



3070000 Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances

Convention collective de travail du 24 juin 2008 (89179), modifiée par la convention collective de travail du 20 mai 2009 (95248)

Conditions de travail et de rémunération

CHAPITRE 1er. *Champ d'application*

Article 1er. 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.

Art. 2. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 27 avril 2001 relative aux conditions de travail et de rémunération, numéro d'enregistrement 60643/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 27 avril 2001 relative aux conditions de travail et de rémunération, sont remplacées.

Article 2 bis

§ 1er. 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 à 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 et les annexes de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances). (*Art.2 bis est inséré par la CCT du 20/05/2009, numéro d'enregistrement 95248, à partir du 01/07/2008*).

CHAPITRE II. *Classification de fonctions*

Section 1ère. Personnel d'exécution

Art. 3. 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 catégorie 1 selon les compétences acquises.

Catégorie 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.

Employés qui exécutent des travaux de soutien ou qui font du travail simple.

Exemples :

- employés au courrier (réception, ouverture, tri sommaire et envoi du courrier);



- employés qui prennent des photocopies;
- employés qui archivent (simple classement numérique ou alphabétique);
- téléphonistes (d'un central simple uniquement).

Catégorie 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.

Employés qui accomplissent des tâches administratives consistant en l'exécution de travaux préparatoires ou de tâches quasiment identiques, similaires ou répétitives. Lorsqu'ils rencontrent des faits inconnus, ils prennent l'initiative de les signaler à leurs mandants.

Exemples :

- secrétaires;
- employés qui calculent des tarifications simples;
- employés chargés de rédiger la correspondance simple et standardisée;
- téléphonistes qui, hormis l'utilisation d'un grand central téléphonique, s'occupent aussi de l'accueil des visiteurs et qui exécutent des tâches administratives simples;
- employés qui ont une connaissance élémentaire des programmes informatiques usuels (software) (traitement de texte/tableur/banque de données).

Catégorie 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.

Employés pour qui une occupation préalable dans le secteur ou l'entreprise n'est pas indispensable. Ils sont chargés de l'exécution de travaux techniques moyens et/ou de la préparation et la vérification des travaux du personnel des catégories 1 et/ou 2.

Exemples :

- employés de comptabilité, aides-comptables;
- employés administratifs qui sont entre autres chargés :
- du suivi administratif des dossiers d'assurances;



- de répondre aux questions venant, soit du client, soit des compagnies d'assurances;
- de la collaboration entre le client, les assureurs et les gestionnaires techniques;
- de l'exécution et du suivi de documents de toute nature;
- rédacteurs et tarificateurs de polices et avenants;
- employés chargés du calcul et/ou du recouvrement des primes;
- employés chargés du règlement des sinistres courants;
- employés ayant à rédiger une correspondance variée, soit spontanément, soit sur indications sommaires;
- traducteurs bilingues de textes courants;
- employés ayant une connaissance approfondie des programmes informatiques usuels (software) (traitement de texte/tableur/banque de données).

Catégorie 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.

Employés pour qui une occupation préalable dans la branche et/ou dans l'entreprise est requise et qui disposent d'une connaissance technique élevée qui leur permet d'effectuer des travaux complexes et de faire des analyses et d'en faire rapport au niveau de la direction. Ils sont capables de superviser les travaux des employés des trois précédentes catégories.

Exemples :

- assistants commerciaux donnant un support aux commerciaux (entre autres pour le portefeuille existant ainsi que pour l'extension du portefeuille clientèle);
- secrétaires de direction;
- comptables;
- employés administratifs qui sont entre autres chargés :
 - du suivi administratif des dossiers d'assurances;
 - de répondre aux questions venant, soit du client, soit des compagnies d'assurances;



- de la collaboration entre le client, les assureurs et les gestionnaires techniques;
- de l'exécution et du suivi de documents de toute nature;
- rédacteurs et tarificateurs de polices et avenants;
- employés chargés du règlement des sinistres demandant une initiative et des connaissances particulières;
- employés du service du personnel ayant connaissance des dispositions légales et réglementaires d'ordre social;
- traducteurs de textes compliqués;
- employés chargés de la réception des clients en vue de fournir des renseignements d'ordre technique;
- informaticiens.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 6. Ouvriers et ouvrières

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

Les veilleurs de nuit, liftiers, garçons de courses, messagers et facteurs, s'ils n'ont pas la qualité d'employé, jouissent de la rémunération minimum fixée pour les employés de la première catégorie.

Cette liste n'est pas limitative.

Art. 7. Devoir d'information

Chaque employeur est tenu d'informer chaque travailleur du titre de la fonction qu'il exerce et de la catégorie y afférente qu'il aura déterminé. A cette fin il fera autant que possible référence à un ou plusieurs exemples de fonctions indicatives reprises à l'article 2.

Art. 8. Entrée en vigueur



Cette nouvelle classification des fonctions entre en vigueur en date du 1er juillet 2008 pour tous les travailleurs des entreprises de courtage et agences d'assurances. Elle remplace la classification des fonctions du 21 avril 2001.

Art. 9. Procédure d'introduction

A leur engagement les travailleurs se verront attribuer la catégorie de la fonction qu'ils exerceront. Leur rémunération est déterminée par les articles 24, 30 et 31 de cette convention collective de travail.

Art. 10. 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 aux articles 24, 30 et 31 de la présente convention collective de travail.

Art. 11. Procédure de contestation

§ 1er. Tout travailleur a le droit de contester le titre de fonction et/ou la catégorie qui lui est attribué. A cette fin, il dispose d'un délai d'un mois après communication de sa fonction et de sa catégorie 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 pour les entreprises de courtage et agences d'assurances par lettre recommandée. Le président de la commission paritaire soumet cette demande aux membres du bureau de conciliation de la commission paritaire.

§ 3. Afin d'émettre son avis, le bureau de conciliation disposera d'une description de fonction sommaire 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.

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

Art. 12. Mise à jour de la classification des fonctions

Les parties signataires conviennent de tenir la liste des fonctions indicatives périodiquement à jour afin de maintenir l'actualisation de la classification de fonctions.

Section 2. Personnel cadre d'exécution

Art. 13. Classification



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

Le personnel des cadres d'exécution des entreprises de courtage et agences d'assurances se répartit en trois catégories, à savoir :

1. Catégorie supérieure : expérience de départ normale : onze ans;
2. Catégorie moyenne : expérience de départ normale : huit ans;
3. Catégorie inférieure : expérience de départ normale : huit ans.

Art. 14. Catégorie supérieure

La catégorie supérieure comprend les adjoints de la direction qui se trouvent à la tête des divisions fondamentales de l'entreprise.

Ce sont notamment :

1. ceux qui sont à la tête des diverses branches, d'assurances exploitées (par exemple : vie, accident, incendie, vol, transport);
2. ceux qui sont à la tête des départements généraux de l'entreprise (par exemple : comptabilité, service du personnel, sinistres et autres départements analogues).

Art. 15. Catégorie moyenne

La catégorie moyenne comprend les employés qui dirigent la subdivision immédiatement inférieure aux divisions fondamentales des branches et départements dont question à l'article 14.

Ce sont, d'une manière générale, les chefs de services ou les chefs de bureau ou toute autre personne rentrant dans cette qualification.

Art. 16. Catégorie inférieure

La catégorie inférieure comprend les employés dirigeant une subdivision des services dont question à l'article 15 et qui, dans la transmission hiérarchique des instructions, sont en contact avec les employés. Ce sont, d'une manière générale, les sous-chefs de service ou de bureau.

Art. 17. 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 à l'article 30 de la présente convention collective de travail.

Art. 18. 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.



Art. 19. Les travailleurs qui sont promus à une catégorie "cadre d'exécution" bénéficient dans celle-ci, dès leur promotion, de la rémunération mensuelle minimum correspondant à leur expérience.

Section 3. Inspecteurs

Art. 20. Classification

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

Les travailleurs engagés avant d'avoir atteint les 8 années d'expérience normalement prévues pour cette fonction seront classifiés selon leur fonction et leur expérience réelles, à retrouver à l'article 31 de la présente convention collective de travail.

Le personnel d'inspection des entreprises de courtage et agences d'assurances se répartit en trois catégories, à savoir :

1. Première catégorie : les inspecteurs débutants;
2. Deuxième catégorie : les inspecteurs possédant de l'expérience technique;
- 3 Troisième catégorie : les inspecteurs confirmés.

Art. 21. 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.

Art. 22. Les montants prévus dans les barèmes de rémunérations sont des minimums, fixe et commission compris, étant entendu que chaque mois ce minimum doit être payé à l'inspecteur sous réserve de régularisation, en fin d'année, de son compte de commissions.

CHAPITRE III. *Barèmes*

Art. 25. Entrée en vigueur

Les nouveaux barèmes et classifications entrent en vigueur le 1er juillet 2008.

CHAPITRE X. *Dispositions finales*

Art. 45. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.