

recueil de CCT CP 307

Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances



Votre liberté, votre voix





**Recueil de conventions collectives de travail
CP307
Entreprises de courtage et agences
d'assurances**

Version de juin 2022

Thibaut Montjardin, Responsable Sectoriel CGSLB



Version de juin 2022

TABLE DES MATIERES

Durée du travail et conditions de travail et de rémunérations.....	5
Convention collective de travail du 20 décembre 2016 relative aux conditions de travail et de rémunération	5
Protocole d'accord 2017-2018 conclu le 10 novembre 2017 en commission paritaire 307.....	24
Accord sectoriel 2021-2022 conclu le 1 ^{er} décembre 2021 en commission paritaire 307.....	25
Convention collective de travail du 29 mars 2012 relative aux les rémunérations minimales - Indexation barèmes - Indice pivot	29
Convention collective de travail du 20 octobre 2003 relative au pouvoir d'achat	30
Convention collective de travail du 09 janvier 2006 relative au pouvoir d'achat.....	32
Convention collective de travail du 17 octobre 2019 concernant l'augmentation des barèmes de rémunération sectoriels.....	33
Convention collective de travail du 17 octobre 2019 relative aux éco-chèques	35
Convention collective de travail du 07 décembre 2011 relative à l'attribution d'un 13e mois	39
Convention collective de travail du 10 novembre 2017 modifiant la convention collective de travail du 7 décembre 2011 relative à l'attribution d'un 13e mois	42
Convention collective de travail du 21 avril 1983 concernant l'utilisation de la modération salariale complémentaire pour l'emploi	44
Congé Supplémentaire.....	46
Convention collective du 2 février 2016 de travail relative au jour de congé payé supplémentaire	46
Jour de vacances supplémentaires	47
Convention collective de travail du 24 octobre 1977 en application du protocole d'accord du 30 juin 1997 et relative à la fête communautaire	47
Prime.....	48
Convention collective de travail du 1er décembre 2021 relative à la prime Corona 2021.....	48
Formation.....	50
Convention collective de travail du 10 novembre 2017 relative aux efforts sectoriels en matière de formation	50
Convention collective de travail du 1er décembre 2021 relative aux effort en matière de formation.....	51
Frais de transport	55
Convention collective de travail du 30 juin 1972 fixant l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs utilisant les transports publics en commun	55

Convention collective de travail du 10 décembre 2007 relative à l'attribution de frais de transport.....	57
Convention collective de travail du 28 janvier 2014 relative à l'indemnité-vélo	58
Convention collective de travail du 17 octobre 2019 concernant la mobilité.....	59
Chômage avec complément d'entreprise (Prépension).....	61
Convention collective de travail du 1 ^{er} décembre 2021 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise 2021-2022 - longue carrière	61
Crédit-temps.....	63
Convention collective de travail du 22 septembre 2003 relative au crédit-temps	63
Convention collective de travail du 13 juin 2017 relative au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps	63
Convention collective de travail du 1 ^{er} décembre 2021 en exécution de la convention collective de travail n° 156 du 15 juillet 2021 du Conseil National de Travail fixant, pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.	66
Convention collective de travail du 1 ^{er} décembre 2021 en exécution de la convention collective de travail n° 157 du 15 juillet 2021 du Conseil National de Travail fixant, du 1 ^{er} janvier 2023 au 30 juin 2023, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.....	67
Délégation syndicale.....	69
Convention collective de travail du 11 avril 1973 relative au statut des délégations syndicales .	69
Convention collective de travail du 2 février 2016 relative au congé formation syndicale.....	77
Convention collective de travail du 22 septembre 2003 relative à l'utilisation des moyens de communication électronique	78
Convention collective de travail du 11 avril 1973 relative à l'octroi de crédits d'heures et de jours pour l'exercice de mandats des délégués des organisations représentatives de travailleurs.....	79
Fonds de sécurité d'existence	83
Convention collective de travail du 20 mars 2000 relative à l'institution d'un Fonds paritaire pour le développement de l'emploi et de la formation dans le secteur des entreprises de courtage et agences d'assurances.....	83
Convention collective de travail du 1 ^{er} décembre 2021 - Modification de la convention collective de travail du 20 mars 2000 instituant un Fonds Paritaire pour le développement de	

l'emploi et de la formation dans le secteur des entreprises de courtage et agences d'assurances.	86
Convention collective de travail du 25 septembre 2000 relative aux pourcentages des cotisations au Fonds social	88
Convention collective de travail du 05 juillet 2012 modifiant la convention collective de travail du 25 septembre 2000 fixant les pourcentages des cotisations au fonds social	89
Convention collective de travail du 10 novembre 2017 modifiant la convention collective de travail du 25 septembre 2000 fixant les pourcentages des cotisations au fonds social.....	90

DUREE DU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATIONS

Convention collective de travail du 20 décembre 2016 relative aux conditions de travail et de rémunération

Préambule et motivation

La directive européenne de 2000 (2000/78/CE) prévoit que les contrats de travail doivent être épurés de tout aspect discriminatoire. Cette directive a été transformée en droit belge par la loi tendant à lutter contre la discrimination du 25/2/2003, qui prévoit l'interdiction de toute forme de discrimination sur la base du sexe, de la race, de la vision philosophique ou confessionnelle, ...

Les partenaires sociaux de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances ont décidé d'introduire le critère des compétences acquises comme critère de relèvement des barèmes salariaux.

Les partenaires sociaux veulent éviter, en ce qui concerne les rémunérations, qu'il subsiste des situations potentiellement en infraction de la loi. On pourrait songer à cet égard à la distinction homme/femme, à l'égard des demandeurs d'emploi, aux différences régionales en matière d'emploi etc.

Les partenaires sociaux du secteur optent pour la suppression complète du critère «âge» et pour l'élaboration d'un système tenant compte de l'«expérience». L'acquisition de compétences est vue, à cet égard, dans le sens large d'expérience de vie.

L'expérience est considérée comme l'expérience de vie en général. Une période pendant laquelle le travailleur n'est pas actif dans le secteur des entreprises de courtage et agences d'assurances, ou n'est pas actif du tout sur le marché du travail, peut également donner lieu au développement de certaines compétences.

Les périodes d'interruption de carrière, de congé parental, de congé sans solde, de reprise des études, d'observation d'autres cultures, de bénévolat, de service militaire, de service civil, de service communautaire, de périodes couvertes, ou non, par la sécurité sociale, ... sont retenues comme expérience.

Les partenaires sociaux insistent sur le fait qu'en introduisant la notion d'expérience, ils ne visent d'aucune façon à introduire une quelconque (nouvelle) discrimination.

La fin de la scolarité obligatoire selon la législation belge est prise comme point de départ pour l'acquisition des compétences. Les dispositions légales en matière de formation scolaire

visent également à éviter qu'il y ait discrimination et que toutes les personnes scolarisées bénéficient d'une expérience de base.

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 pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.

On entend par "travailleurs" : les travailleurs et les travailleuses.

Table des matières

Préambule et motivation

Chapitre Ier : Champ d'application

Chapitre II : Classification de fonctions

Section 1ère : Personnel d'exécution

Section 2 : Personnel de staff

Chapitre III : Barèmes

Chapitre IV : Rattachement des rémunérations à l'indice-santé

Chapitre V : Durée de travail

Chapitre VI : Vacances supplémentaires d'ancienneté dans la firme

Chapitre VII : Petits chômages

Chapitre VIII : Licenciement et réembauchage

Chapitre IX : Congé syndical

Chapitre X : Dispositions finales

Annexe 1 : Descriptions de fonctions

Annexe 2 : Matrice des niveaux de fonction

Annexe 3 : Barèmes du personnel d'exécution et du personnel de staff

Chapitre I : Champ d'application

Article premier

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

On entend par "travailleurs" : les travailleurs et les travailleuses.

Article 2

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 24 juin 2008 relative aux conditions de travail et de rémunération, numéro d'enregistrement 89179/CO/307

Les conventions collectives de travail du 9 décembre 2003 (numéro d'enregistrement 70343/CO/307) relative au rattachement des salaires à l'indice santé, et du 22 août 2007 (numéro d'enregistrement 85002/CO/307) modifiant la convention collective de travail du 9 décembre 2003 relative au rattachement des salaires à l'indice santé et la convention collective de travail du 24 juin 2008 relative aux conditions de travail et de rémunération, sont remplacées.

Article 2bis

§ 1. L'expérience tient compte de la scolarité obligatoire. Ce choix est justifié étant donné qu'il se base sur la structure de formation beige (enseignement secondaire).

§ 2. Afin de tenir compte des exigences spécifiques des différentes catégories, ces dernières sont régies par un nombre différent d'années d'expérience préalable.

En cas d'embauche d'un travailleur ne disposant pas du nombre requis d'années d'expérience pour la fonction, un coefficient dégressif est appliqué. Ce coefficient est pris en compte dans la rémunération barémique.

En cas d'embauche d'un travailleur qui, au moment de son entrée en service, dispose de plus d'expérience que celle requise pour la fonction, elle sera également prise en compte.

§ 3. Périodes d'assimilation a l'expérience.

Les partenaires sociaux conviennent d'assimiler les périodes suivantes à de l'expérience :



- a) Les périodes en environnement professionnel (notamment les périodes de stage, les intérim, les contrats à durée déterminée, les périodes de travail indépendant et le bénévolat);
- b) Les périodes d'études et éventuellement de service militaire, civil ou à la communauté ;
- c) Les périodes d'absence de contrat de travail (nous nous référons notamment aux périodes de suspension du contrat de travail, prise de crédit-temps, de congé parental, d'interruption de carrière ou aux périodes couvertes par la sécurité sociale et la législation sociale, telles que le chômage ou la maladie-invalidité).

Pour autant que de nécessaire, il convient de préciser que cette disposition recouvre tant les périodes vécues en Belgique que dans un autre pays de l'Union européenne ou hors Union européenne.

§ 4. Les partenaires sociaux soulignent que l'instauration de la notion d'expérience n'entraînera aucune (ou nouvelle) discrimination, comme ils l'expliquent dans les travaux préparatoires à l'accord du 24 juin 2008 (disponibles dans les procès-verbaux de et les annexes de la commission paritaire 307).

Chapitre II : Classification de fonctions

Article 3

Section 1ère : PERSONNEL D'EXECUTION

La classification du personnel d'exécution des entreprises de courtage et agences d'assurances est définie comme suit:

Catégorie Etudiants

Les étudiants sont ici considérés comme les personnes qui tombent encore sous la scolarité obligatoire selon la législation belge. Il est référé à la réglementation légale sur le travail des étudiants.

Les étudiants qui ne sont plus soumis à la scolarité obligatoire sont repris en classe 1 selon les compétences acquises.

Classe 1

La fin de la scolarité obligatoire selon la législation belge est prise comme point de départ pour l'acquisition de compétences.

Expérience normale de départ: 3 ans.

- **Connaissance** : Possède des connaissances pratiques de base. Pas d'exigence de formation professionnelle spécifique.
- **Autonomie** : Les tâches sont clairement définies. Il n'y a pas ou peu d'autonomie dans l'exercice de celles-ci. Les activités sont contrôlées.
- **Complexité** : Traite de problèmes concrets, toujours récurrents. Traitement routinier de problèmes: résout les problèmes en appliquant des instructions et des règles strictes.
- **Responsabilité** : Les erreurs dans l'accomplissement des tâches ont un impact restreint sur les processus internes de travail des autres. La contribution de la fonction est de nature à soulager les activités internes.
- **Communication** : A principalement des contacts oraux avec les collaborateurs internes. Les contacts externes restent superficiels. Signale principalement des constats et problèmes concrets.
- **Diriger** : Pas d'application.

Fonctions exemples :

- A1 Collaborateur d'entretien
- SS4 Collaborateur archives/classement.

Classe 2

La fin de la scolarité obligatoire selon la législation belge est prise comme point de départ pour l'acquisition de compétences.

Expérience normale de départ: 4 ans.

- **Connaissance** : Possède certaines connaissances théoriques. Une formation professionnelle spécifique est nécessaire. Les connaissances spécifiques d'entreprise s'acquièrent avec l'expérience.
- **Autonomie** : Les missions sont clairement décrites. Des choix sont possibles dans le cadre de procédures strictes. Travaille selon des instructions/procédures orales ; le contrôle se fait sur base de résultats intermédiaires.

- **Complexité** : Traite de questions et problèmes concrets et similaires dans le cadre d'un ensemble de tâches clairement défini. Traitement de problèmes similaires: résout les problèmes suivant des directives et fait des choix au sein d'un ensemble de solutions connues.
- **Responsabilité** : Les erreurs ne sont pas directement perceptibles et peuvent causer une perte de temps, une perte d'argent ou d'image. La contribution de la fonction est opérationnelle.
- **Communication** : A des contacts oraux et des contacts écrits routiniers avec des personnes internes et externes. Informe les personnes concernées et les intéressés de l'état de la situation et des problèmes éventuels.
- **Diriger** : Pas d'application

Fonctions exemples :

- ICT3 Opérateur
- SS7 Téléphoniste/réceptionniste
- SS2 Employé administratif A

Classe 3

La fin de la scolarité obligatoire selon la législation belge est prise comme point de départ pour l'acquisition de compétences.

Expérience normale de départ: 6 ans.

- **Connaissance** : Consiste en une connaissance théorique et pratique en rapport avec son propre domaine d'activité. Une formation périodique est nécessaire.
- **Autonomie** : Les objectifs sont clairement établis. Prend des décisions dans un cadre clair. Est contrôlé et évalué sur base du résultat final.
- **Complexité** : Traite de questions et de problèmes moins récurrents et variant régulièrement dans le cadre d'une mission déterminée. Traitement pragmatique des problèmes : résolution des problèmes à partir de la maîtrise d'un domaine professionnel et des connaissances acquises par l'expérience.
- **Responsabilité** : Les erreurs ont des conséquences évidentes en matière de perte de temps, d'argent et/ou d'image. La valeur ajoutée de la fonction réside dans la satisfaction du client (interne et externe) grâce à l'apport qualitatif dans la réalisation de la mission.

- Communication : A des contacts verbaux et écrits avec des personnes internes et externes. Informe et se concerte sur l'état d'avancement.
- Diriger : Pas d'application.

Fonctions exemples :

- FIN1 Collaborateur comptabilité générale
- FIN2 Collaborateur comptabilité opérationnelle
- ICT2 Employé helpdesk
- SS3 Collaborateur administratif B
- SS6 Assistant de département

Classe 4

La fin de la scolarité obligatoire selon la législation belge est prise comme point de départ pour l'acquisition de compétences.

Expérience normale de départ: 8 ans.

- Connaissance : Consiste en une formation théorique et pratique approfondies dans son propre domaine d'activité. Une formation constante est nécessaire.
- Autonomie : Les objectifs sont préparés conjointement. Prend des décisions dans un cadre plus large. Est principalement contrôlé et évalué sur base de la réalisation d'objectifs préalablement fixés.
- Complexité : Traite de questions et de problèmes concrets et abstraits dans le cadre d'un objectif défini. Traitement des problèmes par la réflexion : traite les problèmes à partir de l'analyse et de l'interprétation des situations et par le développement de solutions dans le cadre de normes déterminées.
- Responsabilité : Les décisions et conseils erronés peuvent mener à des pertes importantes en matière de temps, d'argent et/ou d'image. La valeur ajoutée de la fonction se situe dans la prise de décisions ou dans les conseils (internes et externes) qui ont un effet positif à court terme.

- Communication : A des contacts verbaux et écrits approfondis avec des personnes internes et externes . Informe et se consulte avec des personnes de contact en vue de modifier des opinions.
- Diriger : Pas d'application

Fonctions exemples :

- ICT1 Analyste technique
- FIN3 comptable
- SS1 Collaborateur service du personnel
- SS5 Assistant de direction
- TECH1 Gestionnaire sinistres
- TECH2 Gestionnaire production

Section 2 : PERSONNEL DE STAFF

La classification du personnel de staff des entreprises de courtage et agences d'assurances est définie comme suit.

La fin de la scolarité obligatoire selon la législation belge est prise comme point de départ pour l'acquisition de compétences.

Le personnel de staff se répartit en 3 classes, qui ont les critères suivants en commun :

- Connaissance : Consiste en une formation théorique et pratique dans son propre domaine d'activité. Avoir une connaissance des autres domaines d'activités. Une formation permanente et autoformation aussi dans les domaines apparentés.
- Autonomie : Les objectifs sont définis ensemble. Définir ses priorités et orienter celles des autres .Est évalué sur base de l'atteinte des objectifs définis ensemble.
- Complexité : Traite de questions et de problèmes dans le cadre d'objectifs de même nature. Traitement des problèmes par la réflexion : traite les problèmes à partir de l'analyse et de l'interprétation des situations et par le développement de solutions dans des domaines différents.

- Responsabilité : Les décisions et conseils erronés peuvent mener à des pertes importantes en matière de temps, d'argent et/ou d'image. La valeur ajoutée de la fonction se situe dans la prise de décisions ou dans les conseils (internes et externes) qui ont un effet positif à court terme et/ou à moyen terme.
- Communication : A des contacts verbaux et écrits approfondis avec des personnes internes et externes en mettant l'accent sur les aspects techniques et interpersonnels. Informe. Se consulte et négocie avec des personnes de contact en vue de modifier des opinions.
- Diriger : Peut-être d'application.

Par ailleurs, le personnel de staff des entreprises de courtage et agences d'assurance se répartit en trois classes, à savoir :

Classe 5

Fonctions responsables de la coordination et de la réalisation d'objectifs d'un processus professionnel spécialisé sous la supervision d'un chef de service. Grande autonomie, connaissances étendues, large champ d'action. Rôle d'encadrement.

Expérience exigée: 8 ans

Fonctions exemples :

- A2 Chef de service
- COM1 account manager
- SS8 Collaborateur legal

Classe 6

Fonctions responsables de la coordination et de la réalisation d'objectifs d'un processus professionnel spécialisé. Grande autonomie, connaissances étendues, large champ d'action. Rôle d'encadrement.

Expérience exigée: 8 ans

Fonctions exemples :

- A3 responsable regional
- FIN4 compliance officer
- TECH3 risk consultant

Classe 7

Fonctions chargées de diriger un processus professionnel. Soutient la réalisation de la stratégie de son processus propre ou d'un département. Emet des propositions d'améliorations. , conçoit et décide des solutions innovantes à l'échelle de son propre processus ou département.

Expérience exigée : 11 ans

Fonctions exemples :

- A4 responsable régional plusieurs succursales

Article 4 : Notion des études accomplies

La notion des études accomplies n'intervient que comme élément d'appréciation au début de la carrière et en l'absence des autres facteurs composant le critère général de chacune des catégories.

Article 5 : Cumul de fonctions

Lorsqu'il y a cumul de fonctions, il est tenu compte, pour la fixation de la rémunération, du temps consacré à chacune des fonctions remplies par l'employé. Dans le cas où un travailleur exerce une fonction d'une classe supérieure à raison de 60% de son temps de travail, celui-ci se verra attribué la rémunération de la classe supérieure.

Article 6 : Devoir d'information

Chaque employeur est tenu d'informer chaque travailleur du contenu de la classification sectorielle de fonctions et informe du titre, du contenu de la fonction que le travailleur exerce et de la classe y afférente qu'il aura déterminé. A cette fin il fera appel aux descriptions de fonctions sectorielles de référence (annexe 1) et à la matrice des niveaux de fonction (annexe 2), annexées à la présente convention. Lors de la comparaison du contenu de la fonction, plusieurs hypothèses peuvent se présenter :

- a) La fonction dans l'entreprise correspond entièrement avec la description de fonction de référence : insertion dans la même classe que la fonction de référence.
- b) La fonction dans l'entreprise diffère de façon minimale de la fonction de référence : insertion dans la même classe que la fonction de référence.

- c) La fonction dans l'entreprise diverge dans une large mesure de la fonction de référence : dans ce cas l'employeur doit comparer la valeur intrinsèque de la fonction telle qu'elle est exercée dans l'entreprise à l'aide de la matrice des niveaux de fonctions de la même classe, d'une classe inférieure et d'une classe supérieure . Le résultat de cette comparaison détermine la classe attribuée à la fonction.
- d) La fonction dans l'entreprise n'a pas été reprise dans la classification sectorielle de fonctions : dans ce cas, l'employeur doit faire usage de la matrice des niveaux de fonctions et attribuer la classe de fonction.

Article 7 : Entrée en vigueur

Cette nouvelle classification des fonctions entre en vigueur en date du 1er avril 2017 pour tous les travailleurs des entreprises de courtage et agences d'assurances. Elle remplace la classification des fonctions du 24 juin 2008.

Article 8 : Procédure d'introduction

A leur engagement les travailleurs se verront attribuer la classe de la fonction qu'ils exerceront. Leur rémunération est déterminée par les barèmes de l'annexe 3 de la présente convention collective de travail.

Article 9

Les travailleurs engagés avant d'avoir atteint le nombre d'années d'expérience prévu pour la fonction attribuée dans les barèmes seront classifiés selon leur fonction et leur expérience réelles, à retrouver dans les barèmes de l'annexe n°3 de la présente convention collective de travail.

Article 10 : Procédure de contestation

§ 1. Tout travailleur a le droit de contester sa classification de fonction et/ou la classe qui lui est attribué. A cette fin, il dispose d'un délai d'un mois après communication de sa description de fonction et de sa classe pour transmettre sa contestation dûment motivée à son employeur. L'employeur dispose au total d'un mois pour organiser un entretien avec le travailleur et ensuite remettre son avis circonstancié. A sa demande, le travailleur peut se faire assister d'un délégué syndical.

§ 2. Si le travailleur n'accepte pas le résultat de l'entretien, il dispose d'un mois pour transmettre sa demande d'appel externe dûment motivée au président de la Commission paritaire des entreprises de courtage et agences d'assurances par lettre recommandée. Le président de la commission paritaire soumet cette demande auprès de la commission

sectorielle d'experts externes qui assure le suivi technique de la classification de fonctions. La commission d'appel est constituée paritairement et se compose de 4 experts du côté patronal et de 4 experts du côté syndical qui représentent les organisations siégeant à la Commission Paritaire. La présidence est assurée par le/la président(e) de la Commission Paritaire.

§ 3. Afin d'émettre son avis, la commission d'appel externe disposera d'une description de fonction qui aura autant que faire se peut l'aval de l'appelant et de son supérieur hiérarchique. Elle disposera également de tout autre élément qu'elle jugera nécessaire, y compris l'audition de l'appelant et de son supérieur hiérarchique. La décision de la commission sectorielle d'appel est contraignante.

§ 4. Les experts membres de la commission ne peuvent pas prendre part aux délibérations pour lesquelles ils sont directement impliqués eux-mêmes.

§ 5. Sauf avis contraire, une adaptation de classe barémique consécutive à une contestation est due rétroactivement à la date d'entrée en vigueur de la classe initialement attribuée.

Article 11 : Mise à jour de la classification des fonctions

Les parties signataires conviennent d'instaurer une commission sectorielle d'experts afin de mettre à jour périodiquement la classification de fonctions, de sorte qu'elle reste actuelle.

Article 12

Les augmentations «fonctions de l'expérience» des rémunérations correspondant aux barèmes de rémunérations, prennent cours le premier mois qui suit l'anniversaire de naissance du travailleur.

Article 13

Les travailleurs qui sont promus à une classe de fonction de staff bénéficient dans celle-ci, dès leur promotion, de la rémunération mensuelle minimum correspondant à leur expérience.

Chapitre III : Barèmes

Article 14

Si le nombre réel d'années d'expérience des travailleurs dépasse le nombre maximum d'années d'expérience du barème salarial de la catégorie, c'est ce dernier qui est pris en considération.

Article 15 : Entrée en vigueur

Les nouveaux barèmes et classifications entrent en vigueur le 1er avril 2017.

En cas d'augmentation forfaitaire du revenu minimum mensuel moyen garanti autre que due à l'indexation, les présents barèmes seront revus, afin de maintenir un équilibre équitable entre les diverses catégories de même que la progression procentuelle en catégorie 1re

Article 16

En aucun cas le salaire minimum mensuel brut après la date d'introduction des nouveaux barèmes (1er avril 2017) ne sera inférieur au salaire minimum mensuel brut antérieur à cette date.

Article 17

Les barèmes et classifications d'entreprises conventionnés plus favorable restent intégralement en vigueur.

Chapitre IV : Rattachement des rémunérations à l'indice-santé

Article 18

Les barèmes salariaux minima fixés à l'annexe n° 3 de la présente convention collective de travail et les rémunérations réellement payées sont liés à la moyenne quadrimestrielle de l'indice-santé des prix à la consommation établi mensuellement par le Service public fédéral Économie, PME, Classes moyennes et Énergie et publié au Moniteur belge.

Article 19

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par indices-pivot, les nombres appartenant à une série dont le premier est 104,14 - septembre 2006 (année de base 2004 =100).

Chacun des indices-pivot est obtenu en multipliant le précédent par 1,02. Les fractions de centièmes de point sont arrondies au centième de point supérieur ou négligées, selon qu'elles atteignent ou non 50 % d'un centième.

Article 20

Chaque fois que la moyenne de deux moyennes quadrimestrielles de l'indice-santé consécutives atteint l'un des indices-pivots, les barèmes salariaux minima et les rémunérations réellement payées sont adaptés selon le calendrier prévu à l'article 22

Les barèmes salariaux minima et les rémunérations réellement payées sont multipliés par 1,02 lorsqu'un indice-pivot supérieur est atteint ou par 0,9804 lorsque un indice-pivot inférieur est atteint.

Article 21

Les augmentations ou diminutions de rémunération sont appliquées à partir du premier jour du deuxième mois suivant celui qui justifie une adaptation.

Rang et indice pivot	Coefficient d'augmentation ou de diminution	Pourcentage de liquidation
1 - 106,22	$1,02(-01) = 0,9804$	98,04
0 - 108,34	1	100,00
1 - 110,51	$1,02(1) = 1,02$	102,00
2 - 112,72	$1,02(2) = 1,0404$	104,04
3 - 114,97	$1,02(3) = 1,0612$	106,12

Article 22

Les barèmes minima et les rémunérations réellement payées, adaptés selon l'article 21, sont arrondis au centième supérieur le plus proche ou négligés selon qu'ils atteignent ou non 50 % d'un centième.

Chapitre V : Durée de travail

Article 23

§ 1. La limite de la durée du travail hebdomadaire a été fixée à 37 heures et 30 minutes à partir du 1er avril 2000.

§ 2. Les entreprises où la durée de travail hebdomadaire est calculée par an par l'octroi de jour de compensation peuvent conserver ce système à titre d'un jour de compensation

annuellement par tranche de 10 minutes de temps hebdomadaire au-delà de la limite de 37 h 30.

Article 24

La durée de travail hebdomadaire est répartie sur les cinq premiers jours de la semaine.

Toutefois, les services indispensables à la bonne marche de l'entreprise sont assurés le samedi.

Le conseil d'entreprise ou, à son défaut, la délégation du personnel détermine les services, qui doivent fonctionner le samedi, l'effectif du personnel chargé d'assurer les services, ainsi que les modalités particulières d'application.

Pour les entreprises qui ne possèdent ni conseil d'entreprise, ni délégation du personnel, les mesures prévues à l'alinéa précédent sont déterminées par l'employeur sous réserve de l'accord de la majorité du personnel.

Chapitre VI : Vacances supplémentaires d'ancienneté dans la firme

Article 25

Sans préjudice des dispositions plus favorables qui peuvent être convenues dans les entreprises et sans préjudice du respect des situations acquises, le régime des vacances supplémentaires d'ancienneté dans la firme est établi comme suit :

1. L'ancienneté se calcule au premier jour de l'année civile au cours de laquelle les congés sont accordés.
2. Les jours de congé résultant de l'ancienneté dans l'entreprise sont accordés à partir de 1997 sur base d'un jour complémentaire aux 20 jours légaux par tranche de cinq ans d'ancienneté.
3. Les entreprises qui accordent déjà des jours de congé complémentaires aux 20 jours de congé légaux peuvent les porter en diminution des jours d'ancienneté dont question au paragraphe précédent.
4. Les jours de congé dont question à l'article 25 seront accordés aux travailleurs à temps partiel proportionnellement à la durée de leur travail hebdomadaire.

Chapitre VII : Petits chômages

Article 26

Les travailleurs ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, à l'occasion des événements familiaux ou en vue de l'accomplissement des obligations civiles ou de missions civiles énumérées ci-après, pour une durée fixée comme suit :

Motifs de l'absence	Durée de l'absence
1. Mariage du travailleur	Deux jours ouvrables habituellement travaillés à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
2. Mariage d'un enfant du travailleur ou de son/sa compagn(e)on, ou épou(x)se d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle soeur, du père, de la mère, du beau-père, du père adoptif, de la belle-mère, de la mère adoptive, d'un petit-enfant du travailleur	Un jour ouvrable.
3. Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son/sa épou(x)se ou compagn(e)on, d'un frère, d'une soeur, d'un beaufrère, d'une belle-soeur du travailleur.	Le jour de la cérémonie.
4. Accouchement de l'épou(x)se ou compagne du travailleur.	Trois jours à choisir par le travailleur dans les douze jours à dater du jour de l'accouchement.
5. Décès de/du épou(x)se ou compagn(e)on, d'un enfant du travailleur ou de son épou(x)se ou compagn(e)on, du père, de la mère, du beau-père, du père adoptif, de la belle-mère, de la	Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.

- mère adoptive du travailleur.
6. Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre, d'une bru habitant chez le travailleur. Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
 7. Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre, d'une bru n'habitant pas chez le travailleur. Un jour ouvrable.
 8. Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son épou(x)se ou compagn(e)on. Le jour de la cérémonie où le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement, lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.
 9. Participation d'un enfant du travailleur ou de son/sa compagn(e)on à la fête de la jeunesse laïque là où elle est organisée. Le jour de la fête ou le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.
 10. Participation à la réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix. Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
 11. Participation à un jury ou convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail. Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
 12. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal. Le temps nécessaire.

ou d'un bureau unique de vote,
lors des élections législatives,
provinciales et communales.

- | | |
|--|---|
| 13. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales. | Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours. |
| 14. Adoption d'un enfant. | Le temps nécessaire pour accomplir les formalités administratives et juridiques. |
| 15. Déménagement du travailleur de sa résidence principale. | Un jour ouvrable; maximum 1 jour ouvrable par an et ce moyennant présentation d'une déclaration sur l'honneur, signée par le travailleur, concernant son changement d'adresse ou moyennant tout autre moyen de justification acceptable pour l'employeur. |

L'enfant adoptif ou naturel est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application des n° 2, 3, 5, 8 et 9.

Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père et la grand-mère du conjoint du travailleur sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père et à la grand-mère du travailleur pour l'application des n° 6 et 7.

Chapitre VIII : Licenciement et réembauchage

Article 27

Sans contrevenir au principe de l'autorité patronale et afin d'assurer, suivant les possibilités économiques des entreprises, la stabilité de la main-d'œuvre, le licenciement éventuel s'effectue en respectant certaines règles d'équité.

Article 28



Dans les licenciements qui sont le fait de circonstances économiques particulières, un ordre de priorité est prévu, qui tient compte de la compétence, du mérite, de la spécialisation, de l'âge, de l'ancienneté et des charges de famille.

Article 29

De même, en cas de réembauchage, la priorité est accordée aux licenciés, dans le même ordre mais inverse à celui qui est prévu pour le licenciement.

Chapitre IX : Congé syndical

Article 30

Chaque organisation représentative de travailleurs dispose d'un crédit de jours pour la formation, en dehors de l'entreprise, de ses délégués au conseil d'entreprise, au comité de prévention et de protection du travail et de la délégation syndicale. Ce crédit s'élève, pour chaque organisation représentative de travailleurs à 6 jours pour 4 ans de mandat effectif exercé par l'un de ses affiliés au conseil d'entreprise, au comité de prévention et de protection du travail et de la délégation syndicale.

Ce crédit de jours peut être utilisé par les membres effectifs ou suppléants de ces organes, sans que l'un de ses membres puisse utiliser à cet effet, et pour l'ensemble de ses crédits de jours de formation syndicale plus de 28 jours sur une période de 4 années.

Chapitre X : Dispositions finales

Article 31

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

Cette dénonciation est adressée par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.

Protocole d'accord 2017-2018 conclu le 10 novembre 2017 en commission paritaire 307

Le présent protocole s'applique aux employeurs et travailleurs ressortissant à la commission paritaire des entreprises de courtage et agences d'assurances.

Les CCT nécessaires seront conclues.

1. Pouvoir d'achat

- Augmentation des barèmes sectoriels de EUR 8 le 01/01/2018.
- Élargissement de la possibilité de convertir le 13e mois en un avantage équivalent par le biais d'une CCT d'entreprise.
 - o Règle = 13e mois (CCT du 7/12/2011).
 - o Entreprises de plus de 25 travailleurs : CCT en DS.
 - o Entreprises de moins de 25 travailleurs : CCT avec un secrétaire permanent et dépôt en commission paritaire pour le 30/11.
 - o Le travailleur peut quoi qu'il en soit opter pour le maintien de son 13e mois.

2. Formation

A. CCT Financement du CEPOM

- Augmentation de 0,15% en 2018 (total = 0,47)
- Augmentation de 0,15% en 2019 (total = 0,62).

B. Droit à la formation dans le cadre de la loi Peeters : trajectoire de croissance vers un droit à 5 jours de formation par ETP par an.

CCT sectoriel du 10/11/2017.

3. Télétravail

Composition d'un groupe de travail. Résultat pour le 31/03/2018.

4. RCC



- Convention collective de travail du 13 juin 2017 relative à un régime de chômage avec complément d'entreprise 2017-2018 -carrière longue (reg.nr.: 140627/co/307.)

5. Outplacement

- Développement plus avant de ce point au sein du CEPOM.

6. Crédit-temps: emplois d'atterrissage

- Crédit-temps à mi-temps et temps plein avec motif à concurrence de 51 mois (voir convention collective de travail du 13 juin 2017 Crédit-temps, diminution de carrière et réduction des prestations de travail à un mi-temps (reg.nr.: 140625/CO/307).)
- Adhésion à la CCT-cadre n° 127 du CNT, fixant l'âge pour un emploi d'atterrissage payé à partir de 55 ans pour les travailleurs présentant une carrière longue de 35 ans (réduction 1/5 ou à un mi-temps). (Voir Convention collective de travail du 13 juin 2017 Application de la convention collective de travail n° 127 conclue au Conseil national du Travail le 21 mars 2017, fixant, pour 2017 et 2018, le cadre interprofessionnel de l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration (ratifiée par l'AR du 13 mai 2017). (reg.nr.: 140626/co/307).

Accord sectoriel 2021-2022 conclu le 1^{er} décembre 2021 en commission paritaire 307

Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleuses et travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les entreprises de courtages et agences d'assurances.

Pouvoir d'achat

Article 2. Augmentation des barèmes et salaires réels

- Augmentation des barèmes minimums sectoriel et des salaires réels de 10€ par mois à partir du 1er janvier 2022.
- Pour les travailleuses et travailleurs payés au-delà du barème minimum sectoriel, l'augmentation est fixée à 10 euros par mois sur le salaire effectif temps plein.

L'augmentation du pouvoir d'achat peut être octroyée sous une forme différente au niveau de l'entreprise.

- Dans les entreprises ayant une délégation syndicale, l'application de l'avantage équivalent est réalisée moyennant un accord d'entreprise au plus tard le 31 décembre 2021.
- Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'employeur informe les employés par écrit et individuellement de l'application de l'avantage équivalent au plus tard le 31 décembre 2021.

Travail faisable

Article 3. Congé parental 1/10ème

A partir du 1^{er} janvier 2022, les travailleurs du secteur auront la possibilité dans tous les cas d'opter pour un congé parental sous la forme d'une suspension d'un dixième (dans le respect des conditions de l'arrêté royal du 5 mai 2019 modifiant diverses dispositions relatives aux congés thématiques et de la réglementation relative au congé parental).

Outplacement

Article 4

A partir du 1^{er} janvier 2022, les travailleurs licenciés pour un autre motif que motif grave ou fin de carrière, et dont le préavis dépasse 30 semaines auront droit à l'Outplacement sans que leur préavis soit réduit de 4 semaines.

Teletravail

Article 5

Les entreprises s'engagent à entamer une concertation à leur niveau en vue d'arriver à un accord sur le télétravail.

Dans le cadre de cette concertation, les éléments suivants seront abordés :

- Les fonctions et/ou activités au sein de l'entreprise qui sont compatibles avec le télétravail. Ainsi que la justification pour celle qui ne le sont pas
- La fourniture du matériel nécessaire à la bonne exécution des tâches.
- L'organisation du télétravail (Nombre de jour par semaine,...) et le temps de travail (et, le cas échéant, son suivi)
- Le maintien d'un service client de qualité
- les aspects collectifs et financiers en tenant compte notamment, de l'organisation propre à chaque entreprise et des compensations déjà prévues,
- Le droit à la déconnexion
- la communication interne
- l'éducation et la formation
- la politique du bien-être au sens large : l'équilibre vie professionnelle – vie privée, les possibilités de déconnexion, les aspects ergonomiques...

Communication Digitale

Article 6

§1. La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit, à toutes communications utiles au personnel ; ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

§2. Pour ces communications, les organisations syndicales ont la possibilité d'utiliser les canaux modernes de communication.

Les canaux et accès électroniques pouvant être utilisés par les organisations syndicales sont convenus en concertation et dans le respect de la politique de communication interne de chaque entreprise.

§3. L'application du présent article ne peut en aucun cas compromettre les dispositions relatives au respect de la vie privée (GDPR) et les dispositions en vigueur au sein de l'entreprise en ce qui concerne la sécurité informatique, la déontologie et l'utilisation rationnelle des moyens de communication mis à disposition.

Notification à la Commission Paritaire en cas de fusions/reprises/acquisition

Article 7

Lorsqu'une entreprise de la Commission Paritaire 307 reprend une autre entreprise de la Commission Paritaire 307 comptant au moins dix travailleurs, une communication écrite sera adressée à la Présidente/au Président de la commission paritaire et reprendra les éléments suivants :

- N° d'entreprise de l'entreprise absorbante
- N° d'entreprise de l'entreprise absorbée
- Nombre de travailleurs/travailleuses de l'entreprise absorbée
- Date à laquelle les deux entités n'en formeront plus qu'une.

Article 8

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Durée et modalités de dénonciation de la présente convention

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er décembre 2021.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires, moyennant une lettre recommandée, adressée au président de la commission paritaire, avec un préavis de 6 mois.

Convention collective de travail du 29 mars 2012 relative aux les rémunérations minimales - Indexation barèmes - Indice pivot

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

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

Chapitre II : Modification des barèmes de rémunérations

Article 2

Toutes les rémunérations minimales de bases reprises aux barèmes sectoriels ainsi que les rémunérations réellement payées sont modifiées dès le 01.03.2012 à cause de dépassement de l'indice pivot.

Chapitre III : Conditions d'octroi

Article 3

Les barèmes repris ci-dessous remplacent les barèmes en annexe de la CCT du 07/12/2011 (n° d'enregistrement 108126).

Chapitre IV : Dispositions finales

Article 4

La présente convention collective de travail produit ses effets le 01/03/2012 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

Le préavis est adressé, par lettre recommandée, au président de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurance.

Convention collective de travail du 20 octobre 2003 relative au pouvoir d'achat

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et à tous les travailleurs des entreprises qui relèvent de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.

Article 2

Pour la période du 1er janvier 2001 jusqu'au 31 décembre 2004, il sera procédé à une augmentation globale de la masse salariale des entreprises de 2,5 % hors application des annales et hors indexation des rémunérations.

Article 3

L'augmentation globale devra toutefois obligatoirement inclure une augmentation des barèmes sectoriels de 1 % au 1er août 2003, sur les barèmes déjà indexés.

Article 4

Les modalités d'application du solde de l'augmentation globale, disponible à la date du 16 juillet 2003, devront être négociées avec les interlocuteurs sociaux de l'entreprise.

A défaut d'un accord avec les interlocuteurs sociaux de l'entreprise ou à défaut d'interlocuteurs sociaux désignés dans l'entreprise, le solde disponible à la date du 16 juillet 2003 devra être utilisé obligatoirement en priorité à l'instauration d'un treizième mois ou à l'augmentation de la prime de fin d'année si celle-ci n'atteint pas le salaire mensuel complet.

Article 5

Il est entendu que l'augmentation de la masse salariale de 2,5 % doit se calculer par rapport à un effectif de personnel inchangé, toutes choses restant égales.

Article 6

Lorsqu'il n'y a pas de délégation sociale dans l'entreprise, l'employeur fera une déclaration en bonne et due forme au Président de la Commission paritaire sur le solde disponible de l'augmentation de la masse salariale au 16 juillet 2003.

Article 7



L'indexation des salaires telle que définie selon la formule et les paramètres actuels sera réalisée sur les salaires réellement payés et non plus sur les seuls barèmes de rémunération.

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 16 juillet 2003. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires, moyennant une lettre recommandée, adressée au président de la commission paritaire, avec un préavis de 6 mois.

Convention collective de travail du 09 janvier 2006 relative au pouvoir d'achat

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances. Elle est conclue dans le cadre des négociations salariales pour les années 2005-2006.

Article 1

A partir du 1er janvier 2006, les barèmes sectoriels seront augmentés de 1% pour toutes les catégories salariales. Dans le cas où il y aurait une indexation au même moment, cette augmentation sera appliquée au-dessus des échelles de salaires indexés.

Article 2

Le travailleur qui perçoit un salaire se situant au-dessus des barèmes sectoriels, recevra également une augmentation du pouvoir d'achat, égale à 1 % de l'échelle salariale du secteur dont ce travailleur ressortit.

Article 3

Si un travailleur perçoit un salaire qui se situe au-dessus des barèmes sectoriels mais que ce travailleur ne reçoit pas encore de prime de fin d'année ou reçoit une prime de fin d'année qui ne correspond pas à un treizième mois complet, dans ce cas, l'augmentation sera utilisée pour l'octroi d'une prime de fin d'année ou pour compléter la prime de fin d'année existante.

Le montant de la prime de fin d'année est l'augmentation mensuelle calculée comme prévu à l'article 2, multipliée par le facteur 12,92. Si l'augmentation avait comme résultat d'excéder un treizième mois complet, le solde devra être payé comme prévu à l'article 5 de cette CCT. De plus la procédure, décrite à l'article 5, devra être d'application.

Article 4

Les entreprises où un treizième mois complet est payé et où il existe une délégation syndicale, pourront consacrer l'augmentation, comme elle est présentée à l'article 2 de cette CCT, à des avantages sociaux et ceci pour un montant par travailleur correspondant au minimum à l'augmentation mensuelle calculée (voir article 3), multipliée par le facteur 12,92 et ceci, lorsqu'un accord peut être conclu avec la délégation syndicale.

Article 5

Les entreprises où un treizième mois complet est payé et où les salaires se situent au-dessus des barèmes sectoriels, pourront attribuer par travailleur l'augmentation, fixée à l'article 2, sous la forme d'un avantage social. Cette augmentation est équivalente à celle prévue dans les entreprises avec une délégation syndicale. Dans ce cas, chaque travailleur individuel devra être averti par l'employeur et par écrit de la façon dont cette augmentation sera traduite en terme d'avantages pour lui.

Article 6

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2005 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chaque partie signataire par lettre recommandée adressée au président de la commission paritaire, et moyennant un préavis de 6 mois.

Convention collective de travail du 17 octobre 2019 concernant l'augmentation des barèmes de rémunération sectoriels

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er.

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

CHAPITRE II. *Modification des barèmes de rémunération sectoriels*

Art. 2. Toutes les rémunérations minimales reprises aux barèmes sectoriels sont augmentées de:

- + 0,55% au 1/12/2019
- + 0,55% au 01/12/2020

CHAPITRE III. *Dispositions finales*



Art. 3. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er décembre 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de six mois. Le préavis est adressé, par lettre recommandée, au président de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurance.

Convention collective de travail du 17 octobre 2019 relative aux éco-chèques

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er.

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

Chapitre II : Définition

Article 2

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n° 98 concernant les éco-chèques, conclue au Conseil National du Travail le 20 février 2009 et telle que modifiée ultérieurement (CCT n° 98bis du 21 décembre 2010, ainsi que par l'article 19quater de l'AR du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs).

Article 3

§ 1

Aux fins de la présente convention, il convient d'entendre par "éco-chèque" : l'avantage destiné à l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la convention collective de travail n° 98 et par la liste modifiée jointe ultérieurement à celle-ci.

§ 2

Les travailleurs ne peuvent acquérir avec des éco-chèques que les produits ou services à caractère écologique mentionnés expressément dans cette liste.

§ 3

La validité des éco-chèques est limitée à 24 mois à partir de la date de leur mise à disposition au travailleur.

§ 4

La valeur nominale maximum de l'éco-chèque est de 10 EUR par éco-chèque.

Chapitre III : Modalités d'octroi

Article 4



§1 Accord sectoriel 2019-2020

Dans l'accord sectoriel 2019-2020, les éco-chèques sont augmenté de 35€. Ils atteignent le montant maximum de 250€ pour un temps plein.

Les 35 euros d'éco-chèques supplémentaires peuvent également être converti selon les modalités prévues à l'article 5 de la présente convention.

§ 2

Il est octroyé annuellement à chaque travailleur occupé à temps plein avec une période de référence complète, des éco-chèques d'une valeur de 250 EUR.

§ 3

Les éco-chèques seront payés aux travailleurs à temps partiel selon les paliers suivants :

Durée de travail hebdomadaire	Montant
Au-delà de 4/5ème temps plein	250 EUR
Au-delà de 3/5ème temps plein	200 EUR
Au-delà de 1/2èmes temps plein	150 EUR
Un emploi à mi-temps	130 EUR
Moins d'un mi-temps	100 EUR

§ 3

Le paiement des éco-chèques se fera au plus tard durant le dernier trimestre.

§ 4

Les montants susmentionnés ne sont dus qu'aux travailleurs avec une période de référence complète.

La période de référence est la période du 1er décembre de l'année précédente jusqu'au 30 novembre de l'année de l'octroi.

Aux travailleurs ayant une période de référence incomplète, le montant fixé suivant le tableau ci-dessus sera payé au prorata des prestations réellement effectuées et assimilées selon la CCT n° 98.

Le régime prorata est également d'application lors du passage du statut temps plein vers le temps partiel et inversement.

Chapitre IV : Conversion en entreprises

Article 5

§ 1

Les avantages de cet accord peuvent être transposés en un avantage équivalent avant fin mars de chaque année. Cela se fait via un accord écrit avec tous les travailleurs. Dans les entreprises avec une représentation syndicale des travailleurs cela se fait via une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

A défaut d'accord écrit ou de transposition avant la date prévue, le système sectoriel sera d'application automatiquement.

§ 2

Le coût patronal total de ces avantages convertis ne peut en aucun cas être supérieur au coût patronal total de l'application des paliers prévue dans le système sectoriel, toutes charges comprises pour les employeurs. Dans ce cadre, il peut être dérogé aux paliers du système sectoriel.

§ 3

La concertation en entreprise ne peut porter que sur la conversion des éco-chèques.

Chapitre V : Information des travailleurs

Article 6

Lors de la première remise d'éco-chèques aux travailleurs concernés, l'employeur les informe du contenu de la liste (voir article 3, § 1er) par tous moyens utiles.

Chapitre VI : Dispositions finales

Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 2019 et remplace dès le 1er octobre 2019 la convention collective du 2 février 2016 (n° 132737 - A.R. 20.01.2017).

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires, moyennant une lettre recommandée, adressée au président de la commission paritaire, avec un préavis de 6 mois.

Convention collective de travail du 07 décembre 2011 relative à l'attribution d'un 13e mois

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

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

Chapitre II : Attribution d'un 13e mois

Article 2

En fonction des conditions d'octroi prévues au chapitre III ci-après, il est prévu le paiement d'un 13e mois au 31 décembre de chaque année indépendamment de l'engagement du salarié dans l'entreprise avant ou après le 01/01/2008.

Article 3

Un avantage équivalent peut remplacer ce 13ème mois lorsqu'un accord d'entreprise ou une CCT d'entreprise a été conclu à ce sujet avant le 29/06/2011.

Chapitre III : Conditions d'octroi

Article 4

Le paiement du 13e mois est alloué aux salariés qui :

- a. comptent, au 31 décembre de l'année en cours, au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise;
- b. sont liés à l'entreprise en vertu d'un contrat d'emploi, au 31 décembre de l'année.

Article 5

Le 13e mois des salariés qui remplissent les conditions mentionnées à l'article 4 correspond au prorata d'un douzième du salaire mensuel au 31 décembre par mois effectivement presté dans l'année calendrier considérée.

Article 6



Pour les salariés dont la rémunération mensuelle est entièrement variable, le 13e mois est calculé sur base de la moyenne mensuelle de celle-ci au cours des douze derniers mois, limitée au montant le plus élevé de la 4ème catégorie du barème personnel d'exécution, quelle que soit l'expérience du travailleur.

Article 7

Pour les salariés dont la rémunération mensuelle est en partie variable et pour lesquels la partie fixe est inférieure au montant de la 4ème catégorie, le 13e mois est calculé en fonction de la moyenne mensuelle de la rémunération fixe et variable gagnée au cours des douze derniers mois, limitée au montant le plus élevé de la 4ème catégorie du barème personnel d'exécution, quelle que soit l'expérience du travailleur.

Article 8

En cas d'engagement avant le 16° jour du mois, ce mois est assimilé à un mois presté complet. Par ailleurs, à la fin du contrat de travail chez l'employeur, le dernier mois est considéré entièrement presté si le départ du salarié a lieu après le 14° jour du mois.

Article 9

Sont assimilés à du travail presté :

- Les absences imputables à une maladie professionnelle, un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, à concurrence d'une durée maximale de douze mois et pour autant qu'elles soient reconnues par l'organisme assureur;
- Les absences pour maladie ou pour congé de maternité ou paternité, justifiées par certificat médical et reconnues par l'organisme assureur, à concurrence d'une période maximale de six mois ;
- Les jours de vacances annuelles légaux, les jours fériés légaux, les absences justifiées « petits chômages », les absences dans le cadre des lois sur le congé-éducation et la promotion sociale et les jours de congé syndical.

Article 10

Par dérogation au paragraphe b de l'article 4, les salariés qui, au courant de l'année calendrier considérée, partent à la retraite ou en prépension et ceux dont le contrat est résilié, à l'exclusion de ceux qui ont donné leur démission ou qui sont licenciés par leur employeur pour motif grave, bénéficient à la date du départ d' un 13e mois au prorata du nombre de mois effectivement prestés pendant l'année calendrier considérée, pour autant qu'ils comptent six mois d'ancienneté dans l'entreprise soit au moment de leur départ à la retraite ou la prépension, soit de la notification du préavis.

Chapitre IV : Dispositions finales

Article 11

La présente convention collective de travail produit ses effets le 01/01/2013 et est conclue pour une durée indéterminée.

Article 12

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de six mois pouvant prendre effet au plus tôt le 1er janvier 2012.

Le préavis est adressé, par lettre recommandée, au président de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurance.

Convention collective de travail du 10 novembre 2017 modifiant la convention collective de travail du 7 décembre 2011 relative à l'attribution d'un 13e mois

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

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

Chapitre II : Élargissement de la possibilité de convertir le 13e mois en un avantage équivalent par le biais d'une CCT d'entreprise.

Article 2

L'article 3 de la présente Convention collective de travail remplace l'article 3 de la Convention collective de travail du 7 décembre 2011 relative à l'attribution d'un 13e mois (N° enregistrement 108125/co/307).

Article 3

Un avantage équivalent peut remplacer le 13ème mois lorsqu'une Convention collective de travail d'entreprise a été conclue à ce sujet avant le 30 novembre de l'année précédant l'année de paiement de la prime de fin d'année visée par la conversion et selon les modalités suivantes :

- Dans les entreprises de plus de 25 travailleurs, la conversion du 13e mois en un avantage équivalent doit se faire par le biais d'une Convention collective de travail conclue par les organisations représentatives du personnel réunissant la majorité des mandats effectifs au sein des organes de concertation de l'entreprise.
- Dans les entreprises de moins de 25 travailleurs, la conversion du 13e mois en un avantage équivalent doit se faire par le biais d'une Convention collective de travail conclue avec un secrétaire permanent d'une des organisations représentative des travailleurs et doit être déposée en Commission paritaire avant le 30 novembre de l'année précédant l'année de paiement de la prime de fin d'année.

La Convention collective de travail conclue au niveau des entreprises doit toujours prévoir la possibilité pour le travailleur d'opter pour le maintien du paiement du 13ème mois tel que prévu par la Convention collective de travail du 7 décembre 2011 relative à l'attribution d'un 13e mois (N° enregistrement 108125/co/307).

En dérogation au premier alinéa et seulement pour la prime de fin d'année 2018, la convention collective de travail comme visée à l'alinéa 1 en 2, doit être conclue au plus tard le 31 mars 2018.

Article 4

Les accords d'entreprise ou convention collective de travail d'entreprise concernant la conversion du 13ème mois en un avantage équivalent conclus avant le 29/06/2011 restent d'application.

Chapitre III : Dispositions finales

Article 5

La présente convention collective de travail produit ses effets le 10 novembre 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de six mois. Le préavis est adressé, par lettre recommandée, au président de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurance.

Convention collective de travail du 21 avril 1983 concernant l'utilisation de la modération salariale complémentaire pour l'emploi

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu l'arrêté royal no. 181 du 30 décembre 1982 créant un fonds en vue de l'utilisation de la modération salariale complémentaire pour l'emploi, notamment l'article 6;

Vu l'accord de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail concernant le résultat jugé équivalent en matière d'embauche compensatoire, donné le 5 juillet 1983;

Vu la demande de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances;

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 pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.

Chapitre II : Réduction de la durée hebdomadaire du travail

Article 2

1. Les entreprises dont la durée hebdomadaire du travail est fixée à quarante heures au 1er janvier 1983, passent à trente-neuf heures au 1er juin 1983 et à trente-huit heures au 1er décembre 1983.
2. Les entreprises dont la durée hebdomadaire du travail est fixée entre quarante heures et plus de trente-neuf heures au 1er janvier 1983, passent à trente-neuf heures au 1er juin 1983 et à trente-huit heures au 1er décembre 1983.
3. Les entreprises dont la durée hebdomadaire du travail est fixée entre trente-neuf heures et plus de trente-huit heures au 1er janvier 1983, passent à trente-sept heures trente minutes au 1er décembre 1983.

4. Les entreprises dont la durée hebdomadaire du travail est fixée à trente-huit heures ou en dessous au 1er janvier 1983, passent :
- a) à trente-sept heures trente minutes au 1er décembre 1983 et accordent un jour de congé;
 - b) à trente-sept heures au 1er juin 1984 ou accordent trois jours de congé, y compris le jour de 1983.

Cette réduction peut être négociée sur le plan de l'entreprise jusqu'au 30 mai 1984.
A défaut d'accord, la durée hebdomadaire à trente-sept heures est d'application.

Chapitre V : Dispositions finales – Validité

Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1983 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 1984, à l'exception du chapitre II.

Article 8

Le chapitre II de la présente convention collective de travail est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer les dispositions de ce chapitre moyennant un préavis de trois mois pouvant prendre effet au plus tôt le 1er janvier 1985.

Ce préavis est adressé, par lettre recommandée à la poste, au président de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.

CONGE SUPPLEMENTAIRE

Convention collective du 2 février 2016 de travail relative au jour de congé payé supplémentaire

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.

On entend par "travailleurs" : les travailleurs masculins et féminins.

Chapitre II : Jour de congé payé supplémentaire

Article 2

Vu la convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012, il est accordé une journée de vacances supplémentaire payée au travailleur ayant 60 ans ou plus. Cette journée de vacances est accordée à partir du 1er janvier de l'année durant laquelle il atteint l'âge de 60 ans. Cette journée de vacances est accordée définitivement : cette journée de vacances est accordée chaque année à partir de 60 ans.

Chapitre III : Dispositions finales

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires, moyennant une lettre recommandée, adressée au président de la commission paritaire, avec un préavis de 6 mois.

JOUR DE VACANCES SUPPLEMENTAIRES

Convention collective de travail du 24 octobre 1977 en application du protocole d'accord du 30 juin 1997 et relative à la fête communautaire

Article 1

Cette convention collective de travail concerne les employeurs et les travailleurs (masculins ou féminins) des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.

Article 2

Il est accordé un jour de congé communautaire par année calendrier.

Pour pouvoir bénéficier de cet avantage, le travailleur doit être en service dans l'entreprise le 1er juillet de l'année calendrier à laquelle la fête communautaire se rapporte.

La date de prise de congé pourra être fixée selon des modalités propres à chaque entreprise.

Article 3

Le jour de congé dont question à l'article 2 sera accordé aux travailleurs à temps partiel proportionnellement à la durée de leur travail hebdomadaire.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 1997 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances, et pouvant prendre effet au plus tôt le 1er juillet 1998.

PRIME

Convention collective de travail du 1er décembre 2021 relative à la prime Corona 2021

Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleuses et travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les entreprises de courtages et agences d'assurances.

Article 2.

Cette convention collective de travail prévoit l'octroi d'une prime Corona telle que prévue à l'article 19quinquies, § 4, de l'Arrêté Royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, octroyée à partir du 1er août 2021 comme modifié par l'Arrêté Royal du 21 juillet 2021. (Moniteur Belge 29 juillet 2021).

Elle fixe les conditions applicables à l'octroi de la prime Corona.

Article 3.

Une prime Corona de 100 €, sous forme de chèques Consommation, est versée le 31 décembre 2021 au plus tard aux collaborateurs en service à la date du versement dans les entreprises relevant de la Commission paritaire pour les entreprises de courtages et agences d'assurances sauf :

- Si la marge brute de l'entreprise exprimée en pourcent (rapport entre chiffre d'affaire et bénéfice) 2020 est inférieure à 2019

Ou

- Si le chiffre d'affaire de l'entreprise (code 70) est en baisse en 2020 par rapport à 2019

Ou

- S'il n'y a pas de bénéfice dans l'entreprise (Code 9901) en 2020

Une communication écrite sera adressée par l'employeur à la délégation syndicale ou à défaut aux travailleurs concernant l'octroi de la prime au plus tard pour le 15/12/2021.

Une prime Corona, qui a déjà été accordée après le 1er juillet 2021 au niveau de l'entreprise, est déduite des montants ci-dessus.

Article 4.

Pour les travailleurs qui ont des prestations incomplètes au cours de l'année de prestation 2021 (temps partiel, crédit-temps, engagement en cours d'année...) le montant prévu à l'article 3 ci - dessus est réduit proportionnellement, conformément aux règles applicables pour l'attribution du 13eme mois dans le secteur. (Convention collective de travail relative à

l'attribution d'un 13e mois du 07.12.2011 (n°108125) modifiée par la CCT du 10.11.2017 (n°143334).)

On arrondira si nécessaire vers l'unité supérieure.

Article 5

Les employeurs accorderont les chèques consommation « prime corona » sous format électronique à moins qu'il ne soit décidé au niveau de l'entreprise de l'octroyer sous format papier selon les modalités prévues dans cette convention.

La valeur nominale maximale par chèque prime Corona attribué sur un support papier est fixée à 10 €.

Article 6

Les chèques consommation sont valables jusqu'au 31.12.2022 auprès des magasins et établissements énumérés limitativement à l'article 19 quinquies de l'Arrête Royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Ces chèques consommation ne viennent pas en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément à tout ce qui précède, soumise ou non à sécurité sociale.

Article 7

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les Commissions Paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er décembre 2021 pour se terminer le 31 décembre 2022.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires, moyennant une lettre recommandée, adressée au président de la Commission Paritaire, avec un préavis de 6 mois.

FORMATION

Convention collective de travail du 10 novembre 2017 relative aux efforts sectoriels en matière de formation

Article 1 : Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs ressortissant à la commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.

Article 2

§ 1

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité d'une formation permanente comme moyen d'accroître la compétence des travailleurs et, par voie de conséquence, des employeurs.

§ 2

Afin de réaliser l'objectif de formation interprofessionnel prévu à l'art. 11 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, le secteur prolonge les efforts de formation existants, c-à-d. une moyenne de 2 jours de formation par équivalent temps plein par an.

Le nombre de travailleurs occupés est calculé en équivalents temps plein sur la base de l'occupation moyenne de l'année précédant la période de 2 ans ayant débuté, pour la 1ère fois, le 1/1/2017.

§ 3

Ces efforts de formation évolueront selon la trajectoire de croissance suivante :

- Moyenne de 2 jours de formation par équivalent temps plein en 2017
- Moyenne de 3 jours de formation par équivalent temps plein pendant la période 2018-2019
- Moyenne de 4 jours de formation par équivalent temps plein pendant la période 2020-2021
- 5 jours à partir de 2022

§ 4

Les formations qui entrent en compte pour atteindre cette norme sont les formations formelles et informelles définies à l'art. 9 a) et b) de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

L'offre de formation prévoit une formation professionnelle permanente dans le cadre de la planification de la carrière, d'un changement de fonction, des possibilités de développement dans l'exercice de la fonction actuelle, de l'évolution éventuelle dans la fonction et la carrière, de la formation obligatoire dans le cadre de la DDA (Directive sur la distribution des assurances) et de Mifid II.

Le CEPOM, organe paritaire du secteur, analysera également annuellement son offre de formation et ce tant sur le plan qualitatif que quantitatif.

§ 5

Les formations pourront être suivies par le travailleur, soit pendant ses heures de travail, soit en dehors des heures de travail. Si la formation est suivie en dehors des heures de travail habituelles, elle donne droit au paiement de la rémunération normale sans donner lieu à un sursalaire éventuel.

Article 3 : Modalités d'exécution

L'employeur rendra des comptes quant à la manière dont il s'est acquitté de son obligation en complétant le bilan social pour autant qu'il ne soit pas légalement soumis aux seuls comptes annuels abrégés.

Article 4 : Durée et modalités de dénonciation de la présente convention

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01/02/2017.

Elle est conclue pour la période du 01/02/2017 au 31/12/2024 et peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant le respect d'un délai de préavis de 6 mois, par un courrier recommandé adressé au président de la commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.

Convention collective de travail du 1er décembre 2021 relative aux efforts en matière de formation

Article 1 : Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs ressortissant à la commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.

La présente convention collective de travail remplace à partir du 1er janvier 2022 la convention collective du 10 novembre 2017 relative aux efforts sectoriels en matière de formation (numéro d'enregistrement 143335/co/307)

Article 2

§ 1

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité d'une formation permanente comme moyen d'accroître la compétence des travailleurs et, par voie de conséquence, des employeurs.

En complément des formations classiques en présentiel, les partenaires sociaux du secteur s'engagent à développer des formes d'apprentissages numériques qui constituent des opportunités positives tant pour les entreprises que pour les employé(e)s.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises d'offrir de manière équilibrée des formations classiques et des formations digitales à leurs employé(e)s.

§ 2

Afin de réaliser l'objectif de formation interprofessionnel prévu à l'art. 11 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, le secteur s'engage à poursuivre les efforts de formation prévus, c'est à dire une moyenne de 5 jours de formation par équivalent temps plein par an à partir de l'année 2022.

A partir du 1^{er} janvier 2022, un de ces 5 jours de formations est individuel.

Le nombre de travailleurs occupés est calculé en équivalents temps plein sur la base de l'occupation moyenne de l'année précédant la période de 2 ans ayant débuté, pour la 1^{ère} fois, le 1/1/2022.

§ 3

Les formations qui entrent en compte pour atteindre cette norme sont les formations formelles et informelles définies à l'art. 9 a) et b) de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Les formations numériques dispensées en jours non complets seront comptabilisées au prorata des objectifs sectoriels de formation tenant compte de la matière abordée.

L'offre de formation prévoit une formation professionnelle permanente dans le cadre de la planification de la carrière, d'un changement de fonction, des possibilités de développement dans l'exercice de la fonction actuelle, de l'évolution éventuelle dans la fonction et la

carrière, de la formation obligatoire dans le cadre de la DDA (Directive sur la distribution des assurances) et de Mifid II.

Le CEPOM, organe paritaire du secteur, analysera également annuellement son offre de formation classique et digitale et ce tant sur le plan qualitatif que quantitatif.

§ 4

Les formations classiques pourront être suivies par le travailleur, soit pendant ses heures de travail, soit en dehors des heures de travail. Si la formation est suivie en dehors des heures de travail habituelles, elle donne droit au paiement de la rémunération normale sans donner lieu à un sursalaire éventuel.

§ 5

Contrairement aux formations classiques, les formations digitales sont plus flexibles, peuvent avoir lieu à n'importe quel moment et depuis n'importe où. Cela constitue un avantage mais peut également présenter des risques pour la conciliation vie privée-vie professionnelle.

Les partenaires sociaux conviennent que les employé(e)s peuvent refuser de suivre des formations digitales en dehors de leur temps de travail et que l'employeur ne peut pas exiger qu'une formation soit suivie en dehors des heures de travail.

Toutefois, si exceptionnellement, une formation digitale devait être suivie en dehors des heures de travail habituelles, elle donne droit au paiement de la rémunération normale ou à une récupération.

Article 3 : Modalités d'exécution

L'employeur rendra des comptes quant à la manière dont il s'est acquitté de son obligation en complétant le bilan social pour autant qu'il ne soit pas légalement soumis aux seuls comptes annuels abrégés.

Article 4

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les Commissions Paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Article 5 : Durée et modalités de dénonciation de la présente convention

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires, moyennant une lettre recommandée, adressée au président de la Commission Paritaire, avec un préavis de 6 mois.

FRAIS DE TRANSPORT

Convention collective de travail du 30 juin 1972 fixant l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs utilisant les transports publics en commun

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 nationale pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.

Ne sont toutefois pas visés par la présente convention collective de travail, les employés dont la rémunération dépasse le plafond annuel des rémunérations brutes fixé par la Société nationale des Chemins de Fer belges pour l'octroi d'abonnements sociaux aux employés. Ce plafond s'élève actuellement à 225.000 F.

Chapitre II : Frais de transport

Article 2

En ce qui concerne les Chemins de Fer vicinaux et les services d'autobus exploités par la Société nationale des Chemins de Fer vicinaux ou concédés par celle-ci, l'intervention des employeurs dans le prix des abonnements valables pour une distance d'au moins 5 kilomètres est fixée à un montant égal à 50 p.c. du prix de l'abonnement social de la Société nationale des Chemins de Fer belges, seconde classe, correspondant à une même distance.

Article 3

En ce qui concerne les transports publics en commun urbains et suburbains exploités, soit par les sociétés membres de l'A.S.B.L. "Union belge des transports en commun urbains", soit par la Société nationale des Chemins de Fer vicinaux ou concédés par celle-ci, l'intervention des employeurs en faveur des travailleurs utilisant ces modes de transport sur une distance d'au moins 5 kilomètres est fixée :

- a) lorsque le prix du transport est unique, quelle que soit la distance, à un montant forfaitaire mensuel égal à 132 F;

- b) lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, à un montant égal à 50 p.c. du prix de l'abonnement social de la Société nationale des Chemins de Fer belges, seconde classe, correspondant à une même distance.

Article 4

L'intervention visée à l'article 3 est subordonnée à la condition que le travailleur souscrive une déclaration sur l'honneur attestant qu'il utilise régulièrement - sur une distance d'au moins 5 kilomètres - un mode de transport public en commun urbain ou suburbain pour se déplacer de son domicile à son lieu de travail.

L'employeur peut à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

Article 5

L'intervention fixée en vertu des articles 2 et 3 ne peut en tout cas pas être supérieure à 50 p.c. du prix effectivement payé par le travailleur.

Article 6

Lorsque le travailleur utilise plusieurs modes de transport public en commun organisés, soit par la Société nationale des Chemins de Fer belges, soit par les organismes visés à l'article 2 et 3, l'intervention globale des employeurs est fixée à un montant égal à 50 p.c. du prix de l'abonnement social de la Société nationale des Chemins de Fer belges, seconde classe, correspondant au total de kilomètres mentionnés sur les divers titres de transport délivrés.

Article 7

L'intervention des employeurs dans les frais des modes de transport visés aux articles 2 et 3, est payée sur présentation du ou des titres délivrés par les sociétés organisant le transport.

Chapitre III : Dispositions finales

Article 8

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 1972.

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

La dénonciation est adressée au président de la Commission paritaire nationale pour les entreprises de courtage et agences d'assurances par lettre recommandée à la poste.

Convention collective de travail du 10 décembre 2007 relative à l'attribution de frais de transport

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

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

Chapitre II : Attribution de frais de transport

Article 2

En fonction des conditions d'octroi prévues au chapitre III ci-après, il est prévu le paiement de frais de transport.

Les travailleurs qui font usage d'un abonnement de transport en commun reçoivent une intervention calculée sur base de 75 p.c. du prix de l'abonnement du transport en commun (train 2ème classe, bus, métro ou tram). **(Modifié par la CTT du 16 novembre 2009)**

Les travailleurs qui n'utilisent pas d'abonnement transport en commun reçoivent une intervention calculée sur base de 60 % du tarif publié de l'abonnement de train 2e classe.

Ces frais de transport seront alloués pour les salariés ne bénéficiant pas encore de ce système. Les dispositions de la présente convention collective de travail ne portent pas préjudice aux réglementations plus favorables qui existeraient déjà au niveau des entreprises.

Chapitre III : Conditions d'octroi

Article 3

Le paiement des frais de transport est alloué aux salariés qui :

- a. Ne bénéficient pas d'une voiture de société
- b. Ont une distance égale ou de plus de 5 km entre leur lieu de résidence habituel et le lieu de travail.
- c. REMPLISSENT une déclaration sur l'honneur indiquant le kilométrage exact entre leur lieu

de résidence habituel et le lieu de travail, avec copie de l'abonnement transport en commun pour ceux qui ont un tel abonnement.

Chapitre IV : Dispositions finales

Article 4

La présente convention collective de travail produit ses effets le 01/01/2008 et est conclue pour une durée indéterminée.

Article 5

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de six mois pouvant prendre effet au plus tôt le 1er janvier 2009.

Le préavis est adressé, par lettre recommandée, au président de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurance.

Convention collective de travail du 28 janvier 2014 relative à l'indemnité-vélo

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la commission paritaire 307.

Par «travailleurs» on entend tous les travailleurs, masculins et féminins.

Article 2

À partir du 01.01.2014, les travailleurs qui font régulièrement le déplacement domicile-lieu de travail à vélo peuvent prétendre à une indemnité vélo selon les modalités ci-après:

§ 1

Pour les employés qui, pour une distance d'au moins 1 km, font usage d'un vélo pour se déplacer entre leur résidence habituelle et leur lieu d'occupation, l'intervention de l'employeur est fixée à 0,22 EUR/km (aller et retour) à partir du 1er janvier 2014. Cette intervention sera automatiquement adaptée au montant légalement exonéré d'impôt.

§ 2

Les travailleurs qui prétendent à l'indemnité vélo présenteront à leur employeur une «déclaration sur l'honneur» dans laquelle ils déclarent que, dans leur déplacement entre

leur résidence habituelle et le lieu d'occupation, ils font principalement usage du vélo sur une distance d'au moins 1 km.

La déclaration mentionnera également la distance parcourue, aller et retour, à vélo.

Toute modification susceptible d'influencer l'application de l'indemnité vélo doit être signalée dans les meilleurs délais à l'employeur.

L'employeur peut à tout moment vérifier si la déclaration sur l'honneur est conforme à la réalité.

§ 3

L'indemnité vélo ne peut être cumulée, pour la même distance, avec une intervention pour d'autres moyens de transport. Si, pour le trajet «résidence habituelle-lieu d'occupation», plusieurs moyens de transport sont utilisés, les différentes interventions pour les différents trajets partiels sont cependant cumulables.

§ 4

Un modèle de «déclaration sur l'honneur» sera joint comme annexe.

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01.01.2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

La dénonciation de cette convention se fait moyennant le respect d'un délai de préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurance. Une copie de la dénonciation sera envoyée en même temps à toutes les parties signataires.

Convention collective de travail du 17 octobre 2019 concernant la mobilité

CHAPITRE 1er. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.

CHAPITRE II. Conditions d'octroi d'une intervention dans les frais de transport domicile lieu de travail

Art. 2.

L'article 3 de la convention collective de travail relative à l'attribution de frais de transport du 10 décembre 2017 (n° enregistrement 86634 - A.R. 26.03.2009) est modifié comme suit :

Le paiement des frais de transport est alloué aux salariés qui :

- a. Ne bénéficient pas d'une voiture de société
- b. Ont une distance égale ou de plus de 5 km entre leur lieu de résidence habituel et le lieu de travail. A l'exception de l'intervention dans les abonnements pour les transports en commun publics autres que le train (tram, métro, bus ou waterbus) où l'intervention est due dès le premier kilomètre.
- c. Remplissent une déclaration sur l'honneur indiquant le kilométrage exact entre leur lieu de résidence habituel et le lieu de travail, avec copie de l'abonnement transport en commun pour ceux qui ont un tel abonnement.

CHAPITRE III. Budget mobilité

Art. 3. Dans les entreprises avec représentation syndicale, des discussions sur le budget mobilité auront lieu avant le 31 décembre 2020.

CHAPITRE IV. Dispositions finales

Art. 4. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er novembre 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de six mois. Le préavis est adressé, par lettre recommandée, au président de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurance.

CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (PREPENSION)

Convention collective de travail du 1^{er} décembre 2021 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise 2021-2022 - longue carrière

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 307.

Par "travailleurs", il faut entendre : les travailleurs masculins et féminins.

Article 2. Bases juridiques

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 3, § 7 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);

- la convention collective de travail n° 17 du

19 décembre 1974 du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;

- la convention collective de travail n° 152 du Conseil national du travail instituant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

Article 3. Conditions d'octroi

§ 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 40 ans et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

§ 5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail au plus tard à la fin de son contrat de travail.

Article 4. Le complément d'entreprise

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n°17 précitée.

Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée (Sauf autres modalités de calcul (plus favorables) convenue entre les parties signataires.).

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à 60% de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

Article 5. Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Article 6.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les Commissions Paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Article 7. Dispositions finales

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

CREDIT-TEMPS

Convention collective de travail du 22 septembre 2003 relative au crédit-temps

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.

Article 2 : Durée

Dans le respect de la législation sur le crédit-temps, et notamment de la convention collective de travail no.77, la durée maximum du droit d'exercice est portée de 12 à 24 mois. Toutefois la prolongation pour la période de 12 à 24 mois peut être soumise à des conditions restrictives négociées par les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise.

Article 3

En cas d'accès au régime de prépension conventionnelle immédiatement consécutif à une période de réduction de 1/5 des prestations dans le cadre du crédit temps, l'indemnité complémentaire à la prépension conventionnelle à charge de l'employeur ne tiendra pas compte de la réduction proportionnelle des prestations de travail.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 16 juillet 2003. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires, moyennant une lettre recommandée, adressée au président de la commission paritaire, avec un préavis de 6 mois.

Convention collective de travail du 13 juin 2017 relative au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.

On entend par "travailleurs": les travailleurs masculins et féminins.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre existant de:

- la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 du Conseil national du travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifié par la cct n° 103bis du 27 avril 2015 et la cct n° 103ter du 20 décembre 2016;
- l'arrêté royal du 12 décembre [2001.] (**Err. Déc. 14.09.2017**) pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps;

et sans préjudice des possibilités négociées au niveau de l'entreprise.

Article 3

Commentaire:

Il y a une différence entre le texte néerlandais et le texte français de cet article. A notre avis, la version néerlandaise est correcte. Nous avons corrigé cette erreur dans le texte français.

La présente convention collective de travail crée les possibilités suivantes :

- une extension de 51 mois du crédit-temps motivé complet ou à mi-temps (cfr. l'article 4, § 1, de la convention collective de travail n° 103 du Conseil national du travail). En d'autres termes, cela concerne le crédit-temps pour l'éducation d'un enfant jusqu'à 8 ans, pour l'octroi de soins palliatifs et pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;
- la possibilité du crédit-temps motivé complet ou à mi-temps pour suivre une formation est maintenue à [36] mois (article 4, § 2, de la même cct n° 103) ;
- la possibilité d'une réduction des prestations de 1/5ème à partir de l'âge de 50 ans après 28 ans de carrière (cfr. l'article 8, § 3, de la même cct n° 103).

Article 4

La présente convention collective de travail règle aussi l'application de l'octroi équivalent en temps du crédit-temps.

Par dérogation à l'article 16 de la CCT n° 103 précitée, à partir de 2014 le nombre total de travailleurs à prendre en considération pour le calcul du seuil de 5% est égal au nombre de

travailleurs occupés avec un contrat ou au service de l'entreprise au 30 juin de l'année précédant celle au cours de laquelle les droits sont simultanément exercés et qui, à cette date, n'ont pas atteint l'âge de 50 ans.

Il en résulte que, pour calculer si le nombre total des travailleurs de l'entreprise ou en service qui peuvent simultanément bénéficier du crédit-temps ou de la réduction des prestations atteint le seuil de 5%, les travailleurs de 50 ans et plus qui bénéficient de l'une ou l'autre forme de crédit-temps ne sont plus pris en considération.

Au niveau des entreprises, d'autres accords concernant le calcul du seuil peuvent être conclus et/ou des accords existants à ce sujet déjà conclus dans le passé peuvent être maintenus, pour autant qu'ils soient au moins équivalents aux dispositions prévues à l'article 4 de la présente convention collective de travail.

Article 5

En cas de modification du cadre légal, les partenaires sociaux de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances négocieront les adaptations appropriées de la présente convention collective de travail au sein de la commission paritaire.

Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er avril 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

La dénonciation de la présente convention collective de travail nécessite le respect d'un préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances. Une copie de cette dénonciation est simultanément envoyée à toutes les parties signataires.

Convention collective de travail du 1er décembre 2021 en exécution de la convention collective de travail n° 156 du 15 juillet 2021 du Conseil National de Travail fixant, pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleuses et travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire pour les entreprises de courtages et agences d'assurances.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail n° 156 du 15 juillet 2021 fixant, pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration;

Article 3 – Application de la Convention collective n°156

En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 156 du 15 juillet 2021, conclue au sein du Conseil national du Travail, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1er, 2° et 3° de l'Arrêté Royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Article 4.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les Commissions Paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Article 5. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle entre en vigueur le 1er janvier 2021 pour se terminer le 31 décembre 2022.

Convention collective de travail du 1er décembre 2021 en exécution de la convention collective de travail n° 157 du 15 juillet 2021 du Conseil National de Travail fixant, du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleuses et travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire pour les entreprises de courtages et agences d'assurances.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail n° 157 du 15 juillet 2021 fixant, du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration..

Article 3

En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 157 du 15 juillet 2021, conclue au sein du Conseil national du Travail, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1er, 2° et 3° de l'Arrêté Royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'Arrêté Royal du 30 décembre 2014.

Article 4

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les Commissions Paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Article 5

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle entre en vigueur le 1er janvier 2023 pour se terminer le 30 juin 2023.

DELEGATION SYNDICALE

Convention collective de travail du 11 avril 1973 relative au statut des délégations syndicales

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 pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.

Chapitre II : Dispositions générales

Article 2

Les employeurs reconnaissent aux membres de leur personnel, syndiqués au sein d'une des organisations représentatives de travailleurs, le droit de se faire représenter auprès d'eux par une délégation syndicale dont le statut est régi par la présente convention collective de travail.

Article 3

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur leur personnel pour l'empêcher de se syndiquer et à ne pas entraver l'exercice normal de la mission des délégués syndicaux.

Article 4

Les membres des délégations syndicales doivent en toutes circonstances :

- a) faire montre d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation;
- b) éviter personnellement et faire éviter par leurs collègues tout manquement au respect de la législation sociale, du règlement de travail, du règlement d'ordre intérieur adopté par le conseil d'entreprise, là où il en existe un, et des conventions collectives de travail ainsi qu'à la discipline du travail et du secret professionnel;
- c) ne pas entraver l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

Article 5

Les organisations représentatives de travailleurs s'engagent à respecter la liberté d'association et à veiller à ce que leurs membres excluent de leur propagande syndicale les méthodes qui ne seraient pas conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

Chapitre III : Composition et désignation

Article 6

[Il est créé une délégation syndicale du personnel :

- 1) dans chaque entreprise ou siège d'entreprise comptant au moins cinquante travailleurs au sens défini par la législation sur les conseils d'entreprise;
- 2) dans les entreprises occupant de vingt-cinq à quarante-neuf travailleurs, lorsque 30 p.c. au moins des travailleurs sont syndiqués, par le biais d'une liste de signatures.]
(Modifié(e) : C.C.T. 20.10.03)

Article 7

La demande de création de la délégation syndicale est introduite par écrit auprès du chef d'entreprise par au moins une des organisations représentatives de travailleurs.

Dès qu'une au moins de celles-ci introduit semblable demande, l'employeur en avise dans les cinq jours ouvrables les autres organisations représentatives de travailleurs. Celles-ci ont, à dater de la réception de cette information, un délai de trente jours pour faire savoir aux parties si elles présentent des délégués.

Si cette réponse n'est pas donnée dans le délai précité, la délégation syndicale est composée des seuls délégués présentés, par la première organisation.

Article 8

Dans le calcul des effectifs cités à l'article 6 ci-dessus, il n'est tenu compte que des travailleurs engagés sous contrat de louage de travail à durée indéterminée.

Les conditions prévues à l'article 6 doivent être remplies au moment de la demande de création d'une délégation.

Article 9

[La délégation syndicale comprend au maximum quatre délégués effectifs. Les organisations représentatives des travailleurs ont le droit de désigner autant de membres suppléants que d'effectifs.] (Modifié(e) : C.C.T. 20.10.03)

Article 10

Les organisations représentatives de travailleurs s'entendent entre elles pour désigner les délégués au prorata du nombre respectif de leurs adhérents dans chaque entreprise ou siège d'entreprise. Chacune d'entre elles communique au chef d'entreprise le nom des délégués désignés par elle, au plus tard dans les trente jours qui suivent le délai prévu à l'article 7. En cas de désaccord entre les organisations représentatives de travailleurs quant à la répartition des sièges, des élections sont organisées suivant la procédure établie pour la désignation des membres des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Les employeurs, en collaboration avec les organisations représentatives de travailleurs, se chargent de l'organisation des élections et prêtent le matériel et les locaux nécessaires.

Article 11

Pour pouvoir être désignés en qualité de délégués ou être candidats, les membres du personnel de l'entreprise ou du siège doivent remplir les conditions suivantes :

- a) être âgés de vingt et un ans au moins (les organisations représentatives de travailleurs ont la faculté de désigner au maximum deux délégués parmi les employés âgés de dix-huit à vingt ans);
- b) avoir deux ans de présence effective dans l'entreprise;
- c) ne pas être en période de préavis.

Article 12

Le mandat des délégués syndicaux est d'une durée de quatre ans prenant cours au moment de la désignation. Il est renouvelable.

Article 13

Le mandat du délégué syndical prend fin :

- a) à son expiration normale;
- b) par démission signifiée par écrit à l'employeur par l'organisation représentative de travailleurs qui l'a présenté;
- c) lorsqu'il cesse de faire partie de l'entreprise;
- d) lorsqu'il cesse de faire partie de l'organisation représentative de travailleurs dont il était membre au moment de sa désignation;
- e) lorsqu'il cesse de faire partie d'une des catégories du personnel reprise à la convention collective de travail du secteur fixant les conditions de travail et de rémunération des travailleurs occupés dans les entreprises ressortissant audit secteur.

Lorsqu'il est mis fin au mandat d'un délégué pour une des raisons reprises ci-avant, autres que celle énoncée sous a, il appartient à l'organisation représentative de travailleurs concernée de désigner un nouveau délégué.

Chapitre IV : Compétence et fonctionnement

Article 14

Toute réclamation d'ordre individuel est présentée d'abord au chef d'entreprise ou à son représentant par la voie hiérarchique.

Les réclamations qui n'ont pas été prises en considération dans un délai normal par la ou les voies indiquées à l'alinéa précédent, peuvent ensuite être représentées au chef d'entreprise ou à son représentant par la délégation syndicale.

Article 15

De plus, la délégation syndicale est reçue, à sa demande, par le chef d'entreprise ou son représentant, à l'occasion d'un différend collectif survenu dans l'entreprise et concernant :

- a) les infractions aux principes fondamentaux énoncés dans la convention collective de travail conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du Travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, modifiée par la convention collective de travail du 30 juin 1971;
- b) l'application des lois sociales, du règlement de travail, du règlement d'ordre intérieur approuvé par le conseil d'entreprise la où il en existe un et des contrats individuels de louage de travail;

- c) l'application aux membres du personnel concerné des barèmes de rémunération et des règles de classification établis pour le secteur ou l'entreprise.

Article 16

En cas d'échec de l'intervention prévue aux articles 14 et 15, un appel peut être introduit à l'initiative de l'organisation représentative compétente auprès de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances. Le président de celle-ci en saisit, au plus tôt, la commission restreinte de conciliation.

Chapitre V : Statut des délégués

Article 17

Les membres de la délégation syndicale restent soumis aux prescriptions légales en matière de contrat de louage de travail. Ils continuent à bénéficier des promotions et avancements normaux.

Article 18

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation représentative de travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition. L'organisation représentative de travailleurs intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation représentative de travailleurs est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation représentative de travailleurs refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail. Les candidats non élus bénéficient également des dispositions du présent article.

Article 19

En cas de licenciement pour motif grave d'un délégué syndical ou d'un candidat non élu, la délégation syndicale ainsi que l'organisation représentative de travailleurs qui les a présentés doivent être informées immédiatement.

Article 20

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 18 ci-dessus;
2. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs de licenciement au regard de la disposition de l'article 18, alinéa 1er, ci-dessus, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
3. si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
4. si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 22 et 24 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et des articles 20 et 21 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, par. 7, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ou par l'article 1bis, par. 7, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, modifiées par la loi du 16 janvier 1967.

Chapitre VI : Information et consultation du personnel

Article 21

La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit, à toutes communications utiles au personnel.

Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur. Ce dernier ne peut refuser arbitrairement cet accord.

Le crédit disponible à cet effet, dans chaque siège, ne peut dépasser respectivement deux heures, trois heures et quatre heures par ans suivant que l'effectif du personnel du siège comporte moins de cinquante travailleurs, de cinquante à cent travailleurs et cent un travailleurs et plus.

Chapitre VII : Modification de structure de l'entreprise, notamment celles qui peuvent influencer l'emploi

Article 22

En cas de fusion, concentration, reprise ou fermeture ou autres modifications de structure importantes négociées par l'entreprise, la délégation syndicale en est informée en temps opportun et avant toute diffusion. Elle est consultée effectivement et préalablement, notamment en ce qui concerne les répercussions sur les perspectives d'emploi du personnel, l'organisation du travail et la politique de l'emploi en général.

Chapitre VIII : Intervention des délégués permanents des organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs

Article 23

En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives.

En cas de désaccord persistant, elles peuvent aussi adresser un recours d'urgence au bureau de conciliation de la commission paritaire

Article 24

En vue de favoriser la conciliation des conflits, un préavis de quatorze jours calendrier est signifié par les organisations représentatives de travailleurs avant le déclenchement d'une grève.

Il en est de même pour les employeurs qui désirent déclarer le "lock-out".

Chapitre IX : Dispositions finales

Article 25

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er septembre 1973.

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

La dénonciation est adressée au président de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances par lettre recommandée à la poste.

Convention collective de travail du 2 février 2016 relative au congé formation syndicale

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la .Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.

On entend par "travailleurs" : les travailleurs masculins et féminins.

Chapitre II : Congé formation syndicale

Article 2

Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail du 11 avril 1973 relative à l'octroi de crédits d'heures et de jours pour l'exercice de mandats des délégués des organisations représentatives de travailleurs, chaque organisation représentative de travailleurs dispose d'une journée de formation syndicale par année pour chaque mandat effectif exercé par l'un de ses affiliés, à la délégation syndicale, au CPPT et au conseil d'entreprise.

Chapitre III : Dispositions finales

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires, moyennant une lettre recommandée, adressée au président de la commission paritaire, avec un préavis de 6 mois.

Convention collective de travail du 22 septembre 2003 relative à l'utilisation des moyens de communication électronique

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la commission paritaire pour les entreprises de courtage et d'agences d'assurances.

Article 2

Compte tenu de l'évolution constante de la technologie de la communication électronique, les partenaires sociaux estiment que, lorsque cette technologie est disponible dans l'entreprise, une utilisation normale et raisonnable des canaux de communication électroniques (le courrier e-mail) peut-être utilisée par les représentants des travailleurs en vue de l'exercice limitatif des activités d'information et de communication des procès-verbaux des réunions des organes de concertation et d'information.

Les membres desdits organes doivent, en l'occurrence, respecter les procédures de sécurité et éventuels codes d'accès de l'entreprise.

Cette disposition limitative ne fait toutefois pas obstacle à la communication électronique normale et d'usage dans l'entreprise entre deux personnes, comme par exemple un représentant des travailleurs et un de ses affiliés.

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 16 juillet 2003. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires, moyennant une lettre recommandée, adressée au président de la commission paritaire, avec un préavis de 6 mois.

Convention collective de travail du 11 avril 1973 relative à l'octroi de crédits d'heures et de jours pour l'exercice de mandats des délégués des organisations représentatives de travailleurs

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 pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.

Elle est relative à l'octroi des crédits d'heures pour l'exercice de mandats aux délégués des organisations représentatives de travailleurs à la délégation syndicale, au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et au conseil d'entreprise, ainsi que des crédits de jours pour l'accomplissement, en dehors de l'entreprise, des prestations liées à l'exercice de ces mandats.

Chapitre II : Mandats à exercer à l'intérieur de l'entreprise

Article 2

Chaque organisation représentative de travailleurs dispose d'un crédit d'heures pour ses représentants à la délégation syndicale, au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et au conseil d'entreprise, en vue de permettre à ceux-ci d'exercer leur mandat à l'intérieur de l'entreprise.

Ce crédit s'élève pour chaque organisation représentative de travailleurs à deux heures par mois lorsque l'entreprise compte moins de cent travailleurs et à trois heures par mois lorsqu'elle comporte cent travailleurs et plus et cela pour chaque mandat effectif exercé, par l'un de ses affiliés, à la délégation syndicale, au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et au conseil d'entreprise.

Ce crédit ne comprend pas le temps de réunion avec l'employeur.

Article 3

Ce crédit d'heures peut être utilisé soit par les membres effectifs, soit par les membres suppléants de ces organes, sans toutefois que l'un de ces membres puisse utiliser à cet effet plus de trois heures par semaine et sans qu'il puisse être utilisé des fractions de moins d'une heure.

Article 4

La liste nominative des délégués habilités à disposer de ces crédits d'heures, avec indication du nombre d'heures allouées mensuellement à chacun d'eux, est communiquée au chef d'entreprise ou à son représentant par chaque organisation représentative de travailleurs.

Article 5

En vue de l'utilisation de ces crédits d'heures, les bénéficiaires doivent informer leur supérieur hiérarchique et veiller de commun accord avec lui à ce que cette utilisation ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise.

Article 6

L'entreprise met à la disposition des bénéficiaires un local où ils exercent les activités auxquelles ils consacrent les crédits d'heures dont ils disposent. Toutes autres modalités éventuelles relatives à l'utilisation de ces crédits d'heures sont réglées de commun accord entre la direction de l'entreprise et les bénéficiaires intéressés.

Article 7

Il ne peut être effectué de report des heures non utilisées au cours d'une période mensuelle sur le mois suivant.

Chapitre III : Mandats extérieurs

Article 8

Chaque organisation représentative de travailleurs dispose également d'un crédit de jours pour l'accomplissement, en dehors de l'entreprise, de prestations liées à l'exercice des mandats de ses affiliés.

Ce crédit s'élève, pour chaque organisation représentative de travailleurs, à trois jours par année pour chaque mandat effectif exercé par l'un de ses affiliés au sein de la délégation syndicale, du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et du conseil d'entreprise.

Article 9

Ce crédit de jours peut être utilisé par les membres effectifs et suppléants de ces organes, sans que l'un de ces membres puisse utiliser à cet effet, au cours d'une année, plus de trois jours.

Le nombre de mandataires absents simultanément ne peut être supérieur au nombre de mandats effectifs dont jouit l'organisation représentative de travailleurs intéressée.

Article 10

L'utilisation des crédits de jours ne peut être effectuée par fractionnement inférieur à un demi-jour.

Les jours non utilisés au cours d'une année ne peuvent être reportés sur l'année suivante.

Article 11

La liste nominative des bénéficiaires habilités à disposer de ces crédits de jours est communiquée au chef d'entreprise ou à son représentant par chaque organisation représentative de travailleurs.

Sauf cas d'urgence, notamment en cours de négociations paritaires, les programmes et les dates des réunions extérieures sont communiqués au chef d'entreprise au moins huit jours avant le jour d'absence utilisé par prélèvement sur le crédit de jours dont question à l'article 8.

Chapitre IV : Procédure d'appel

Article 12

En cas de désaccord quant à la date d'utilisation des crédits d'heures ou de jours dont question ci-dessus, un appel peut être introduit à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances. Le président de celle-ci en saisit, au plus tôt, la commission restreinte de conciliation.

Chapitre V : Dispositions finales

Article 13

La première période annuelle pour le calcul des crédits d'heures ou de jours prend cours à partir du 1er septembre 1973.

Article 14

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er septembre 1973 et est conclue pour une période indéterminée.

Chacune des parties signataires peut dénoncer la présente convention collective de travail à partir du 1er janvier 1974, moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre

recommandée à la poste au président de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.

FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

Convention collective de travail du 20 mars 2000 relative à l'institution d'un Fonds paritaire pour le développement de l'emploi et de la formation dans le secteur des entreprises de courtage et agences d'assurances

Chapitre I : Constitution

Article 1

Cette convention collective de travail est applicable à tous les employeurs et travailleurs soumis à la compétence de Commission paritaire des entreprises de courtage et agences d'assurances.

Par travailleurs, on entend les ouvriers, masculins et féminins, les employés et le personnel de cadre.

Article 2

Par cette convention collective de travail, un fonds paritaire est constitué conformément aux modalités prévues par la loi du 7 janvier 1958 relative aux fonds de sécurité d'existence.

Chapitre II : Statuts

Article 3 : Dénomination

[A partir du 1er avril 2001, est constitué un fonds de sécurité d'existence ayant pour dénomination "Fonds pour le développement de l'emploi et de la formation dans le secteur des entreprises de courtage et agences d'assurances, CEPOM", ci-après dénommé le Fonds.] (Modifié(e) : C.C.T. 13.01.03)

Article 4 : Siège social

[Le siège social est établi a 1050 Bruxelles, Rue de Stassart 48.] (Modifié(e) : CAO 20.05.09)

Article 5 : But

Ce Fonds a pour but de promouvoir les activités relatives à la formation et à l'emploi au profit des employeurs et travailleurs du secteur ainsi que de financer des projets répondant à cette fin.

Ce Fonds a également pour but de soutenir les activités des organisations patronales pour défendre l'intermédiation en assurance et l'emploi de celle-ci.

[Ce fonds a également pour but d'aider à la réinsertion professionnelle de travailleurs licenciés par une entreprise du secteur.] (Inséré(e) : CAO 20.05.09)

Article 6 : Bénéficiaires

Les bénéficiaires potentiels des activités et projets du fonds sont définis comme les employeurs et travailleurs qui, en raison de la rapide évolution technique et des changements du secteur, ont besoin d'une formation et d'un recyclage permanents tant au niveau technique que technologique.

Article 7 : Financement

Les revenus du Fonds proviennent de montants versés par les employeurs de la commission paritaire des entreprises de courtage et agences d'assurances.

Ces montants sont fixés par la convention collective de travail, conclus en Commission Paritaire et rendue obligatoirement par arrêté royal.

Article 8 : Perception des montants

En application de la loi du 7 janvier 1958 relative aux fonds de sécurité d'existence, l'office national de Sécurité Social se charge de percevoir et d'encaisser les montants.

Article 9 : Direction (Gestion)

L'organe de gestion du Fonds est le Conseil d'Administration. Ce Conseil d'Administration est constitué de 3 représentants des employeurs et de 3 représentants des travailleurs, désignés par la Commission Paritaire.

La Commission Paritaire désigne autant de membres suppléants. Les membres suppléants remplacent, avec les mêmes compétences, les membres effectifs absents.

[Les membres du conseil d'administration désignent un président et un secrétaire, l'un représentant les travailleurs et l'autre représentants des employeurs.] (Modifié(e) : C.C.T. 13.01.03)

Article 10

Le Conseil d'Administration se réunit au moins deux fois par an, sur convocation du président, ou quand la moitié du nombre des membres du Conseil d'Administration en fait la demande au président.

La convocation doit être envoyée aux membres au moins dix jours ouvrables avant la réunion, avec mention de l'ordre du jour.

Figurent à l'ordre du jour au moins une fois par an :

- L'évaluation des projets réalisés ou en cours.
- L'approbation des nouveaux projets.
- L'approbation des comptes annuels.

Le Conseil d'Administration ne peut valablement prendre de décisions que lorsqu'au moins la moitié des représentants des travailleurs et des représentants des employeurs est présente. En cas de vote, les décisions sont prises à la majorité des voix émises au sein de chaque délégation.

Au cas où moins de la moitié des représentants des travailleurs et des employeurs serait présente à une réunion valablement convoquée, une nouvelle réunion sera organisée par le président endéans le mois à compter de la date de la réunion qui n'a pu valablement être tenue et ce, avec le même ordre du jour.

Cette réunion peut valablement prendre des décisions et ce, en dépit du nombre de personnes ou d'organisation présentes.

Article 11

Le Conseil d'Administration établira un rapport annuel reprenant les comptes annuels, lequel sera soumis à l'approbation de la Commission Paritaire. Ce rapport sera remis au plus tard le 30 juin en même temps que le rapport de contrôle tel que défini à l'article 13 de la présente convention.

Article 12

Le Conseil d'Administration établit un règlement d'ordre intérieur qui déterminera plus précisément les règles de fonctionnement.

Chapitre III : Contrôle

Article 13

Conformément à la loi du 7 janvier 1958 relative aux fonds de sécurité d'existence, la Commission paritaire des entreprises de courtage et agences d'assurances désigne un comptable ou un réviseur pour contrôler la gestion du Fonds. Ce comptable ou réviseur doit faire rapport au moins une fois par an à la commission paritaire.

Chapitre IV : Balances et comptes

Article 14

L'année comptable court du 1er janvier au 31 décembre.

Les comptes de l'année écoulée sont clôturés au 31 décembre de chaque année.

Les Balances et rapports annuels doivent être soumis à l'approbation de la Commission Paritaire au plus tard dans le courant du second trimestre de l'année civile.

Chapitre V : Durée, dissolution et liquidation

Article 15

La présente convention entre en vigueur le 1er avril 2000 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties aux conditions suivantes :

- un délai de préavis d'au moins 6 mois
- au plus tôt au 1er juillet 2001
- par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire des entreprises de courtage et agences d'assurances.

La dénonciation par une des parties signataires (de la présente convention) a automatiquement pour conséquence la dissolution du Fonds, après l'expiration du délai de préavis. Avant l'expiration du délai de préavis, la commission paritaire doit être réunie par le président ou à la demande d'une des parties signataires. Cette commission paritaire décide de l'utilisation (qui sera faite) des biens et valeurs du Fonds après l'apurement du passif. Ces biens et valeurs seront utilisés en accord avec le but que le Fonds s'était fixé au moment de sa constitution.

La commission paritaire engage les liquidateurs.

Convention collective de travail du 1er décembre 2021 - Modification de la convention collective de travail du 20 mars 2000 instituant un Fonds Paritaire pour le développement de l'emploi et de la formation dans le secteur des entreprises de courtage et agences d'assurances.

Article 1

L'article 9, de la convention collective de travail du 20 mars 2000 instituant un Fonds Paritaire pour le développement de l'emploi et de la formation dans le secteur des



entreprises de courtage et agences d'assurances (54662/CO/307), modifié par la convention collective de travail du 13 janvier 2003 (65638/CO/307) et la convention collective de travail du 02 mai 2017 (139274/CO/307), est remplacé par la disposition suivante :

“Art. 9 - L'organe de gestion du Fonds est le Conseil d'Administration. Ce Conseil d'Administration est constitué de quatre membres effectifs représentant les employeurs et de quatre membres effectifs représentant des travailleurs, désignés par la Commission Paritaire.

La Commission Paritaire désigne également quatre membres suppléants pour les représentants des employeurs et quatre membres suppléants pour les représentants des travailleurs.

Les membres suppléants remplacent, avec les mêmes compétences, les membres effectifs absents.

Les membres du conseil d'administration désignent un président et un secrétaire, l'un représentant les travailleurs et l'autre représentants des employeurs.”

Article 2

L'article 10 §4 de la convention collective de travail du 20 mars 2000 instituant un Fonds Paritaire pour le développement de l'emploi et de la formation dans le secteur des entreprises de courtage et agences d'assurances (54662/CO/307), modifié par la convention collective de travail du 13 janvier 2003 (65638/CO/307) et la convention collective de travail du 02 mai 2017 (139274/CO/307), est remplacé par la disposition suivante :

« Le Conseil d'Administration ne peut valablement prendre de décisions que lorsqu'au moins la moitié des représentants des travailleurs et des représentants des employeurs est présente. En cas de vote, les décisions sont prises à la majorité des voix émises au sein de chaque délégation. Chaque organisation représentative disposant d'une voix. »

Article 3

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les Commissions Paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022. Elle a la même durée de validité, les mêmes modalités et délais de dénonciation que la convention qu'elle modifie.

Convention collective de travail du 25 septembre 2000 relative aux pourcentages des cotisations au Fonds social

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.

Article 2

§ 1

A partir du 1er trimestre 2013, la cotisation patronale est perçue chaque trimestre par l'Office national de sécurité sociale, à hauteur de 0,32 p.c.

§ 2

La cotisation mentionnée au § 1er comprend 0,164 p.c. destinés au soutien des initiatives patronales en exécution de l'article 25 de la convention collective de travail du 20 mars 2000 (12 avril 2000 - 054662/CO/307) relative aux conditions de travail et de salaire.

§ 3

Une somme forfaitaire de 50.000 EUR sera annuellement prélevée de la cotisation employeur du § 2 et versée sur un compte bancaire commun ouvert au nom des organisations syndicales représentées à la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances. Cette somme est destinée aux formations en faveur des organisations représentatives des travailleurs.

La somme forfaitaire de 50.000 EUR portant sur 2012 sera versée au plus tard le 30.06.2013.

§ 4

La cotisation mentionnée au § 1er comprend également 0,15 p.c. destinés à des initiatives en faveur des groupes à risque, conformément aux dispositions légales.

§ 5

La cotisation mentionnée au § 1er est calculée sur les salaires bruts qui sont pris en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.] (Modifié(e) : CAO 05.07.12)

Article 3

Après déduction des frais de perception, les cotisations perçues seront versées par l'Office national de sécurité sociale au Fonds paritaire pour le développement de l'emploi et de la formation dans le secteur des entreprises de courtage et agences d'assurances, établi à 1200 Bruxelles, avenue Albert-Elisabeth 40, créée par la convention collective du 20 mars 2000.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2000. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires, moyennant une lettre recommandée, adressée au président de la commission paritaire, avec un préavis de 6 mois.

Convention collective de travail du 05 juillet 2012 modifiant la convention collective de travail du 25 septembre 2000 fixant les pourcentages des cotisations au fonds social

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.

Article 2

Commentaire:

Les modifications sont reprises dans la CCT du 25.09.2000 (No.rég.55754/co/307)

Article 3

Pour le 1ere trimestre 2013, une cotisation patronale supplémentaire unique, dite de rattrapage, est fixée à 0,08 p.c. des salaires bruts qui sont pris en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2012. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires, moyennant une lettre recommandée, au président de la commission paritaire, avec un préavis de 6 mois.

Convention collective de travail du 10 novembre 2017 modifiant la convention collective de travail du 25 septembre 2000 fixant les pourcentages des cotisations au fonds social

Article 1^{er}

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

Article 2

L'article 2, § 1, de la convention collective de travail du 25 septembre 2000 fixant les pourcentages des cotisations au fonds social (55754), modifiée par la convention collective du 3 mai 2012 (109686), la convention collective du 5 juillet 2012 (111210), la convention collective du 25 novembre 2014 (125643), et par la convention collective du 20 avril 2016 (132740) est remplacé par :

“A partir du premier trimestre de 2018, la cotisation patronale est perçue chaque trimestre par l'Office national de sécurité sociale, à hauteur de 0,47 %.

A partir du premier trimestre de 2019, la cotisation patronale est perçue chaque trimestre par l'Office national de sécurité sociale, à hauteur de 0,62 %.”

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2018. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant une lettre recommandée, adressée au président de la commission paritaire, avec un préavis de 6 mois.