-2008 aanbevolen wordt.

### Afdeling 1: Fopas

#### Artikel 17:

Op basis van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (deel I), titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1

- a. werd er op 28 september 2007 een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bijdrage van 0,10% aan Fopas gesloten voor de jaren 2007 en 2008;
- b. stellen de partijen een ontwerp-cao op die ondertekend zal worden zodra het interprofessioneel akkoord 2009-2010 de inspanning van 0,10% voor de personen die tot een risicogroep behoren, hernieuwt.


De partijen komen overeen het comité van beheer van Fopas op te dragen over de toekomst van het sectorale opleidingsfonds na te denken.

### Afdeling 2: Opleidingskrediet

#### Artikel 18:

De ondertekenende partijen erkennen het belang van de ontwikkeling van opleidingen en van levenslang leren en verbinden er zich dan ook toe om alles in het werk te stellen om het opleidingskrediet te waarborgen.

Een opleidingskrediet, uitgedrukt in aantal dagen per jaar, wordt collectief op bedrijfsvlak 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.

Elke werknemer heeft het recht tegenover zijn werkgever zijn opleidingsbehoeften op gemotiveerde wijze uit te drukken binnen het kader van een jaarlijkse behoefte-evaluatie. In geval van weigering dient de werkgever zijn beslissing te motiveren.

Een verslag hierover zal worden voorgelegd aan de Ondernemingsraad samen met de jaarlijkse economische en financiële inlichtingen. Dat verslag zal onder meer gegevens bevatten over het aantal opleidingsdagen die tijdens het jaar georganiseerd werden, de verschillende soorten van opleidingen en het aantal betrokken werknemers.

De onderneming zal alles in het werk stellen om op gezette tijdstippen de verwachte behoeften inzake opleiding of begeleiding van de werknemers vast te stellen, opdat zij hun functie kunnen vervullen volgens de behoeften van de onderneming.

### **Afdeling 3: Paritair observatorium voor de evolutie van de verzekeringsberoepen**

#### *Artikel 19:*

Er wordt een paritair observatorium voor de evolutie van de verzekeringsberoepen opgericht. Dat observatorium heeft tot taak op de toekomstige ontwikkelingen te anticiperen en toekomstgericht na te denken over werkgelegenheid, opleiding en competenties in de verzekeringssector. Op dit gebied zal gestreefd worden naar samenwerking met Fopas.

#### *Artikel 20:*

Voor de beroepen die het paritair observatorium als "bedreigde" beroepen erkent, zal er in samenwerking met Fopas een opleidingsplan worden uitgewerkt en aan de betrokken personen aangeboden. Dat plan moet minstens 2 opleidingsdagen omvatten.

### **Afdeling 4: Springplank jongeren 150**

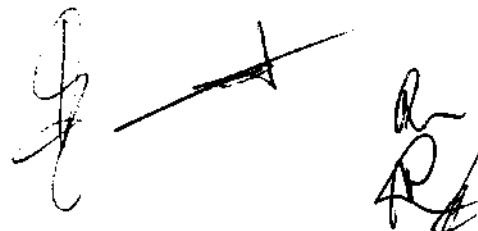
#### *Artikel 21:*

De verzekeringssector verbindt er zich toe om vanaf 1 oktober 2007 en tot 31 maart 2009 150 jonge werkzoekenden aan te werven voor een totale duur van één jaar en hun tijdens hun werkuren een aanvullende opleiding te verschaffen.

Overeenkomstig de bepalingen van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 (ankerpunt 4: diversiteit en niet-discriminatie) verbinden de werkgevers er zich toe 75 werkzoekenden aan te werven uit de doelgroepen zoals die in het interprofessioneel akkoord bepaald zijn.

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 arbeidsovereenkomst 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 derde trimester van het jaar 2009 zal binnen het Paritair Comité worden beoordeeld of het 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**. Binnen de ondernemingen zal een informatie worden verstrekt in het kader van de trimestriële personeelsstatistieken.

**HOOFDSTUK VIII: CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN**

**Afdeling 1: Voltijds conventioneel brugpensioen**

*Artikel 22:*

De sociale partners verbinden zich ertoe een collectieve overeenkomst te sluiten die de leeftijd voor het conventioneel brugpensioen in de verzekeringssector **tot 58 jaar** verlaagt voor de periode tot 31 december 2010.

Voor deze regeling komen alleen de werknemers vanaf 58 jaar in aanmerking die voldoen aan de criteria van de nieuwe reglementering die voortvloeit uit het generatiepact.

**Afdeling 2: Halftijds conventioneel brugpensioen**

*Artikel 23:*

Voor de periode van 1 januari 2005 tot 31 december 2008 wordt een collectieve overeenkomst gesloten die de leeftijd voor het halftijds conventioneel brugpensioen in de verzekeringssector verlaagt tot 55 jaar.

**HOOFDSTUK IX: WELZIJN EN LEVENSKWALITEIT**

**Afdeling 1: Stressbestrijding**

*Artikel 24:*

De paritaire begeleidingswerkgroep wordt bevestigd. Deze heeft **tot taak** binnen de sector het **bewustmakingsbeleid** in verband met stress op het werk voort te zetten, op 28 september 2007 een paritair forum te organiseren en aanbevelingen op te stellen, opdat de ondernemingen zich ook blijven inspannen. Deze werkgroep zal ook de volgende punten bespreken:

- de werklust als gevolg van de afwezigheid van werknemers;
- de kwaliteit van het werk van oudere werknemers.



## Afdeling 2: Mobiliteit

### Artikel 25:

Er wordt in het Paritair Comité een paritaire werkgroep opgericht. Deze krijgt als opdracht de **genomen** initiatieven die van die aard zijn dat ze de mobiliteit begeleiden - en/of de **mobiliteitsbehoeften** verminderen -, te bestuderen en een catalogus van "**best practices**" terzake op te stellen. In dat kader krijgt de werkgroep ook als opdracht de **nieuwe vormen** van arbeidsorganisatie (telewerk, werk op afstand, ...) en de weerslag daarvan op de woon-werkweg te onderzoeken.

## Afdeling 3: Duurzaam ondernemen

### Artikel 25<sup>bis</sup> :

De partijen bevelen de ondernemingen aan een proces van "duurzaam ondernemen" in te stellen: energieverbruik, papierverbruik, beleid inzake voertuigenbeheer, ...

## HOOFDSTUK X: FONDS VOOR VAKBONDSOPLEIDING

### Artikel 26:

Assuralia stort in 2007 en 2008 een jaarlijkse bijdrage van 750.000 € aan het Fonds voor Vakbondsopleiding, betaalbaar per kwartaal en na vervallen termijn, op voorwaarde dat aan de hieronder vermelde bepalingen wordt voldaan.

## HOOFDSTUK XI : SOCIALE VREDE

### Artikel 27:

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 sectorovereenkomsten geregeld worden.

## HOOFDSTUK XII: MARGE VOOR DE ONTWIKKELING VAN DE LOONKOSTEN

### Artikel 28:

De partijen erkennen dat de bepalingen van dit akkoord de marge voor de ontwikkeling van de loonkosten voor de jaren 2007-2008 zoals bepaald in de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, opgebruiken.

Dit betekent dat er geen enkele aanvullende eis zal worden ingediend op het niveau van de ondernemingen betreffende de elementen en punten die door dit akkoord 2007-2008 en de daarbij behorende collectieve overeenkomsten geregeld worden.



---

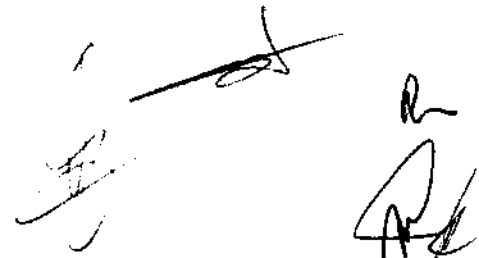
## HOOFDSTUK XIII: GELDIGHEIDSDUUR

### Artikel 29:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt op 1 januari 2007 in werking en treedt op 31 december 2008 buiten werking, behalve voor de volgende punten:

- §1. Aanpassing van de loonschalen en wijziging van het indexeringsstelsel: voor onbepaalde duur (artikelen 7 en 8);
- §2. Alarmmechanisme: voor onbepaalde duur (artikel 10);
- §3. Flexibiliteit: voor onbepaalde duur (artikelen 11, 12, 13);
- §4. Ontslag wegens technische redenen van arbeidsorganisatie: tot 30.06.2009 (artikel 14);
- §5. Vastheid van betrekking in het algemeen: voor onbepaalde duur (artikel 15);
- §6. Opleiding: voor onbepaalde duur (artikel 16);
- §7. Paritair **observatorium** voor de evolutie van de verzekeringsberoepen: voor onbepaalde duur (artikelen 19 en 20);
- §8. Voltijds conventioneel brugpensioen: tot 31 december 2010 (artikel 22).

De ondertekenende partijen kunnen de voor onbepaalde duur gesloten bepalingen van deze overeenkomst 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 voor het Verzekeringswezen meegedeeld worden.



**COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES (CP 306)**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 4 OCTOBRE 2007  
RELATIVE A L'ACCORD SECTORIEL 2007-2008**

**CHAPITRE I : 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.

**CHAPITRE II : BAREMES ET CLASSIFICATION**

**Section 1 : Barèmes liés à l'âge**

*Article 2 :*

Les parties constatent que certains barèmes minimums sectoriels appliqués sont basés sur une distinction liée à l'âge.

L'application des barèmes actuels a fonctionné de manière satisfaisante pour toutes les personnes concernées, des facteurs externes imposent néanmoins aux parties signataires de les adapter.

Les parties constatent en effet que la directive européenne 2000/78/CE et la toute récente jurisprudence de la Cour européenne de justice amènent de nouvelles exigences en matière de non-discrimination.

Afin de répondre à ces nouvelles exigences, des nouveaux critères de progression sectoriels doivent être négociés.

Dans tous les cas, les parties constatent qu'il est impossible d'examiner et de prévoir toutes les dispositions nécessaires et de les adapter dans l'immédiat. Il est nécessaire en effet d'éviter que la distinction fondée sur l'âge ne soit remplacée par une autre discrimination et il est également important de garantir la paix sociale.

Les parties dès lors conviennent

§1. de la constitution d'un groupe de travail paritaire qui aboutira à une proposition pour fin 2007 quant à la définition de nouveaux critères de progression barémiques sectoriels conformes à la réglementation européenne et belge, supprimant le critère de l'âge. Les parties se réfèrent, à cet égard, à la déclaration commune signée le 14 mai 2007 annexée au présent accord.

§2. d'une procédure et d'un timing à respecter (cf. infra section 3) afin de disposer au 1<sup>er</sup> janvier 2009, au niveau du secteur comme des entreprises, de barèmes minimums sectoriels et maison conformes à la réglementation européenne et belge.



## Section 2 : Classification analytique

### Article 3 :

Les parties poursuivront l'élaboration d'une nouvelle classification sectorielle analytique. Une proposition de classification sera présentée à la Commission paritaire pour fin 2007.

## Section 3 : Timing en 2008

### Article 4 :

Sur base de la proposition du GT « classification de fonctions », les partenaires sociaux finaliseront la nouvelle classification sectorielle pour juin 2008.

Les parties mèneront également pour juin 2008 une négociation sur la base des conclusions du groupe de travail « barèmes à l'âge » qui aboutira à une nouvelle structure barémique sectorielle. Les résultats de l'étude « classification des fonctions » (cf. infra) seront intégrés dans cette nouvelle structure.

La structure barémique sectorielle négociée sera applicable à partir de juin 2008.

### Article 5 :

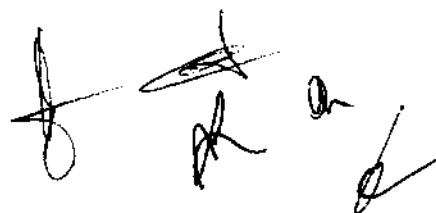
A partir de cette date (juin 2008), les entreprises disposeront d'un délai de 6 mois :

- a. pour implémenter cette nouvelle structure barémique sectorielle à leur niveau. Toutes les entreprises auront dès lors procédé à son implémentation et/ou à la modification éventuelle des barèmes-maison pour le 31 décembre 2008 conformément à l'AIP.

Le groupe de travail formulera à cet égard des recommandations sectorielles de principe portant surtout sur les critères d'évaluation.

- b. pour l'implémentation de la classification sectorielle ou afin de démontrer qu'elles réalisent un travail équivalent (analytique) à leur niveau (passé-présent-futur).  
En outre, une classification descriptive d'entreprises peut être reconnue comme équivalente, dans la mesure où elle est négociée et se traduit dans une convention collective de travail.

Les entreprises auront toujours la possibilité de développer, au delà du 31 décembre 2008 et à leur niveau, une classification reconnue équivalente par les partenaires sociaux de l'entreprise.



## CHAPITRE III : POUVOIR D'ACHAT ET SYSTEME D'INDEXATION

### 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 1<sup>er</sup> 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.

### A. Section 3 : Modification du système d'indexation

Article 8 :

L'indexation bimestrielle prévue à l'article 61 de la convention collective du 19 février 1979<sup>1</sup> est d'application, pour la dernière fois, le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et est remplacée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009 par une indexation annuelle.

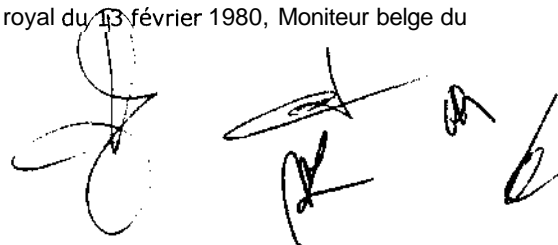
La première indexation annuelle sera en conséquence effectuée pour la première fois le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

L'article 61 est remplacé comme suit :

§1. Le mécanisme d'indexation des barèmes est suspendu à partir du 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> janvier; cette indexation porte sur le niveau global du barème de rémunérations en vigueur.

<sup>1</sup> 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.



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

- Barèmes de rémunérations au 1<sup>er</sup> janvier 2009 :  
= Barèmes de rémunérations d'application au 1<sup>er</sup> mars 2008 x  $\frac{\text{(indice de décembre 2008)}}{\text{(indice de décembre 2007)}}$

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

- Barèmes de rémunérations au 1<sup>er</sup> janvier de l'année T :  
= Barèmes de rémunérations d'application année T-1 x  $\frac{\text{(indice de décembre année T-1)}}{\text{(indice de décembre année T-2)}}$

## Section 4 : Chronologie

Article 9 :

L'adaptation des barèmes et la modification du système d'indexation seront réalisées avant que le nouveau système de rémunération découlant de la transformation des barèmes liés à l'âge et de la classification des fonctions ne soit introduit.

## Chapitre IV : Mécanisme d'alerte

Article 10 :

Les parties s'engagent à se mettre autour de la table en cas de dérapage de l'inflation afin d'apporter une solution à l'accroissement des coûts pour les employeurs.

Par dérapage de l'inflation, il faut entendre, sur base bi-annuelle, une évolution supérieure de 2 points de pourcent par rapport aux prévisions retenues dans le rapport technique du Conseil central de l'économie.

## Chapitre V : Flexibilité

Article 11 :

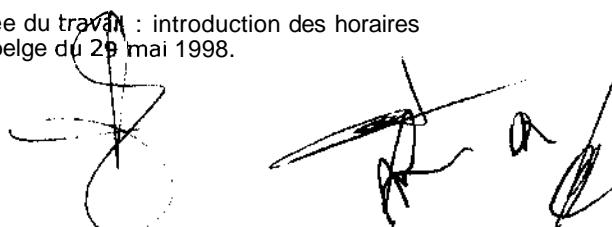
Afin d'appliquer les dispositions de l'accord interprofessionnel 2007-2008 et de la loi l'exécutant, les parties décident de reconduire la CCT relative à l'introduction d'horaires alternatifs et d'horaires décalés en application de l'article 20 bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Cette CCT est identique en tous points à celle signée en 1997<sup>2</sup> et est conclue en annexe du présent accord.

Article 12 :

En exécution de l'article 21 §4 de la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008<sup>3</sup>, les parties conviennent que pour faire application de cette CCT au niveau d'une entreprise, le règlement de travail soit adapté moyennant la majorité des 2/3 de chacune des parties au conseil d'entreprise (à défaut au

<sup>2</sup> Convention collective de travail du 15 mai 1997 (partie II) relative à la durée du travail : introduction des horaires alternatifs et des horaires décalés Arrêté royal du 22 février 1998, Moniteur belge du 29 mai 1998.

<sup>3</sup> Moniteur belge du 16 juin 2007.



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 13 :*

En cas de blocage pour la modification du règlement de travail ou pour l'implémentation dans l'entreprise, la partie la plus diligente pourra introduire une demande de réunion du bureau de conciliation de la commission paritaire dans le cadre des procédures de règlement des conflits sociaux.

## **Chapitre VI : Sécurité d'emploi et réinsertion professionnelle**

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

*Article 14 :*

A partir du 1<sup>er</sup> 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.

### **Section 2 : Sécurité d'emploi en général**

*Article 15 :*

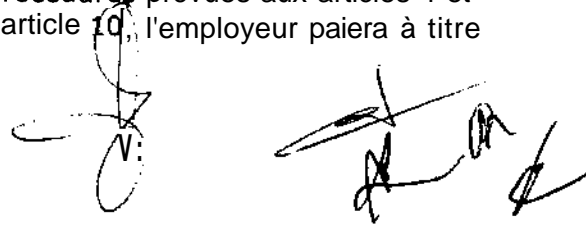
Une commission « sécurité d'emploi » a pour mission pour le 30 juin 2008 de

- 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. »

## Chapitre VII : Formation

### Article 16 :

Ce chapitre s'inscrit dans la philosophie de l'accord interprofessionnel 2007-2008.

L'objectif est d'arriver à un effort global de formation de 1,9% de la masse salariale sur base annuelle.

A cet effet, outre les dispositions des points contenus dans le présent chapitre (cf. infra, section 1 à 4), les mesures suivantes seront prises :

- améliorer toutes les formules d'apprentissage en entreprise ;
- accroître le taux de participation du nombre de travailleurs aux formations;
- augmenter le nombre de formations au sein du fonds sectoriel de formation, le FOPAS ;
- optimiser la publicité auprès du personnel quant aux formations et aux offres diverses fournies par le FOPAS.

Les parties reconnaissent dès lors que le secteur fait des efforts suffisants en matière de formation, tel que recommandé par l'accord interprofessionnel 2007-2008.

### Section 1 : FOPAS

#### Article 17 :

Sur base de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (partie I), titre XIII, chapitre VIII, section 1<sup>ère</sup>,

- a. une convention collective de travail spécifique portant sur la cotisation de 0,10% au FOPAS a été conclue le 28 septembre 2007 pour les années 2007 et 2008 ;
- b. les parties conviennent d'un projet de CCT qui sera signée à partir du moment où l'accord interprofessionnel 2009-2010 renouvelle l'effort de 0,10% pour les personnes appartenant aux groupes à risques.

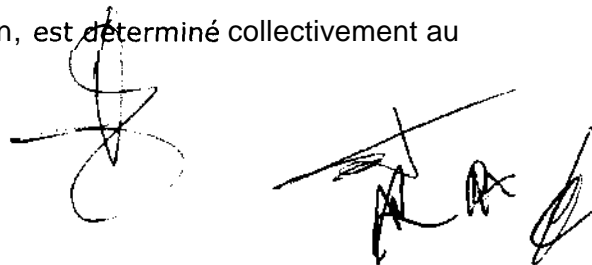
Les parties conviennent de charger le Comité de gestion du FOPAS de réfléchir à l'avenir du fonds de formation sectoriel.

### Section 2 : Crédit de 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 œuvre 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.

### **Section 3 : Observatoire paritaire sur l'évolution des métiers de l'assurance**

#### *Article 19 :*

Un observatoire paritaire sur l'évolution des métiers de l'assurance sera créé. Celui-ci aura comme mission d'anticiper les évolutions futures et de mener des réflexions prévisionnelles en termes d'emploi, de formation et de compétence dans le secteur de l'assurance. Dans ce domaine, une collaboration avec le FOPAS sera recherchée.

#### *Article 20 :*

Pour les métiers reconnus par l'observatoire paritaire comme métiers « menacés », un plan de formation sera développé en collaboration avec le FOPAS et sera offert aux personnes concernées. Ce plan comprendra au moins 2 jours de formation.

### **Section 4 : Plan tremplin jeunes 150**

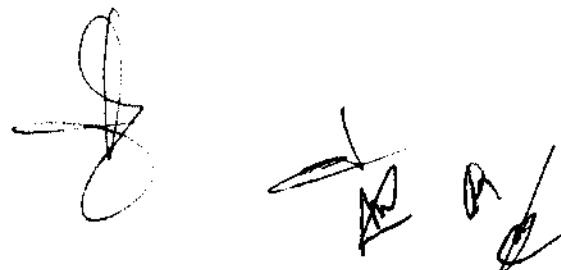
#### *Article 21 :*

Le secteur de l'assurance s'engage à recruter 150 jeunes demandeurs d'emploi, pour une durée totale de 1 an, ainsi qu'à leur procurer une formation complémentaire pendant leurs heures de travail, à partir du 1er octobre 2007 et jusqu'au 31 mars 2009.

Conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel 2007-2008 (point d'ancrage 4 : diversité et non-discrimination), les employeurs s'engagent à recruter 75 demandeurs d'emploi provenant des groupes cibles tels que prévus dans l'accord interprofessionnel.

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.

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 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 ces jeunes travailleurs 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 dans les limites des possibilités des entreprises.

Une évaluation sera opérée au sein de la Commission paritaire dans le courant du troisième trimestre de l'année 2009, de manière à apprécier à la fois le respect du nombre de 150 personnes concernées par le projet, ainsi que le succès de l'opération au niveau des engagements à l'issue du stage. Une information sera fournie au sein des entreprises dans le cadre des informations trimestrielles.

## **Chapitre VIII : Prépension conventionnelle**

### **Section 1 : Prépension conventionnelle temps plein**

*Article 22 :*

Les partenaires sociaux s'engagent à conclure une convention collective abaissant l'âge de la prépension conventionnelle dans le secteur de l'assurance à 58 ans pour la période allant jusqu'au 31 décembre 2010.

Les travailleurs bénéficiant de ce système à partir de 58 ans concernent uniquement ceux répondant aux critères de la nouvelle réglementation issue du contrat de solidarité entre les générations.

### **Section 2 : Prépension conventionnelle mi-temps**

*Article 23 :*

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 2007 au 31 décembre 2008.

## **Chapitre IX : Bien-être et qualité de vie**

### **Section 1 : Lutte contre le stress**

*Article 24 :*

Le groupe paritaire d'accompagnement est confirmé. Celui-ci a pour mission de poursuivre la politique de sensibilisation du stress au travail au niveau du secteur, d'organiser un forum paritaire le 28 septembre 2007 et de rédiger des recommandations afin que les entreprises poursuivent leurs efforts. Ce groupe de travail discutera également

- de la charge de travail due aux conséquences de l'absence des travailleurs ;
- de la qualité du travail des travailleurs âgés.



## Section 2 : Mobilité

Article 25 :

Un groupe de travail paritaire est créé au sein de la commission paritaire. Il aura pour mission d'étudier les initiatives prises susceptibles d'accompagner la mobilité - et/ou de réduire les besoins de mobilité - et de rédiger un catalogue des « best practices » en la matière. Dans ce cadre, le groupe de travail aura également pour mission d'examiner les nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, travail à distance, ...) et de ses implications sur les trajets domicile - lieu de travail.

## Section 3 : Entreprendre durablement

Article 25 *bis* :

Les parties recommandent aux entreprises de s'engager dans un processus d' « entreprise durable » : consommation d'énergie, de papier, politique de gestion des voitures,...

## Chapitre X : Fonds de formation syndical

Article 26 :

Une allocation annuelle de 750.000 € au Fonds de formation syndical est versée en 2007 et 2008 par Assuralia, payable par trimestre et à terme échu, à condition que les dispositions ci-après aient été respectées.

## Chapitre XI : Paix sociale

Article 27 :

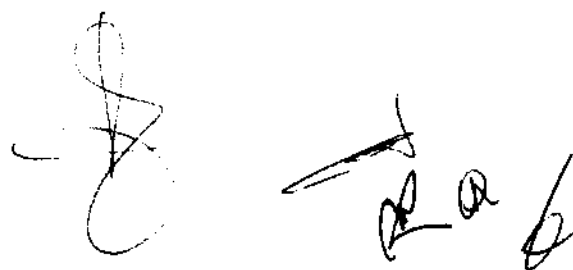
Les parties et leurs mandataires s'abstiennent, pendant la durée de la présente convention, de provoquer, de déclencher ou de soutenir un conflit collectif, au niveau du secteur ou des entreprises individuellement à l'appui de revendications portant sur des points réglés par des conventions collectives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

## Chapitre XII : Marge pour l'évolution du coût salarial

Article 28 :

Les parties reconnaissent que les dispositions du présent accord épuisent la marge pour l'évolution du coût salarial pour les années 2007-2008 telle que définie dans la loi du 26 juillet 1996 sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Ceci signifie qu'aucune demande additionnelle ne sera déposée au niveau des entreprises concernant les éléments et les points réglés par cet accord 2007-2008 et les conventions collectives y afférentes.

The image shows two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is a stylized, cursive 'S' with a long vertical stroke extending downwards. The signature on the right is more complex, featuring several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

---

## CHAPITRE XIII : VALIDITE

### Article 29 :

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2007 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2008 à l'exception des points suivants :

- §1. Adaptation des barèmes et modification du système d'indexation : à durée indéterminée (article 7 et 8) ;
- §2. Mécanisme d'alerte : à durée indéterminée (article 10) ;
- §3. Flexibilité : à durée indéterminée (article 11, 12, 13) ;
- §4. Licenciement pour raison technique d'organisation de travail : jusqu'au 30.06.2009 (article 14) ;
- §5. Sécurité d'emploi en général : à durée indéterminée (article 15) ;
- §6. Formation : à durée indéterminée (article 16)
- §7. Observatoire paritaire sur l'évolution des métiers de l'assurance : à durée indéterminée (articles 19 et 20)
- §8. Prépension conventionnelle temps plein : jusqu'au 31 décembre 2010 (article 22).

Les parties signataires peuvent dénoncer les dispositions conclues à durée indéterminées de 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.

