

Commission paritaire 306
des entreprises d'assurances

ACCORD SECTORIEL 2005-2006

STRUCTURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 20 DECEMBRE 2005 RELATIVE A L'ACCORD SECTORIEL 2005-2006

Chapitre I : Champ d'application

Chapitre II : Emploi

Section 1 : Sécurité d'emploi

Section 2 : Tremplin jeunes

Section 3 : Ouvriers – employés

Chapitre III : Formation

Section 1 : FOPAS - prolongation 2008-2009

Section 2 : FOPAS - financement 2005-2006

Section 3 : Crédit de formation

Chapitre IV : Pouvoir d'achat : prime sectorielle récurrente

Chapitre V : Bien-être et qualité de vie au travail

Section 1 : Crédit-temps et charge de travail

Section 2 : Lutte contre le stress au travail

Section 3 : Mobilité

Chapitre VI : Classification des fonctions

Chapitre VII : Flexibilité

Chapitre VIII : Prépension conventionnelle

Section 1 : Prépension conventionnelle temps plein

Section 2 : Prépension conventionnelle mi-temps

Chapitre IX : Fonds de formation syndical

Chapitre X : Paix sociale

Chapitre XI : Règlement des conflits sociaux

Chapitre XII : Environnement économique et financier

Chapitre XIII : Marge pour l'évolution du coût salarial

Chapitre XIV : Validité

ANNEXES

**CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL SPECIFIQUES DU 20 DECEMBRE 2005
LIEES A L'ACCORD SECTORIEL 2005-2006**

Prime sectorielle récurrente

Prépension conventionnelle à temps plein

Prépension conventionnelle à mi-temps

Crédit-temps

Procédure de règlement des conflits sociaux

Sécurité d'emploi 2005-2006

*

COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES (CP 306)
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 20 DÉCEMBRE 2005 RELATIVE A
L'ACCORD SECTORIEL 2005-2006

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 : EMPLOI

Section 1 : Sécurité d'emploi

1. Licenciements pour raison technique d'organisation du travail

Article 2 :

La procédure prévue dans l'accord sectoriel 2003-2004¹ en cas de licenciements pour des motifs d'ordre technique d'organisation du travail est prolongée du 1^{er} octobre 2005 au 31 mars 2006 selon les mêmes modalités.

Article 3 :

Une commission « sécurité d'emploi », composée paritairement, est créée dès la signature de la présente convention. Cette commission a pour missions initiales :

- d'élaborer pour le 31 mars 2006, le cahier de charges servant de base à la formule d'outplacement proposée ci-après et de désigner le (les) bureau(x) d'outplacement susceptible(s) d'être appelé(s) pour accompagner les travailleurs concernés par de tels licenciements, dès le 1^{er} avril 2006 ;
- d'étudier pour le 31 mars 2006, les formules d'organisation du possible reclassement professionnel au sein du secteur des assurances, par le biais, par exemple, d'un guichet central équipé d'une banque de données centrale au sein d'Assuralia, ou d'une formation coordonnée par le Fopas.

Le système défini ci-avant est indépendant de tout système existant au sein des entreprises.

Article 4 :

A partir du 1^{er} avril 2006 et jusqu'au 30 juin 2007, les employeurs qui envisagent de procéder à des licenciements pour des motifs d'ordre technique d'organisation

¹ CCT du 15 octobre 2003, non encore rendue obligatoire par AR.

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 d'une formule d'outplacement en vue de contribuer à la réinsertion professionnelle.

Article 5 :

Les travailleurs âgés de 50 ans et plus, ayant fait l'objet d'un licenciement pour raison technique d'organisation du travail, pourront opter en lieu et place de l'outplacement, pour une prime forfaitaire de 5.920 euro, en guise de complément à la sanction citée ci-avant.

2. Sécurité d'emploi en général

Article 6 :

La commission « sécurité d'emploi » a pour mission complémentaire de définir pour le 31 décembre 2006 un mécanisme de réinsertion professionnelle qui s'inspirera des principes décrits ci-avant et qui peut être étendu aux situations prévues aux articles 4, 5 et 10 de la convention collective sur la sécurité d'emploi du 19 février 1979.

Section 2 : Tremplin jeunes

Article 7 :

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 leurs heures de travail, à partir du 1er janvier 2006 et jusqu'au 30 juin 2007.

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 2007, 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.

Section 3 : Ouvriers – employés

Article 8 :

Les parties conviennent de créer un groupe de travail paritaire destiné à examiner la problématique « ouvriers – employés » au niveau du secteur afin d'établir un inventaire des différences de statuts dans la perspective des travaux menés dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2005-2006

CHAPITRE III : FORMATION

Section 1 : FOPAS - prolongation 2008-2009

Article 9 :

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 1991² est prolongé pour les années 2008 et 2009.

Section 2 : FOPAS - financement 2005-2006

Article 10 :

Une convention collective de travail spécifique portant sur la cotisation de 0,10% au FOPAS a été conclue le 27 septembre 2005 pour les années 2005 et 2006.

² CCT du 27 juin 1991, AR du 31 mars 1992, MB du 16 mai 1992.

Section 3 : Crédit de formation

Article 11 :

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 vis-à-vis de son employeur ses besoins en matière de formation dans le cadre d'une évaluation annuelle des besoins.

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.

CHAPITRE IV : POUVOIR D'ACHAT - PRIME SECTORIELLE RÉCURRENTÉ

Article 12 :

Les partenaires sociaux conviennent de l'octroi d'une prime sectorielle récurrente de 150 euros bruts. Les modalités d'octroi et de paiement sont fixées dans une convention annexée au présent accord.

CHAPITRE V : BIEN-ÊTRE ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Section 1 : Crédit-temps et charge de travail

Article 13 : 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'allongement de la durée du crédit-temps de un an à cinq ans ;

- l'augmentation du seuil de 5 à 7% et la manière de calculer ce seuil ;
- le droit élargi pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus ;
- les modalités de passage d'un crédit-temps partiel à une prépension conventionnelle.

Article 14 : Charge de travail

En cas d'octroi d'un crédit-temps ou d'une diminution de carrière, le risque d'augmentation de la charge de travail sera examiné.

Dans le cadre des mesures favorisant le crédit-temps, la diminution du temps du travail et la réduction des prestations à mi-temps, prévues par la CCT n° 77 bis du CNT, les organes de concertation compétents ainsi que la délégation syndicale rempliront leur rôle.

Les employeurs sont responsables de l'organisation du travail au sein de leur entreprise. Ils porteront toutefois une attention particulière au respect de l'article 20 §1er de la CCT 77 bis qui précise qu'à l'issue de la période d'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations à mi-temps, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail.

Section 2 : Lutte contre le stress au travail

Article 15 :

Un groupe paritaire d'accompagnement est créé. Celui-ci a pour mission de poursuivre la politique de sensibilisation du stress au travail au niveau du secteur et de rédiger des recommandations afin que les entreprises continuent leurs efforts.

Section 3 : Mobilité

Article 16 :

Les déplacements professionnels (domicile – lieu de travail) des travailleurs influencent leur qualité de vie professionnelle et privée. Eu égard à cette considération, les partenaires sociaux reconnaissent l'importance des décisions des employeurs en matière de localisation géographique des lieux de travail.

Les partenaires sociaux déclarent souhaiter que ces décisions économiques et stratégiques fassent l'objet de pourparlers en entreprise quant aux mesures d'accompagnement pour les travailleurs.

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 de rédiger un catalogue des « best practices » en la matière.

CHAPITRE VI : CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Article 17 :

En exécution de l'accord sectoriel 2003-2004, les partenaires sociaux ont

- élaboré un cahier des charges commun,
- reçu et analysé les propositions de différents consultants,
- rédigé une feuille de route portant sur les méthodes de travail à suivre concernant ce projet.

Les partenaires sociaux désignent un bureau afin de développer, au niveau du secteur de l'assurance, une méthode analytique de classification des fonctions.

Assuralia a publié en 2001 une étude intitulée « Les familles de métiers de l'assurance ». Cette étude constitue aux yeux des partenaires sociaux une base importante. Elle servira de point de départ aux travaux.

Cette classification aura un caractère supplétif par rapport aux entreprises qui ont réalisé ou réalisent d'elles-mêmes un travail équivalent.

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les travaux de manière volontaire et positive afin d'aboutir à une description actualisée dans les meilleurs délais.

CHAPITRE VII : FLEXIBILITÉ

Article 18 :

Les horaires alternatifs et décalés ont été introduits par la convention collective de travail du 15 mai 1997 (partie II)³.

L'article 18 de cette convention prévoit : « Les entreprises qui désirent faire application des horaires alternatifs ou décalés adapteront, par avenant et pour la durée de la présente convention, leur règlement de travail en conséquence sans renégociation quant au principe. »

L'article 16 de cette convention prévoit : « Les organisations signataires reconnaissent expressément en soutenir positivement l'application; elles mettront tout en oeuvre pour trouver des solutions, au sein de la Commission Paritaire, pour résoudre les problèmes quant à son application dans les entreprises.»

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.

³ CCT interprétée par celle du CCT du 12 juin 1997 (AR 22 février 1998, MB 29 mai 1998).

CHAPITRE VIII : PRÉPENSION CONVENTIONNELLE

Section 1 : Prépension conventionnelle temps plein

Article 19 :

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 2008.

Section 2 : Prépension conventionnelle mi-temps

Article 20 :

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 2005 au 31 décembre 2006.

CHAPITRE IX : FONDS DE FORMATION SYNDICAL

Article 21 :

Une allocation annuelle de 750.000 € au Fonds de formation syndical est versée en 2005 et 2006 par Assuralia, payable par trimestre et à terme échu, à condition que les dispositions ci-après aient été respectées.

CHAPITRE X : PAIX SOCIALE

Article 22 :

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 XI : RÈGLEMENT DES CONFLITS SOCIAUX

Article 23 :

Les parties conviennent de l'importance d'établir des règles en cas de conflit en entreprise ou au niveau du secteur. A cette fin, une convention collective est conclue en annexe du présent accord.

CHAPITRE XII : ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET FINANCIER

Article 24 :

Les parties conviennent de se revoir en septembre 2006 afin de faire le point sur la situation économique et financière du secteur. A cette occasion, les parties feront également l'évaluation de l'état d'avancement des groupes de travail mis en place par cette convention.

CHAPITRE XIII : MARGE POUR L'ÉVOLUTION DU COÛT SALARIAL

Article 25 :

Les parties reconnaissent que les dispositions du présent accord épuisent la marge pour l'évolution du coût salarial pour les années 2005-2006 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 2005-2006 et les conventions collectives y afférentes.

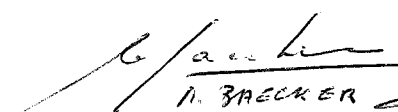
CHAPITRE XIV : VALIDITÉ

Article 26 :

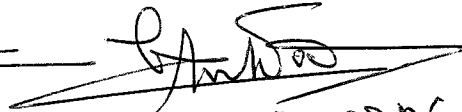
La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2005 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2006 à l'exception des points suivants :

- Sécurité d'emploi (raison technique d'organisation de travail) : du 1^{er} octobre 2005 jusqu'au 30 juin 2007 ;
- Prolongement du FOPAS : garanti jusqu'au 31 décembre 2008 ;
- Prépension conventionnelle temps plein : jusqu'au 31 décembre 2008 ;
- Aménagement au niveau sectoriel du crédit-temps : conclu à durée indéterminée ;
- Règlement des conflits sociaux : conclu à durée indéterminée ;
- Prime sectorielle récurrente : conclu à durée indéterminée.

Bruxelles, le 20 décembre 2005,


N. BRAECKER

Pour Assuralia

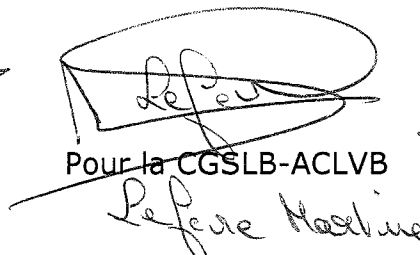

G. ANTHONIOZ


M. CAPOEN

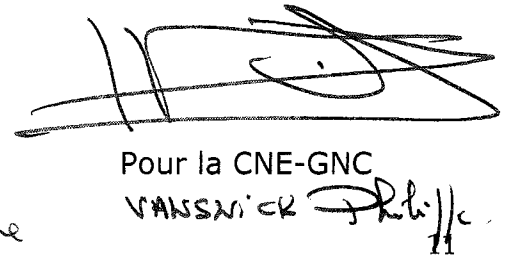
Pour le SETCa-BBTK


MARELKE PERZOUNE

Pour la LBC-NVK


MARELKE PERZOUNE

Pour la CGSLB-ACLVB


VANSNICK Philippe

Pour la CNE-GNC

COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES (CP 306)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 20 DECEMBRE 2005 OCTROYANT UNE PRIME SECTORIELLE RÉCURRENTÉ

Préambule

La présente convention est conclue en exécution de l'accord sectoriel 2005-2006 conclu au sein du secteur de l'assurance le 20 décembre 2005.

Article 1 : Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs auxquels s'applique la classification des fonctions de la convention collective de travail du 19 février 1979⁴, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

Article 2 : Montant de la prime sectorielle récurrente

Les travailleurs du secteur bénéficient d'une prime sectorielle récurrente de 150 euros bruts payée en complément de la prime de fin d'année.

Les travailleurs des entreprises qui ne disposent pas d'une prime de fin d'année ont droit au paiement de la prime citée ci-avant dans le courant du mois de décembre.

Article 3 : Conditions d'octroi

Ont droit à cette prime : les travailleurs actifs disposant d'une rémunération mensuelle ou d'un salaire, payé par l'employeur⁵.

Article 4 : Pro rata

La proratisation de cette prime est prévue

- pour les travailleurs à temps partiel ou en crédit-temps partiel (mi-temps ou 4/5) : en fonction de leur taux d'occupation durant l'année ;
- pour les travailleurs dont l'exécution du contrat de travail est suspendu (maladie, ~~grossesse~~, crédit-temps complet...) : en fonction du nombre de mois rémunérés sur l'année ;
à l'exception du congé de maternité
- pour les contrats à durée déterminée⁶ : en fonction du nombre de mois rémunérés sur l'année ;

⁴ Arrêté royal du 13 février 1980, Moniteur belge du 4 juin 1980.

⁵ À l'exception des contrats d'étudiants.

- pour les travailleurs engagés, ou quittant l'entreprise, en cours d'année: en fonction du nombre de mois rémunérés sur l'année.

Article 5 : Premier versement

Cette prime est payable pour la première fois en janvier 2006, sauf si une autre date de paiement est fixée au sein de l'entreprise dans le cadre d'un accord sur la conversion éventuelle de la prime.

Article 6 : Conversion

Les parties recommandent d'envisager la possibilité d'affecter cette prime sous forme de versement dans le cadre du second pilier ou de tous autres avantages équivalents.

Les modalités de ce versement seront déterminées au niveau de l'entreprise.

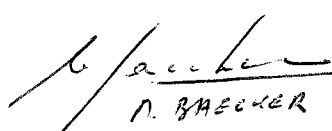
Article 7 : Validité

La présente convention collective de travail entre en vigueur le jour de la signature de la présente convention et est conclue à durée indéterminée.

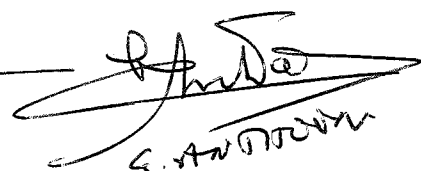
Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois.

Ce préavis est adressé, par lettre recommandée à la poste, au président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

Bruxelles, le 20 décembre 2005,



N. BAECKER




G. ANDREU

Pour Assuralia



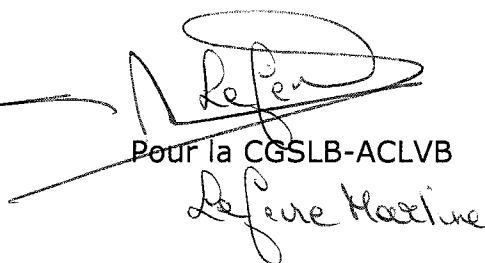
SR CARPOEN

Pour le SETCa-BBTK



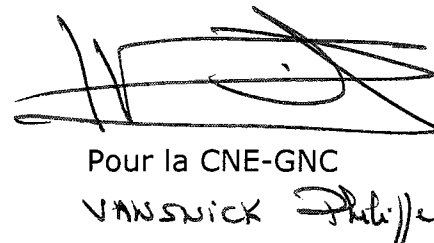
MARIËKE PERSOONE

Pour la LBC-NVK



Marie Lefer

Pour la CGSLB-ACLVB



VANSNICK Philippe

Pour la CNE-GNC

⁶ A l'exception des contrats d'étudiants.

COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES (CP 306)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 20 DECEMBRE 2005 RELATIVE À LA PRÉPENSION TEMPS PLEIN

Préambule

La présente convention est conclue en exécution de l'accord sectoriel 2005-2006 conclu au sein du secteur de l'assurance le 20 décembre 2005.

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 : Âge

L'âge prévu par la convention collective de travail n° 17⁷ est ramené pour le secteur des entreprises d'assurances à 58 ans tant pour les hommes que pour les femmes.

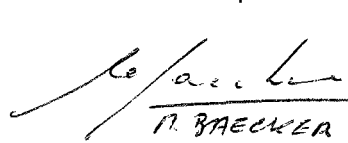
La présente disposition ne porte pas préjudice à l'application de toute convention d'entreprise en la matière.

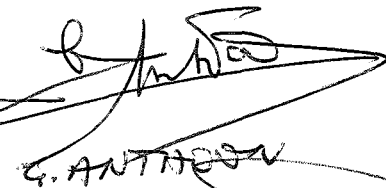
Article 3 : Modalités


Les modalités d'application du régime de la prépension conventionnelle sont déterminées au niveau de l'entreprise, soit de manière individuelle, soit de manière collective.


Article 4 : Validité

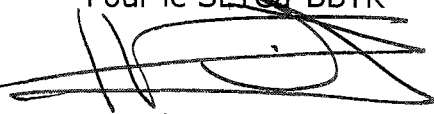
La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2006 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2008.



P. BAECKWA
Pour Assuralia


G. ANTONOV
Pour la LBC-NVK


G. ANTONOV
Pour la CGSLB-ACLVB


P. CARPOEN
Pour le SETCa-BBTK


VAN SWICK
Pour la CNE-GNC


Philippe
Pour la CNE-GNC

Bruxelles, le 20 décembre 2005,

⁷ CCT du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975.

COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES (CP 306)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 20 DECEMBRE 2005 RELATIVE À LA PRÉPENSION MI-TEMPS

Préambule

La présente convention est conclue en exécution de l'accord sectoriel 2005-2006 conclu au sein du secteur de l'assurance le 20 décembre 2005.

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 : Base juridique

Les dispositions de la convention collective de travail n° 55⁸ s'appliquent dans le secteur de l'assurance.

Article 3 : Age

L'âge auquel les travailleurs doivent satisfaire pour bénéficier de ce régime est fixé à 55 ans dans le secteur de l'assurance.

Article 4 : Modalités

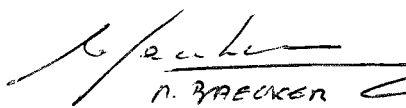
Les modalités d'application du régime de la prépension conventionnelle à mi-temps sont déterminées au niveau de l'entreprise, soit de manière individuelle, soit de manière collective.


⁸ CCT n° 55 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, conclu au Conseil national du travail le 13 juillet 1993.

Article 5 : Validité


La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2005 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2006.


Bruxelles, le 20 décembre 2005,

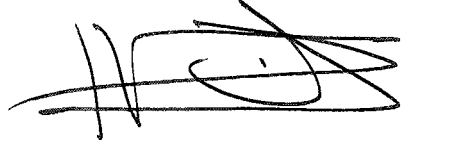

N. BRAEKEN
Pour Assuralia


G. ANTHOOS


ST. CAPPOEN
Pour le SETCa-BBTK


Pour la LBC-NVK
DARJKE PERSOON


Pour la CGSLB-ACLVB
Leferre Martine


Pour la CNE-GNC
VANSWICK Philippe

COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES (CP 306)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 20 DECEMBRE 2005 COORDONNANT LA CONVENTION COLLECTIVE RELATIVE AU CRÉDIT-TEMPS

Préambule

La présente convention est conclue en exécution de l'accord sectoriel 2005-2006 conclu au sein du secteur de l'assurance le 20 décembre 2005. Elle coordonne les précédentes conventions sectorielles relatives au crédit-temps.⁹

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 : Durée

Par dérogation à l'article 3 § 1er et en application de l'article 3 § 2 de la CCT n° 77bis du Conseil national du travail¹⁰, le droit au crédit-temps est porté de un à 5 ans maximum sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

Article 3 : Seuil

Le seuil prévu à l'article 15 §1er de la CCT n° 77bis, est porté à 7%.

S'agissant des deux pourcents au-delà des 5% prévus par la CCT n°77bis, les entreprises peuvent déterminer des catégories prioritaires.

À défaut pour l'entreprise d'avoir déterminé des catégories prioritaires, le droit de 7 % bénéficie à tout le personnel.

Commentaire : le seuil de 7 % se calcule sur base du nombre total de travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail dans l'entreprise ou le service au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle les droit sont simultanément exercés.

⁹ CCT du 15 octobre 2003 modifiant la convention collective relative au crédit-temps, non encore publiée au Moniteur belge et la CCT du 13 novembre 2001 relative au crédit-temps, arrêté royal du 10 décembre 2002, Moniteur belge du 2 avril 2003.

¹⁰ CCT n°77 bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, AR 25 février 2002, MB 16 février 2002.

Article 4 : Travailleurs âgés de plus de 50 ans

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%.

Commentaire : Cela signifie qu'aucun seuil n'est appliqué pour l'accès des travailleurs âgés de 50 ans et plus aux systèmes de crédit-temps.

Article 5 : Passage crédit-temps – prépension

L'allocation complémentaire de prépension est, à l'occasion du passage d'un crédit-temps à temps partiel vers la prépension à temps plein, calculée sur la base d'une rémunération ou d'un salaire en fonction du taux d'occupation durant la carrière.

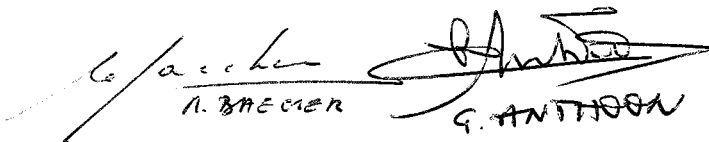
Article 6 : Validité

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2005 et est conclue à durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois.

Ce préavis est adressé, par lettre recommandée à la poste, au président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

Bruxelles, le 20^{er} décembre 2005,



N. BAECHER
G. ANTHOON

Pour Assuralia



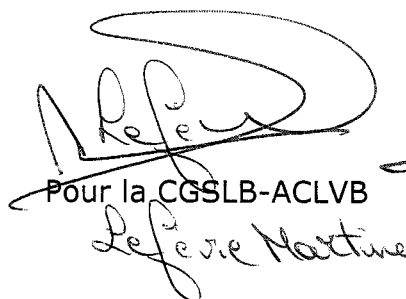
ST CAMPDEN

Pour le SETCa-BBTK



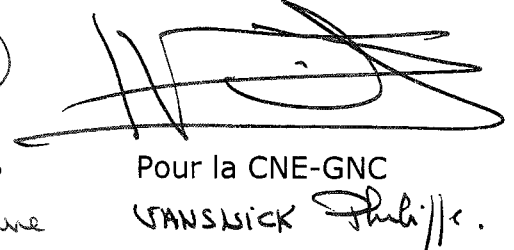
DANESKE PERSONE

Pour la LBC-NVK



Lefevre Martine

Pour la CGSLB-ACLVB



VANSWICK Philipe

Pour la CNE-GNC

COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES (CP 306)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 20 DECEMBRE 2005 INSTAURANT UNE PROCEDURE DE REGLEMENT DES CONFLITS SOCIAUX

Article 1^{er} :

Conformément à l'accord sectoriel 2005 et 2006 conclu le 20 décembre 2005, les partenaires sociaux du secteur assurances s'engagent à respecter la procédure ci-après en cas de différends collectifs.

Article 2 :

En cas de conflit dans une entreprise ou dans le secteur, les parties tentent de trouver une solution par voie de concertation mutuelle au niveau où le conflit se présente (entreprise ou Commission paritaire).

Si cette voie ne réussit pas, la partie la plus diligente peut introduire une demande de convocation du bureau de conciliation de la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

Article 3 :

La demande de convocation du bureau de conciliation, contenant des précisions sur la nature et l'objet du conflit, doit être adressée par courrier par le biais des instances fédérales des organisations syndicales ou d'Assuralia au Président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances avec copie à toutes les parties concernées (Assuralia, entreprise concernée et organisations syndicales).

Article 4 :

En circonstances normales, le Président (ou le Vice-Président) de la Commission paritaire des entreprises d'assurances convoque le bureau de conciliation dans les quinze jours civils de la demande aux date et heure à déterminer par le Président.

Toutefois, si l'urgence est invoquée, le bureau de conciliation devra se réunir dans les sept jours calendrier suivant la demande, aux date et heure déterminées par le Président de la Commission paritaire.

Article 5 :

Le bureau de conciliation se compose de cinq membres (ou de leurs suppléants) du côté patronal, désignés par Assuralia et de cinq membres (ou de leurs suppléants) du côté des travailleurs [à désigner par le SETCa-BBTK (2), la LBC-

NVK (1), la CNE (1) et la CGSLB (1)]. En aucun cas, un membre permanent ou suppléant ne peut siéger lorsqu'il est une partie impliquée directement dans le conflit.

Le bureau siège valablement à partir du moment où au moins trois membres de chaque banc sont présents.

Article 6 :

Le bureau de conciliation entend les parties impliquées dans le conflit et délibère ensuite pour aboutir à une proposition de recommandation. Le cas échéant, celle-ci est soumise directement pour accord ou rejet aux parties concernées, qui se prononcent séance tenante à ce sujet.

Article 7 :

Si la réunion de conciliation n'a pu se tenir à la date fixée par le Président pour des raisons incombant à l'employeur concerné, ou si la réunion de conciliation n'aboutit pas à une solution, un préavis de grève de sept jours calendrier minimum peut être déposé.

Article 8 :

Un préavis de grève est transmis par écrit par les secrétaires permanents des organisations syndicales à la partie concernée avec copie à Assuralia (lorsqu'il s'agit d'un conflit dans une entreprise), au Président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances et à toutes les organisations syndicales.

Le délai de préavis prend cours le troisième jour qui suit l'envoi du préavis.

Article 9 :

Dans le cas de grèves comme d'actions, les parties respectent les dispositions convenues dans le protocole en matière de règlement des conflits collectifs du 15 février 2002 conclu entre représentants fédéraux des employeurs et des travailleurs.

Article 10 :

La procédure de règlement des conflits collectifs peut être modifiée par une convention collective de travail de la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

Celle-ci ne peut en délibérer valablement que si la modification envisagée est mise à l'ordre du jour.

Article 11 :

La procédure de règlement des conflits collectifs ainsi que les éventuelles modifications ultérieures sont déposés au Greffe du Service des Relations collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

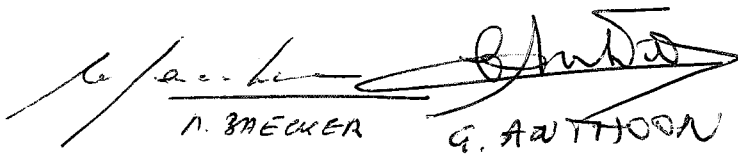
Article 12 :

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

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois.

Le préavis doit être signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

Bruxelles, le 20 décembre 2005,



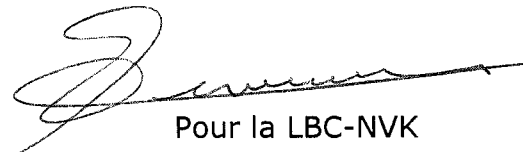
N. BRAECKER G. AERTSSON

Pour Assuralia




S. CARPOEN

Pour le SETCa-BBTK



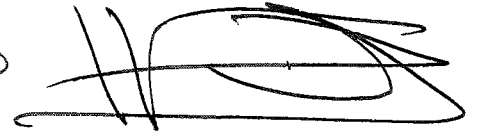
DARIJSKE PERSONE

Pour la LBC-NVK



Lejune Martine

Pour la CGSLB-ACLVB



VANSNICK Philippe

Pour la CNE-GNC

COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES (CP 306)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 20 DECEMBRE 2005 RELATIVE A LA SECURITE D'EMPLOI 2005-2006

Preamble

La présente convention est conclue en exécution de l'accord sectoriel 2005-2006 conclu au sein du secteur de l'assurance le 20 décembre 2005.

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 des raisons techniques d'organisation du travail et lorsque la procédure de négociation n'a pas abouti à un consensus (cf. article 2 de la convention collective de travail du 20 décembre 2005 relative à l'accord sectoriel 2005-2006).

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 sera confiée au FOPAS.

Article 4 : Le rôle du FOPAS

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

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

Cette cellule veillera 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.

Les nouveaux services du FOPAS offerts aux travailleurs visés seront :

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 pourra 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 pourra aussi servir dans le cadre d'une réorientation professionnelle vers d'autres fonctions.
- b. Le candidat pourra 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.

A titre d'exemple (programme 2004-2005) : formations traditionnelles (6 modules - 3 niveaux)

	<i>Basic - Focus - Spécial</i>
<i>Techniques de l'assurance Clientèle Communication Langues Informatique Travailler ensemble</i>	

- 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 pourra 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 pourra se faire inscrire sur une liste de « demandeurs d'emploi sectoriels » disponible au FOPAS.

Cette liste renverra, pour les informations personnelles protégées par la législation sur le respect de la vie privée, aux organismes officielles de placement (ORBEm, 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 verra proposer un service d'outplacement d'une durée d'un an.

La cellule de reclassement choisira le bureau d'outplacement qui accompagnera le travailleur sur base d'une liste de bureaux préalablement sélectionnée par la Commission paritaire.

Le coût sera 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).

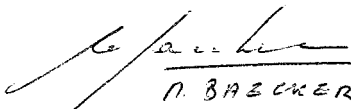
Si le travailleur et le bureau d'outplacement l'estiment nécessaire, le travailleur licencié pourra suivre l'une des formations citées au point 1.

La cellule de reclassement informera 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.

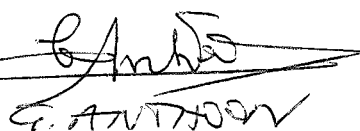
Article 5 : Validité

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er avril 2006 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2007.

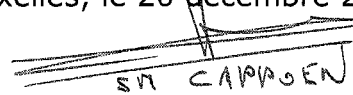
Bruxelles, le 20 décembre 2005,


N. BAECKER

Pour Assuralia

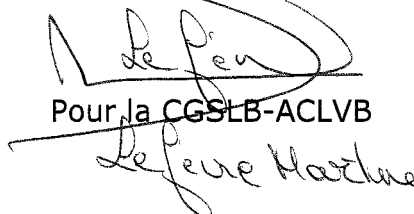

G. AVTADOV

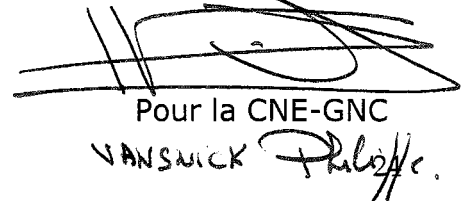
Pour la CGSLB-ACLVB


SN CAPPAEN

Pour le SETCa-BBTK


MARIJKE PERSOONE


Lejeune Martine


VANSWICK Philippe

Pour la CNE-GNC

455-27 - FR - 1