



**CSCA**

LA REPRÉSENTATION DU COURTAGE D'ASSURANCES

**Convention Collective et Accords de Branche des  
Entreprises de Courtage d'Assurances et/ou de  
Réassurances**

VERSION COMPLETE AU 9 JANVIER 2017

<b>TITRE I CADRE JURIDIQUE DE LA CONVENTION .....</b>	<b>7</b>
ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION .....	7
ARTICLE 2 DATE D'EFFET DE LA CONVENTION .....	7
ARTICLE 3 DURÉE DE LA CONVENTION.....	7
ARTICLE 4 RÉVISION DE LA CONVENTION .....	8
ARTICLE 5 DÉNONCIATION DE LA CONVENTION.....	8
ARTICLE 6 DÉPÔT DE LA CONVENTION / ADHÉSION A LA CONVENTION .....	9
<b>TITRE II RELATIONS COLLECTIVES AU NIVEAU DE LA BRANCHE.....</b>	<b>9</b>
ARTICLE 7 COMMISSION PARITAIRE .....	9
ARTICLE 8 COMMISSION NATIONALE D'INTERPRÉTATION ET/OU DE CONCILIATION .....	10
ARTICLE 9 PARTICIPATION – INTÉRESSEMENT - ÉPARGNE .....	10
<b>TITRE III RELATIONS COLLECTIVES DANS L'ENTREPRISE .....</b>	<b>11</b>
ARTICLE 10 LIBERTÉ D'OPINION / LIBERTÉ SYNDICALE.....	11
ARTICLE 11 DROIT SYNDICAL.....	11
ARTICLE 12 DÉLÉGUÉS SYNDICAUX .....	12
ARTICLE 13 DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL.....	13
ARTICLE 14 COMITÉ D'ENTREPRISE .....	13
ARTICLE 15 COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL .....	15
ARTICLE 16 CONSEIL DE DISCIPLINE .....	15
<b>TITRE IV DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL.....</b>	<b>17</b>
ARTICLE 17 ÉGALITÉ DANS L'EMPLOI & TRAVAILLEURS HANDICAPES .....	17
ARTICLE 18 EMBAUCHE PAR CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI) .....	18
ARTICLE 19 EMBAUCHE PAR CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD) .....	19
ARTICLE 20 CARTE PROFESSIONNELLE.....	20
ARTICLE 21 CLASSIFICATION DES FONCTIONS .....	20
ARTICLE 22 SALAIRES MINIMA.....	29
ARTICLE 23 DURÉE DU TRAVAIL .....	29
ARTICLE 24 LE TEMPS PARTIEL .....	29
ARTICLE 25 LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	30
ARTICLE 26 RETARDS - ABSENCES .....	31
ARTICLE 27 SANCTIONS.....	31
ARTICLE 28 CONGÉS PAYÉS.....	31
ARTICLE 29 CONGÉ DE MATERNITÉ .....	33
ARTICLE 30 CONGÉ D'ADOPTION .....	33
ARTICLE 31 CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION – TRAVAIL À TEMPS PARTIEL .....	34
ARTICLE 32 ABSENCES MALADIE ET ACCIDENT .....	34
ARTICLE 33 CONGÉS POUR OBLIGATIONS MILITAIRES.....	35
ARTICLE 34 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX.....	35
ARTICLE 35 RESTAURATION .....	36
ARTICLE 36 DÉLAI-CONGÉ .....	36
ARTICLE 37 LICENCIEMENT .....	37
ARTICLE 38 DÉMISSION.....	37
ARTICLE 39 RETRAITE .....	38
<b>TITRE V REGIME DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE .....</b>	<b>38</b>
ARTICLE 40 RÉGIME DE RETRAITE .....	38
ARTICLE 41 RÉGIMES DE PRÉVOYANCE – FRAIS MÉDICAUX .....	38

<b>TITRE VI EMPLOI – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL .....</b>	<b>38</b>
ARTICLE 42 EMPLOI - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT .....	38
<b>TITRE VII DISPOSITIONS DIVERSES .....</b>	<b>40</b>
ARTICLE 43 AVANTAGES ACQUIS.....	40
ARTICLE 44 OBLIGATION DE NON CONCURRENCE.....	40
<b>ANNEXE 1 : REGLEMENT INTERIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE .....</b>	<b>44</b>
PREAMBULE.....	44
ARTICLE 1 COMPOSITION DE LA COMMISSION .....	44
ARTICLE 2 - COMPETENCES DE LA COMMISSION .....	44
ARTICLE 3 - ADMINISTRATION.....	45
ARTICLE 4 - RÉUNIONS PRÉPARATOIRES .....	45
ARTICLE 5 - INDEMNISATION.....	45
ARTICLE 6 - FRAIS ENGAGES AU TITRE DES REUNIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE .....	46
<b>ANNEXE 2 : REGLEMENT INTERIEUR DE LA COMMISSION NATIONALE D'INTERPRETATION ET/OU DE CONCILIATION.....</b>	<b>47</b>
ARTICLE 1 COMPOSITION DE LA COMMISSION .....	47
ARTICLE 2 COMPÉTENCES DE LA COMMISSION .....	47
ARTICLE 3 ADMINISTRATION .....	48
ARTICLE 4 INDEMNISATION.....	49
ARTICLE 5 FRAIS DE REPAS .....	50
ARTICLE 6 FRAIS DE TRANSPORT .....	50
ARTICLE 7 CONFIDENTIALITÉ .....	50
<b>ANNEXE 3 : GRILLE DES METIERS REPERES .....</b>	<b>51</b>
LES MÉTIERS OPÉRATIONNELS .....	51
LES MÉTIERS FONCTIONNELS .....	51
LES MÉTIERS À DOMINANTE MANAGÉRIALE.....	51
<b>ANNEXE 4 : GRILLE DES SALAIRES MINIMA.....</b>	<b>54</b>
ANNÉE 2003 .....	54
ANNÉE 2004 .....	55
ANNÉE 2005 .....	56
ANNÉE 2006 .....	57
ANNÉE 2007 .....	58
ANNÉE 2008 .....	59
ANNÉE 2009 .....	60
ANNÉE 2010 .....	61
ANNÉE 2011 .....	62
ANNÉE 2012 .....	63
ANNÉE 2013 .....	64
ANNÉE 2014 .....	65
ANNÉE 2015 .....	66
ANNÉE 2016 .....	67
ANNÉE 2017 .....	68
<b>ANNEXE 5 : RETRAITE SURCOMPLEMENTAIRE .....</b>	<b>69</b>
<b>ANNEXE 6 : PREVOYANCE .....</b>	<b>70</b>

<b>ANNEXE 7 : FRAIS MEDICAUX .....</b>	<b>74</b>
ARTICLE 1 - BÉNÉFICIAIRES DES GARANTIES .....	74
ARTICLE 2 - NIVEAU DES GARANTIES .....	74
ARTICLE 3 - MISE EN ŒUVRE DU RÉGIME .....	76
ARTICLE 4 - COTISATIONS .....	77
ARTICLE 5 - ENTRÉE EN VIGUEUR .....	77
<b>ANNEXE 8 : REGLEMENT INTERIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (C.P.N.E.F.P.) .....</b>	<b>78</b>
PREAMBULE .....	78
ARTICLE 1 - COMPOSITION DE LA COMMISSION .....	78
ARTICLE 2 - COMPETENCES DE LA COMMISSION .....	78
ARTICLE 3 – ADMINISTRATION .....	79
ARTICLE 4 - REUNIONS PREPARATOIRES .....	79
ARTICLE 5 – INDEMNISATION .....	80
ARTICLE 6 - FRAIS ENGAGES AU TITRE DES REUNIONS DE LA C.P.N.E.F.P .....	80
<b>AVENANT 19/12/2002 - ARTICLE 24 « LE TEMPS PARTIEL » .....</b>	<b>82</b>
PRÉAMBULE .....	86
TITRE I - CHAMP D'APPLICATION .....	86
TITRE II - AMÉNAGEMENT DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL .....	87
TITRE III - LES DIFFÉRENTES MODALITÉS APPLICABLES .....	89
TITRE IV - LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL .....	91
TITRE V - LE TEMPS PARTIEL .....	93
TITRE VI - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES .....	93
TITRE VII - DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	93
ANNEXE 1 : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX ENTREPRISES ANTICIPANT LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DÉSIRANT S'ENGAGER DANS LE DISPOSITIF D'AIDE .....	95
ANNEXE 2 : COMPTE ÉPARGNE TEMPS .....	97
ANNEXE 3 : RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMMISSION DE SUIVI (ARTICLE 11) .....	101
ANNEXE 4 : PERSONNEL D'ENCADREMENT .....	104
<b>ACCORD 05/03/2009 - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....</b>	<b>108</b>
ARTICLE 1 - RECRUTEMENT .....	108
ARTICLE 2 - PARCOURS ET ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELS .....	109
ARTICLE 3 - FORMATION PROFESSIONNELLE .....	109
ARTICLE 4 - ÉGALITÉ SALARIALE ET PROMOTION .....	110
ARTICLE 5 - MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTALITÉ .....	111
ARTICLE 6 - ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL .....	112
ARTICLE 7 - INDICATEURS DE SUIVI .....	112
ARTICLE 8 - DURÉE ET SUIVI DE L'ACCORD .....	113
ARTICLE 9 - ENTRÉE EN VIGUEUR - FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ .....	113
<b>ACCORD DU 08/07/2011 SUR LE FINANCEMENT DE LA FORMATION DU PERSONNEL ET DESIGNANT AGEFOS-PME.....</b>	<b>120</b>
ARTICLE 1 – DÉSIGNATION D'UN ORGANISME DE COLLECTE DE FONDS DE FORMATION .....	120
ARTICLE 2 – VERSEMENT DES COTISATIONS .....	120
ARTICLE 3 – EXTENSION DE L'ACCORD .....	120
ARTICLE 4 – RÉVISION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD .....	120

**ACCORD DU 17 DECEMBRE 2012 PORTANT CREATION DE LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS CONCLUS PAR LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE DU COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES DEPOURVUES DE DELEGUE SYNDICAL.....122**

ARTICLE 1 : MISSIONS DE LA COMMISSION.....	122
ARTICLE 2 : SAISINE DE LA COMMISSION.....	122
ARTICLE 3 : ORGANISATION DE LA COMMISSION .....	122
ARTICLE 4 : FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION.....	123
ARTICLE 5 : DÉPÔT DES ACCORDS VALIDES PAR LA COMMISSION AUPRÈS DE L'ADMINISTRATION .....	124
ARTICLE 6 : RÉUNIONS PRÉPARATOIRES.....	124
ARTICLE 7 : INDEMNISATION DES MEMBRES DE LA COMMISSION .....	124
ARTICLE 8 : ENTRÉE EN VIGUEUR .....	124
ARTICLE 9 : CHAMP D'APPLICATION/PUBLICATION/EXTENSION/DURÉE.....	124

**ACCORD DU 14 MARS 2013 RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES DANS LA BRANCHE DU COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES ....125**

TITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	126
TITRE II – MISE EN PLACE DE LA DÉMARCHE .....	127

**FINANCEMENT DU FPSPP :.....132**

11/12/2009 .....	132
13/12/2010 .....	134
14/12/2011 .....	136
21/11/2012 .....	138
05/12/2013 .....	140
21/01/2015 .....	142

**ACCORD DU 23 SEPTEMBRE 2015 SUR LES TAUX DE CONTRIBUTION A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES..154**

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION .....	154
ARTICLE 2 OBJET DE L'ACCORD .....	154
ARTICLE 3 VENTILATION DES CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS .....	154
ARTICLE 4 VENTILATION DES CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES DONT L'EFFECTIF EST SUPÉRIEUR OU ÉGAL À 10 SALARIÉS ET INFÉRIEUR À 20 SALARIÉS .....	155
ARTICLE 5 VENTILATION DES CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES DONT L'EFFECTIF EST SUPÉRIEUR OU ÉGAL À 20 SALARIÉS ET INFÉRIEUR À 50 SALARIÉS .....	155
ARTICLE 6 VENTILATION DES CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES DONT L'EFFECTIF EST SUPÉRIEUR OU ÉGAL À 50 SALARIÉS ET INFÉRIEUR À 300 SALARIÉS .....	156
ARTICLE 7 VENTILATION DES CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES DONT L'EFFECTIF EST SUPÉRIEUR OU ÉGAL À 300 SALARIÉS .....	156
ARTICLE 8 DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES APPLICABLES AUX ENTREPRISES EMPLOYANT 300 SALARIÉS ET PLUS. ....	157
ARTICLE 9 ENTRE EN VIGUEUR .....	157
ARTICLE 10 DURÉE DE L'ACCORD.....	157
ARTICLE 11 DÉPÔT ET EXTENSION .....	157

**ACCORD DU 14 AVRIL 2016 RELATIF AUX DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES.....159**

TITRE 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	162
Article 1 - Champ d'application .....	162
Article 2 - Entrée en vigueur .....	162
Article 3 - Durée de l'accord.....	162
Article 4 - Dépôt et extension .....	162

TITRE 2 - ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET DETERMINATION DES BESOINS EN FORMATION .....	162
article 5 - conseil en évolution professionnelle .....	162
article 6 - entretien professionnel.....	162
article 7 – le bilan de compétences .....	163
TITRE 3 - FAVORISER L'INSERTION DANS LA BRANCHE .....	163
article 8 - le contrat d'apprentissage.....	164
article 9 - le contrat de professionnalisation .....	166
TITRE 4 - MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS .....	168
article 10 - le plan de formation.....	169
article 11 - la période de professionnalisation.....	170
article 12 - le congé individuel de formation (cif) .....	173
article 13 - le bilan de compétences .....	173
article 14 - passeport d'orientation, de formation et de compétences.....	174
article 15 - le compte personnel de formation (cpf).....	174
article 16 - la validation des acquis de l'expérience.....	177
article 17 - le congé de formation économique, sociale et syndicale.....	177
TITRE 5 - OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS .....	177
Article 18 - missions .....	177
article 19 - financement .....	177
TITRE 6 - SUIVI DE L'ACCORD.....	178
<b>ACCORD DU 20 JUIN 2016 RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITE ET DE SOLIDARITE DANS LA BRANCHE DU COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES .....</b>	<b>179</b>
PREAMBULE .....	179
ARTICLE 1 - S'ENGAGER EN FAVEUR DE L'EMPLOI.....	179
ARTICLE 2 - MESURES EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP .....	181
ARTICLE 3 - SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS.....	183
ARTICLE 4 - OFFRIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DE QUALITÉ .....	184
ARTICLE 5 - DISPOSITIONS DIVERSES .....	185
ANNEXE : LES INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD.....	187

## TITRE I CADRE JURIDIQUE DE LA CONVENTION

### ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

La CCNT a pour objet de régler les rapports entre :

**- D'une part:**

- les employeurs, compris dans la nomenclature de l'INSEE sous le code NAF 66.22Z, et inscrits au Registre du Commerce avec la mention "Courtage d'assurances et/ou de réassurances";
- les groupements d'intérêt économique (GIE), constitués exclusivement d'entreprises visées ci-dessus, ou contrôlées par elles, et ayant pour objet de faciliter, par la mise en œuvre de moyens techniques ou humains, l'exercice des activités de courtage d'assurances ou de réassurances que ces entreprises pratiquent<sup>1</sup>.

**- D'autre part**

Le personnel de toutes catégories - appartenant à leurs services intérieurs ou extérieurs, au siège social ou à leurs succursales - lié à leur employeur par un contrat de travail.

Elle s'applique aux employeurs et aux salariés exerçant sur le territoire français, y compris les Départements d'Outre-Mer, ainsi qu'à ceux exerçant à l'étranger en détachement, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur.

### ARTICLE 2 DATE D'EFFET DE LA CONVENTION

Sauf dispositions conventionnelles particulières, la présente convention s'applique, au 1<sup>er</sup> janvier 2002, aux entreprises membres des syndicats signataires, et à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension a été publié.

### ARTICLE 3 DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

---

<sup>1</sup> Pour l'application de l'alinéa concerné, un GIE est considéré comme contrôlé par une ou plusieurs sociétés de courtage d'assurances lorsque le pourcentage des droits de vote détenu par celle(s)-ci au sein de l'assemblée des membres du groupement est, au total, supérieur à 50%.

*Dans le cas où le pourcentage des droits de vote détenu par une ou plusieurs sociétés de courtage d'assurances est, au total, inférieur ou égal à 50%, le choix de la convention collective applicable au personnel du GIE est arrêté dans le cadre d'une négociation avec les délégués syndicaux du groupement, s'il en existe. A défaut d'accord ou en l'absence de délégués syndicaux, ce choix est déterminé par décision de l'autorité compétente.*

*La répartition du pourcentage des droits de vote s'apprécie au moment de la constitution du GIE. S'il évolue dans le temps, son incidence sur le choix de la convention collective applicable est décidée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent.*

#### **ARTICLE 4 REVISION DE LA CONVENTION**

La convention pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou plusieurs des parties signataires sans qu'une telle demande constitue, en elle-même, une dénonciation de la convention.

Toute demande de révision sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision.

La Commission paritaire sera convoquée dans un délai de deux mois.

Un avenant portant révision de la convention pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention ou de la dernière révision, sauf demande émanant de l'ensemble des signataires du texte.

Cette disposition ne peut faire obstacle à l'ouverture de négociation pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale ou toute nouvelle disposition résultant d'un accord interprofessionnel.

#### **ARTICLE 5 DENONCIATION DE LA CONVENTION**

##### **1° Dénonciation totale**

La présente convention peut être dénoncée totalement par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur à la date de la dénonciation avec un délai de préavis de 3 mois.

La convention dénoncée continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, ou, à défaut, pendant une période de 30 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

##### **2° Dénonciation partielle de la convention**

La présente convention pourra faire l'objet d'une dénonciation partielle, de la part d'une ou de plusieurs parties signataires, limitée aux annexes 5 (retraite), 6 (prévoyance) et 7 (frais médicaux).

La notification de cette dénonciation partielle précisera l'annexe dénoncée et devra être accompagnée de nouvelles propositions écrites.

Cette notification interviendra au plus tard dans un délai de 3 mois avant sa prise d'effet.

Ces nouvelles propositions écrites seront étudiées en commission paritaire.

La (les) disposition(s) dénoncée(s) continuera(ont) à s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la (des) nouvelle(s) disposition(s) conclue(s), ou, à défaut, pendant une période de 2 ans à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Si à l'issue de cette période de 2 ans, aucun accord n'est conclu, la (les) disposition(s) dénoncée(s) seront maintenues excepté les dispositions de l'annexe 7 (frais médicaux).

##### **3° Dispositions communes**

Aucune des parties signataires ne pourra dénoncer la convention ou une ou plusieurs de ses dispositions conclue(s) à la suite d'une première dénonciation avant l'expiration d'un délai de 2 ans à compter de la date de son (leur) entrée en vigueur.

## **ARTICLE 6 DEPOT DE LA CONVENTION / ADHESION A LA CONVENTION**

### **1° Dépôt**

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention collective et ses annexes sont déposées au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris. Ils sont également enregistrés auprès de la D.D.T.E.F.P de Paris<sup>2</sup>.

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à demander l'extension de la présente convention.

### **2° Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du titre VI du livre 2 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs, représentative sur le plan national au sens de l'article L. 2121-1 du Code du travail qui n'est pas partie à la convention collective, a la possibilité d'y adhérer ultérieurement.

Le syndicat qui aura décidé d'adhérer à la présente convention dans les formes précitées devra également en informer les parties signataires par lettre recommandée.

## **TITRE II RELATIONS COLLECTIVES AU NIVEAU DE LA BRANCHE**

### **ARTICLE 7 COMMISSION PARITAIRE**

Une Commission paritaire composée de représentants des organisations patronales et salariales représentatives, est constituée.

Le nombre maximum des représentants par réunion est :

- de quatre pour chaque organisation syndicale de salariés;
- pour les organisations d'employeurs, d'un nombre de représentants au plus égal à celui de la totalité autorisée pour les organisations de salariés.

Cette Commission est chargée d'examiner toutes questions d'intérêt général concernant la situation des salariés et des employeurs des entreprises de courtage.

Le temps consacré aux travaux de la Commission paritaire n'entraîne aucune perte de salaire pour les membres de cette Commission.

Le règlement intérieur de fonctionnement de la Commission paritaire est établi par ses membres dès la signature de la présente convention et au plus tard dans un délai de 6 mois. Il figurera en annexe 1 de cette même convention.

---

<sup>2</sup> Les coordonnées des fédérations signataires sont indiquées à la fin du texte de la convention.

## **ARTICLE 8 COMMISSION NATIONALE D'INTERPRETATION ET/OU DE CONCILIATION**

Une Commission nationale paritaire d'interprétation et/ou de conciliation, composée de représentants des organisations syndicales et patronales signataires ou adhérentes à la présente convention, est constituée.

Cette Commission est chargée :

- De veiller à l'application de la convention et de ses annexes;
- De donner son avis sur l'interprétation des différents articles composant la convention.

En cas de litige, la Commission pourra être saisie par lettre recommandée adressée au secrétariat de la commission à l'initiative de toute personne ou organisme intéressé et conciliera, autant que faire se peut, les parties. Dans tous les cas de saisine, la commission nationale paritaire d'interprétation et/ou de conciliation émettra un avis motivé qui sera transmis aux parties.

Cette Commission est composée de 2 représentants par organisation syndicale au maximum et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs.

Un règlement intérieur de fonctionnement de la Commission paritaire nationale d'interprétation et/ou de conciliation est établi par ses membres dès la signature de la présente convention et au plus tard dans un délai de 6 mois. Il figurera en annexe 2 de cette même convention.

## **ARTICLE 9 PARTICIPATION – INTERESSEMENT - EPARGNE**

Au niveau de la branche, les partenaires sociaux s'engagent à négocier, chaque année, les moyens à mettre en place, afin d'inciter les entreprises qui n'auraient pas de dispositif relatif à la participation aux résultats, à l'intéressement, ainsi qu'à l'épargne salariale, à étudier l'un de ces/ou ces dispositifs.

A cette occasion, les partenaires de la branche devront étudier, dans le cadre de la législation en vigueur, la possibilité d'instaurer, au niveau de la profession, l'un de ces/ou ces dispositifs, afin de permettre aux salariés d'entreprises dépourvues de ces systèmes d'accéder à ces modes d'épargne et de rémunération différée.

Enfin, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens des articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail, et dont les salariés ne sont pas couverts par un dispositif d'intéressement, de participation aux résultats ou de plan d'épargne d'entreprise, l'employeur doit engager, chaque année, une négociation sur un ou plusieurs de ces mêmes dispositifs.

## **TITRE III RELATIONS COLLECTIVES DANS L'ENTREPRISE**

### **ARTICLE 10 LIBERTE D'OPINION / LIBERTE SYNDICALE**

Pour l'exercice du droit syndical, les parties sont tenues de se référer aux dispositions du Livre I et Livre IV de la Partie II du Code du travail (art. L. 2111-1 et L. 2122-1, L. 2141-4 et suivants, L. 2411-3, L. 2412-2, L. 2421-1, L. 2421-8 et suivants, L. 2422-1 et L. 2422-4 du CT).

#### **1° Principe général**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail (art. L. 2111-1 et L. 2141-4 du CT). L'exercice d'une activité syndicale par les salariés ou les employeurs ne pourra pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois et libertés individuelles.

#### **2° Interdiction**

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, les mutations à l'intérieur de l'entreprise, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires du personnel de son entreprise et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise, ou ses représentants, ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque ou de son (ses) représentant(s) (art. L. 2141-5 et suivants du CT).

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages et intérêts.

### **ARTICLE 11 DROIT SYNDICAL**

Chaque syndicat représentatif tel que défini à l'article L. 2121-1 du Code du travail peut décider de constituer, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément aux dispositions de l'article L. 2142-1 du Code du travail.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise (art. L. 2142-2 du CT).

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du Comité d'Entreprise. Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail (art. L. 2142-3 et suivants du CT).

Dans les entreprises ou les établissements employant habituellement plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun, et un local par section dans les entreprises ou les établissements employant habituellement plus de 1000 salariés,

convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local, ou de ces locaux, par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise (art. L. 2142-8 et L. 2142-9 du CT).

Les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et leurs représentants, ont accès aux moyens classiques de communications (téléphone, fax) dans le cadre de l'exercice de leur mandat. En ce qui concerne l'utilisation des outils (quand ils existent), tels que l'internet, l'intranet et la messagerie, l'entreprise devra définir par voie d'accord, les conditions dans lesquelles les organisations syndicales et les I.R.P. pourront utiliser ces moyens.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise (L. 2142-10 et L. 2142-11 du CT).

Les salariés désirant participer à des stages de formations économiques et sociales ou syndicales bénéficient des dispositions législatives en vigueur (art. L. 3142-7 et suivants et article L. 2145-1 du CT).

Quand le système de l'horaire individualisé est en vigueur dans une entreprise, il ne doit pas entraîner d'entrave à l'exercice des droits syndicaux.

## **ARTICLE 12 DELEGUES SYNDICAUX**

Dans les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés chaque syndicat représentatif tel que défini à l'article L. 2121-1 du Code du travail peut désigner, conformément aux articles L. 2143-1 et suivants du Code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise et/ou d'établissement.

Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale est fixé conformément à la loi par l'article R. 2143-2 du Code du travail, compte tenu de l'effectif des salariés, notamment :

- de 50 à 999 salariés 1 délégué;
- de 1000 à 1999 salariés 2 délégués;
- de 2000 à 3999 salariés 3 délégués;
- Au-delà, un délégué syndical supplémentaire par tranche de 1000 salariés.

Le ou les délégués syndicaux doivent être âgés de 18 ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis au moins un an et n'avoir encouru aucune condamnation prévue aux art. L.5 et L.6 du Code électoral (art. L. 2143-1 alinéa 1<sup>er</sup> du CT).

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au Comité d'Entreprise ou d'Établissement (sous réserve des dispositions des articles L. 2143-20 et L. 2143-22 du CT) ou de représentant syndical au Comité d'Entreprise ou d'Établissement (art. L. 2143-9 du CT).

Pour exercer leurs fonctions, les délégués syndicaux bénéficient d'un crédit d'heures conformément aux articles L. 2143-13 et suivants du Code du travail. Ce temps est payé comme temps de travail (art. L. 2143-13 du CT).

### **ARTICLE 13 DELEGUES DU PERSONNEL**

Dans les entreprises ou établissements occupant habituellement plus de 10 salariés, il est institué, conformément aux articles L. 1233-20, L. 2122-1, L. 2311-1, L. 2312-1 et suivants, L. 2411-5 et suivants, L. 2412-3, L. 2421-3, L. 2421-8 et L. 2421-9, L. 2422-1 et suivants du Code du travail, des délégués titulaires et suppléants du personnel.

Conformément aux articles R. 2314-1 et R. 2314-2 du Code du travail, le nombre minimum des délégués du personnel est fixé comme suit:

- de 11 à 25 salariés 1 titulaire et 1 suppléant;
- de 26 à 74 salariés 2 titulaires et 2 suppléants;
- de 75 à 99 salariés 3 titulaires et 3 suppléants;
- de 100 à 124 salariés 4 titulaires et 4 suppléants;
- de 125 à 174 salariés 5 titulaires et 5 suppléants;
- de 175 à 249 salariés 6 titulaires et 6 suppléants;
- de 250 à 499 salariés 7 titulaires et 7 suppléants;
- de 500 à 749 salariés 8 titulaires et 8 suppléants;
- de 750 à 999 salariés 9 titulaires et 9 suppléants;
- A partir de 1000 salariés 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Les conditions d'élections et de fonctionnement ainsi que les attributions des délégués du personnel sont fixées par le Code du travail et rappelées par les dispositions suivantes :

Les délégués du personnel ont pour mission, notamment (art. L. 2313-1 et suivants et L. 1233-20 du CT) :

- de présenter aux employeurs toutes réclamations individuelles ou collectives relatives :
  - aux salaires ;
  - à l'application du Code du travail, de la présente convention collective et des accords collectifs ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Pour exercer leurs fonctions, les délégués du personnel bénéficient d'un crédit d'heures (art. L. 2315-1 et suivants du CT) et en matière de communications, des mêmes moyens que ceux prévus pour les délégués syndicaux dans l'article 11 de la présente convention.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur.

### **ARTICLE 14 COMITE D'ENTREPRISE**

Les Comités d'Entreprise et d'Établissement sont constitués conformément aux articles L. 2321-1, L. 2322-1 et suivants et L. 2326-1 et suivants du Code du travail.

Conformément à l'article R 2324-1 du Code du travail, la délégation du personnel est composée comme suit:

- de 50 à 74 salariés 3 titulaires et 3 suppléants;

- de 75 à 99 salariés 4 titulaires et 4 suppléants;
- de 100 à 399 salariés 5 titulaires et 5 suppléants;
- de 400 à 749 salariés 6 titulaires et 6 suppléants;
- de 750 à 999 salariés 7 titulaires et 7 suppléants;
- de 1000 à 1999 salariés 8 titulaires et 8 suppléants;
- de 2000 à 2999 salariés 9 titulaires et 9 suppléants;
- ...

Leurs attributions, d'ordre professionnel, d'ordre social et d'ordre économique sont fixées par le Code du travail (art. L. 2323-6 et suivants du CT).

C'est ainsi que le Comité d'Entreprise doit être informé et consulté, conformément à la loi, notamment :

- sur les questions intéressant l'organisation, la gestion, et la marche générale de l'entreprise ou de l'établissement concerné ;
- sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ;
- sur la formation professionnelle ;
- sur le règlement intérieur ;
- sur les questions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le Comité gère directement ou participe à la gestion des activités sociales et culturelles.

Pour exercer leurs fonctions, les membres titulaires du Comité d'Entreprise disposent d'un crédit d'heures (art. L. 2325-6 et suivants du CT), et d'un stage de formation économique (art. L. 2325-44 du CT).

Les ressources du Comité d'Entreprise sont constituées, entre autres, par les sommes versées par l'employeur au titre du financement des institutions sociales, à savoir : 0,50 % minimum de la masse salariale brute de l'entreprise, sous réserve de l'application de l'article L. 2323-86 du Code du travail.

En outre, l'employeur verse au Comité une subvention de fonctionnement dans les conditions prévues par le Code du travail (L. 2325-12 et L. 2325-43 du CT).

Après consultation des délégués du personnel et, s'il existe, du Comité d'Entreprise, le chef d'entreprise peut décider, dans les entreprises de plus de 50 salariés et de moins de 200 salariés, que les délégués du personnel constituent la délégation unique du personnel au Comité d'Entreprise. Dans ce cas, conformément à l'article R. 2314-3 du Code du travail, en cas de délégation unique, la délégation du personnel est composée comme suit :

- de 50 à 74 salariés 3 titulaires et 3 suppléants;
- de 75 à 99 salariés 4 titulaires et 4 suppléants;
- de 100 à 124 salariés 5 titulaires et 5 suppléants;
- de 125 à 149 salariés 6 titulaires et 6 suppléants;
- de 150 à 174 salariés 7 titulaires et 7 suppléants;
- de 175 à 199 salariés 8 titulaires et 8 suppléants.

## **ARTICLE 15 COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Dans les entreprises ou établissements occupant au moins 50 salariés, un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.) est mis en place conformément aux articles L. 4611-1 et suivants, L. 4523-11 et suivants et L. 4524-1 du Code du travail. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le mandat est exercé par les délégués du personnel.

La délégation du personnel prévue à l'article R. 4613-1 et R. 4613-2 est composée comme suit :

- de 50 à 199 salariés                    3 salariés dont 1 AM ou cadre;
- de 200 à 499 salariés                4 salariés dont 1 AM ou cadre;
- de 500 à 1499 salariés               6 salariés dont 2 AM ou cadre;
- au-delà                                    9 salariés dont 3 AM ou cadre.

Le C.H.S.C.T a pour mission de contribuer à :

- la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement, de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, des travailleurs temporaires ;
- l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en ces matières.

Le C.H.S.C.T doit être consulté pour avis à donner sur les documents de l'entreprise concernant les règlements et consignes d'hygiène et de sécurité.

Pour exercer leurs fonctions, les membres du C.H.S.C.T bénéficient d'un crédit d'heures (art. L. 4612-7, L. 4614-3 et suivants, L. 4523-7 et suivants du CT).

Dans les entreprises ou établissements occupant habituellement au moins 300 salariés, les représentants du personnel au C.H.S.C.T. bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées par la législation. Le nombre de jours est fixé par les articles L. 4614-14 et suivants et L. 4523-10 du Code du travail.

Dans les entreprises ou établissements de 50 à 300 salariés, chaque représentant du personnel au C.H.S.C.T. bénéficie, à l'occasion de sa désignation, ou tous les 4 ans, d'une formation appropriée à raison de trois jours ouvrés; le ou les jours non utilisés à l'issue du premier mandat peuvent être reportés jusqu'à l'expiration du mandat suivant à condition qu'il s'agisse de mandats qui se succèdent de façon continue. Le maintien du salaire durant cette formation, la rémunération des organismes de formation, le remboursement des frais de déplacement et de séjour, sont pris en charge par l'entreprise dans les mêmes limites que pour les entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés.

## **ARTICLE 16 CONSEIL DE DISCIPLINE**

### **1° Désignation**

Dans chaque entreprise dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés, au sens des règles légales de mise en place des institutions représentatives du personnel, il est constitué un « conseil de discipline » doté d'un rôle consultatif.

Celui-ci comprend une section pour les employés dont les postes sont classés de A à D, d'une part, et une section pour les cadres occupant un poste classé de E à H, d'autre part.

## 2° Composition

Chaque section du conseil de discipline est composée en nombre égal de :

- représentants de l'employeur, désignés par ce dernier
- représentants des salariés, désignés par les élus du personnel de l'entreprise ou de l'établissement considéré

Il sera procédé à la désignation de représentants suppléants dans les mêmes conditions. La liste des membres du conseil de discipline est portée à la connaissance du personnel de l'entreprise ou de l'établissement par voie d'affichage.

Chaque section comprend un nombre total de membres variant en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement considéré, comme indiqué ci-après :

Effectif	Composition totale	Dont représentants employeurs	Dont représentants salariés
50 à 299	4 membres	2 membres	2 membres
300 à 499	6 membres	3 membres	3 membres
500 à 999	8 membres	4 membres	4 membres
1000 et +	10 membres	5 membres	5 membres

La présidence du conseil de discipline est assurée alternativement par l'employeur (ou son représentant) et par un représentant salarié tous les 12 mois à compter de la date de sa constitution.

Le président du conseil de discipline dispose du droit de vote.

## 3° Compétence et fonctionnement

Le conseil de discipline peut être réuni à la demande, soit de l'employeur, soit du salarié concerné, préalablement à la mise en œuvre de tout projet de licenciement pour faute. Cependant, le salarié concerné est en droit de refuser la réunion du conseil de discipline lorsque celui-ci a été convoqué à la demande de l'employeur.

La saisine du conseil peut intervenir à compter de l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement et, au plus tard, jusqu'au jour franc ouvré succédant à la date d'entretien préalable ; sa convocation est à la charge de l'employeur. Il est chargé de rendre un avis consultatif sur le projet de licenciement pour faute.

L'employeur doit remettre par écrit toutes les explications utiles aux participants ainsi qu'au salarié visé par la procédure, au moins deux jours francs ouvrés avant la date de réunion.

Le procès-verbal de délibération du conseil de discipline, dressé par le secrétaire de séance, doit être approuvé par les membres du conseil auxquels il est diffusé. Ce procès-verbal est également remis au salarié concerné par un représentant de l'employeur.

## **TITRE IV DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **ARTICLE 17 EGALITE DANS L'EMPLOI & TRAVAILLEURS HANDICAPES**

#### **1° Égalité dans l'emploi**

Les parties s'engagent à respecter:

- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 1142-1, L. 1142-2, L. 1144-1 et L. 3221-2 et suivants du CT). Il ne peut y avoir de discrimination homme - femme tant au niveau de l'accès à un emploi ou à une fonction, que dans l'exercice de cette fonction ou dans le niveau de rémunération. Ils (ou elles) ont les mêmes droits à la promotion professionnelle et à la formation.
- Égalité de traitement entre les salariés de nationalité française et étrangère, tant au niveau des conditions d'emploi, que de rémunération, de formation et de promotion professionnelle.

#### **2° Emploi de travailleurs handicapés**

Les employeurs des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances s'engagent à favoriser l'emploi des travailleurs handicapés.

Conformément aux dispositions des articles L. 5212-1 et suivants du Code du travail, les entreprises d'au moins 20 salariés sont tenues d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, définis par l'article L. 5212-13 du Code du Travail, dans la proportion d'un pourcentage, fixé par la loi, de leur effectif total. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation s'applique établissement par établissement.

Les employeurs peuvent s'exonérer partiellement de l'obligation d'emploi en passant des contrats de sous-traitance ou de prestation de services avec des établissements de travail protégé.

Les employeurs peuvent également s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant une contribution annuelle au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

#### **3° Dispositions générales**

Ainsi, conformément à l'article L. 1132-1 et suivants et L. 1134-1 du Code du travail aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du Titre II du Livre VI du Code du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait

laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

## **ARTICLE 18 EMBAUCHE PAR CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (CDI)**

### **1° L'embauche**

L'embauche est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures de son embauche, dans lequel doivent obligatoirement figurer au moins les mentions suivantes :

- a)** identité des parties
- b)** lieu de travail
- c)** libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle
- d)** date de début du contrat
- e)** durée du congé payé
- f)** éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement
- g)** durée du travail en conformité avec les dispositions légales
- h)** mention de la convention collective applicable
- i)** nom et adresse de la Caisse de Retraite Complémentaire.
- j)** nom et adresse de l'organisme de prévoyance
- k)** durée de la période d'essai et de son éventuel renouvellement.

L'engagement définitif est subordonné notamment à l'avis d'aptitude délivré par le médecin du travail lors de la visite d'embauche effectuée pendant la période d'essai.

Tout membre du personnel doit être inscrit sur le registre unique du personnel, lequel mentionne, entre autres, sa qualification professionnelle en se référant à l'article 21 de la présente convention.

En outre, lors de l'embauche, il est remis à la personne recrutée, contre émargement, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants, du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement quand il en existe un, ainsi qu'une notice d'information sur les contrats de prévoyance et de frais médicaux.

### **2° La période d'essai**

Le contrat de travail à durée indéterminée, sauf accord particulier, n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin d'une période d'essai. La durée de cette période d'essai est modulable par accord particulier, mais sa durée maximale est de :

- Classe **A à C** :  
**2 mois**, renouvelable une fois pendant **1 mois** au maximum, soit au total **3 mois** au maximum;
- Classe **D** :  
**3 mois**, renouvelable une fois pendant **2 mois** au maximum, soit au total **5 mois** au maximum;

- Classes **E et F** :  
**4 mois**, renouvelable une fois pendant **2 mois** au maximum, soit au total **6 mois** au maximum;
- Classes **G et H** :  
**4 mois**, renouvelable une fois pendant **3 mois** au maximum, soit au total **7 mois** au maximum.

Le renouvellement de la période d'essai n'ayant pas un caractère automatique, doit être, avant la fin de la période d'essai, demandé par écrit par l'une ou l'autre des parties et formalisé par un accord signé des deux parties.

### **3°) La modification du contrat**

Toute modification d'un ou de plusieurs éléments essentiels du contrat doit faire l'objet d'une proposition écrite remise au salarié en main propre contre émargement ou en recommandé avec AR; le salarié dispose d'un délai maximum d'un mois pour accepter ou refuser la modification.

## **ARTICLE 19 EMBAUCHE PAR CONTRAT A DUREE DETERMINEE (CDD)**

Les entreprises peuvent faire appel à des salariés pour une durée limitée sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par le Code du travail. Il est rappelé que cette modalité ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

### **1° L'embauche**

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures de son embauche, dans lequel doivent obligatoirement figurer les mentions suivantes :

- a)** identité des parties
- b)** lieu de travail
- c)** libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle
- d)** date de début du contrat
- e)** durée du congé payé
- f)** éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement
- g)** durée du travail
- h)** mention de la convention collective applicable
- i)** nom et adresse de la Caisse de Retraite Complémentaire.
- j)** nom et adresse de l'organisme de prévoyance
- k)** durée de la période d'essai et conditions de son renouvellement
- l)** durée du contrat dans les conditions fixées par les articles L. 1242-3 et suivants, L. 1243-13 et L. 1244-4 du Code du Travail
- m)** raison précise du motif du recours à un contrat à durée déterminée
- n)** nom et qualification du salarié absent lorsque le motif du recours à un CDD est un remplacement
- o)** désignation du poste de travail
- p)** taux de l'indemnité de fin de contrat.

## **2° La période d'essai**

Conformément à l'article L. 1242-10 du Code du travail, les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée sont admis à l'essai à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et d'un mois pour les contrats au-delà de 6 mois.

## **3° Consultation**

En cas de recours à du personnel sous contrat à durée déterminée, pour faire face à des nécessités de services en cas de surcroît de travail à caractère exceptionnel, ou de travaux urgents dus à des obligations propres à l'entreprise, le Comité d'Entreprise, ou, s'il n'existe pas, les délégués du personnel, seront obligatoirement informés et consultés à ce sujet, conformément aux articles L. 2323-17, L. 2323-51 et suivants du Code du travail.

### **ARTICLE 20 CARTE PROFESSIONNELLE**

*(Cet article n'est plus applicable. L'ancien système (anciens articles R 514-1 à R 514-3 du code des assurances) de la carte professionnelle a été supprimé. Les courtiers n'ont plus l'obligation de délivrer de cartes professionnelles à leurs salariés).*

~~En application du Code des assurances, l'employeur est tenu de remettre à tout salarié justifiant des capacités professionnelles exigées par la législation et amené à présenter, hors des bureaux de l'entreprise, des opérations d'assurances, une carte professionnelle. Le salarié est tenu de la lui restituer à la cessation de ses fonctions.~~

### **ARTICLE 21 CLASSIFICATION DES FONCTIONS**

#### **1° DOMAINE D'APPLICATION DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION**

Cette nouvelle classification s'applique à tous les salariés des entreprises de courtage entrant dans le champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention collective de travail.

#### **2° PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE LA CLASSIFICATION**

Les partenaires sociaux ont opté pour une nouvelle classification adaptable aux évolutions notamment techniques et organisationnelles que rencontre régulièrement le secteur des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les parties signataires ont ainsi voulu rénover la classification du personnel en fournissant à la branche professionnelle un outil facilement utilisable quelle que soit la dimension et la complexité de la structure de l'entreprise concernée.

Cette classification a en effet pour objectif de positionner les emplois et offre au salarié un classement conforme aux fonctions réellement exercées et des perspectives d'évolution de carrière rendues plus visibles grâce à une meilleure progressivité hiérarchique. Elle facilite la prise en compte de la polyvalence et de l'esprit d'initiative dans l'exercice de la fonction. Elle constitue un outil de gestion performant en termes de recrutement, de gestion de carrière et de formation en permettant de positionner tout salarié, quelle que soit la particularité de son poste et de ses responsabilités.

### 3° MISE EN PLACE DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION

#### A- PRINCIPES GÉNÉRAUX

Les salariés sont classés selon les fonctions qu'ils exécutent réellement. La mise en œuvre de cette nouvelle classification ne peut en aucun cas avoir pour conséquence de diminuer le montant global des salaires antérieurement perçus par les salariés.

Les salariés occupant des emplois en classe D constituent une catégorie spécifique intermédiaire entre les employés et les cadres. Ils sont rattachés au collège des employés et agents de maîtrise lors des élections professionnelles. Sous réserve d'un accord conclu au sein de chaque entreprise dans les conditions prévues à l'article 16 de la Convention Collective Nationale de Retraite des Cadres du 14 mars 1947, les salariés occupant des emplois en classe D pourront être affiliés aux caisses de retraite des cadres au titre de l'article 36 de la même convention et accéder ainsi au régime de retraite des cadres par répartition.

Les salariés occupant des emplois en classes E, F, G et H relèvent de la Convention Collective Nationale de Retraite des Cadres du 14 mars 1947.

#### *b- Entretien individuel de carrière (article 19 de l'avenant sur la formation professionnelle du 27 juillet 2005)*

~~Cette classification devant permettre au salarié d'évoluer professionnellement, des entretiens individuels de carrière, avec le responsable hiérarchique, devront être organisés au minimum tous les 3 ans au sein des entreprises de courtage.~~

~~Ces entretiens auront notamment pour objet d'évaluer les compétences du salarié, d'examiner les éventuelles actions de formations que celui-ci pourra suivre ainsi que d'étudier, au regard des besoins prévisibles de l'entreprise, ses souhaits de mobilité professionnelle.~~

Cette classification devant permettre au salarié d'évoluer professionnellement, des entretiens individuels de carrière avec le responsable hiérarchique doivent être organisés au minimum tous les 2 ans au sein des entreprises de courtage d'assurances ou de réassurances. Ces entretiens ont lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant. L'employeur peut faire appel à un concours technique extérieur.

Il est possible au sein de chaque entreprise de prévoir une fréquence plus courte, en accord avec les délégués syndicaux, pour l'ensemble du personnel ou pour une catégorie spécifique, pour les questions relevant du présent article, ou uniquement pour des questions relatives à la formation professionnelle.

Ces entretiens ont notamment pour objet d'évaluer les compétences du salarié, d'examiner les éventuelles actions de formation que celui-ci peut suivre ainsi que d'étudier, au regard des besoins prévisibles de l'entreprise, ses souhaits de mobilité professionnelle.

Ces entretiens doivent également permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise et de ses aptitudes, en fonction de la situation de l'entreprise.

Afin de faciliter la mise en place dans les entreprises de l'entretien professionnel, un outil sera élaboré par les organisations professionnelles de la branche et mis à la disposition des entreprises, visant à la préparation des salariés à l'entretien. Cet outil comportera des informations sur les dispositifs relatifs à la formation mis en place dans la branche professionnelle.

Le salarié est informé de la tenue de l'entretien professionnel le concernant au moins une semaine à l'avance.

Au cours de l'entretien professionnel, sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;
- les conditions de réalisation des actions de formation, notamment au regard du temps de travail et des engagements réciproques visés à l'article 15 de l'accord sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 8 novembre 2004.

Lors de la mise en place de cet entretien dans les entreprises, ces modalités sont communiquées à l'ensemble des salariés, après information des instances représentatives compétentes.

Les besoins qui auront été identifiés lors de cet entretien font l'objet, dans la mesure du possible, de propositions en matière d'actions de formation, en liaison avec la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi au sein de l'entreprise.

A l'issue de cet entretien, le salarié est informé, de façon précise, formalisée et personnalisée, des conclusions de celui-ci. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien professionnel, le salarié peut demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou un responsable du service des ressources humaines.

### **C- ENTRÉE EN VIGUEUR**

L'entreprise disposera, afin d'adapter à son référentiel de fonctions et de métiers la présente classification, d'un délai de 18 mois, à compter de la date d'effet de la présente convention.

Afin de faciliter la mise en place de cette nouvelle classification, l'employeur mettra en place, au niveau de l'entreprise, une « commission d'adaptation et de suivi ».

#### **- Objet de la Commission d'adaptation et de suivi**

Cette commission aura pour objet :

- de valider les outils permettant d'appliquer, le plus objectivement possible, la nouvelle classification au référentiel de fonctions et métiers existant dans l'entreprise. L'entreprise devra donc préalablement procéder à un inventaire des emplois, afin de pouvoir les référencer par rapport à la nouvelle classification.  
La grille de correspondance entre les métiers/fonctions et la nouvelle classification devra être compatible avec l'annexe 3 de la présente convention.
- d'étudier tous les cas où le salarié contestera sa nouvelle classification. L'employeur devra donc informer la commission de tous les cas litigieux, afin de parvenir à une solution acceptable par chacune des parties.

Le salarié pourra également saisir directement la commission d'adaptation et de suivi, par l'intermédiaire d'un de ses membres, en cas de désaccord avec la proposition de nouvelle classification que lui aura faite son employeur.

Chaque salarié devra se voir notifier la proposition de modification de sa classification par courrier adressé par LRAR ou par courrier remis en main propre contre décharge, en double exemplaire.

Il disposera d'un délai d'un mois pour faire part à son employeur de sa contestation éventuelle. Dans ce cas, sa situation devra être étudiée par la Commission d'adaptation et de suivi mise en place dans l'entreprise, afin de trouver une solution satisfaisante pour les deux parties.

En cas d'acceptation, le salarié aura la possibilité de marquer explicitement son accord sur son changement de classification, en retournant, dans le délai d'un mois, un exemplaire de la proposition signé, avec la mention « Bon pour accord ».

L'absence de réponse, dans le délai d'un mois fixé ci-dessus, vaudra accord du salarié sur le changement de classification.

#### - Composition et fonctionnement de la Commission d'adaptation et de suivi :

La Commission d'adaptation et de suivi est composée d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de représentants du personnel.

Sauf accord conclu au niveau de l'entreprise, les représentants du personnel sont au plus au nombre de :

- 2 lorsque l'effectif de l'entreprise est inférieur ou égal à 300 salariés ;
- 3 lorsque l'effectif de l'entreprise est supérieur à 300 salariés et inférieur ou égal à 700 salariés ;
- 4 lorsque l'effectif de l'entreprise est supérieur à 700 salariés et inférieur ou égal à 1200 salariés ;
- 5 lorsque l'effectif est supérieur à 1200 salariés.

Toutefois, le nombre de représentants ne peut être inférieur au nombre d'organisations syndicales représentées dans l'entreprise.

Les représentants des salariés sont désignés par les délégués syndicaux parmi les membres titulaires ou suppléants du ou des comités, les délégués du personnel titulaires ou suppléants, les délégués syndicaux et les représentants syndicaux au comité d'entreprise.

A défaut de délégués syndicaux, ils sont désignés par les membres élus des Institutions Représentatives du Personnel.

La Commission d'adaptation et de suivi sera mise en place dans le cadre de l'obligation de l'entreprise à devoir se mettre en conformité avec la nouvelle classification, et devra, par conséquent, disparaître dans le délai de 18 mois suivant la date d'effet de la présente convention.

#### **D- RÉVISION**

Les partenaires se réuniront tous les 5 ans afin de procéder à un examen des éventuelles adaptations et modifications à apporter à la classification prévue dans la présente convention.

#### **4° CRITÈRES RETENUS POUR LA CONSTITUTION DES CLASSES**

Les définitions propres à chaque classe ont été élaborées à partir des critères suivants :

- Les connaissances
- L'autonomie
- La contribution à l'entreprise
- La responsabilité

Compte tenu de la diversité des situations rencontrées, les niveaux d'études et de formation ne sont donnés qu'à titre indicatif et ne constituent, au titre de la présente convention, ni un maximum ni un minimum. Ils supposent que les connaissances correspondantes au référentiel de ces diplômes soient mises en œuvre dans l'emploi.

Les partenaires sociaux ont, par ce choix, retenu les principaux critères communs à l'ensemble des emplois susceptibles d'être exercés dans une entreprise de courtage d'assurance et/ou de réassurances.

Pour une meilleure lisibilité de cette classification, les parties signataires ont souhaité définir précisément chacun de ces critères.

- **Connaissances** : Elles consistent en l'ensemble des acquis théoriques et pratiques nécessaires à la réalisation du travail confié. Elles peuvent se développer grâce à la formation professionnelle, mais aussi par l'expérience professionnelle et la connaissance du secteur d'activité. Elles sont caractérisées notamment par la maîtrise du mode opératoire et des procédures nécessaires à l'exercice de l'emploi occupé.
- **Autonomie** : Elle est caractérisée par la latitude d'action, d'organisation et de décision requise par l'emploi. Elle dépend notamment de la précision des directives nécessaires à l'accomplissement des tâches ou des missions, auxquelles le salarié doit se conformer.
- **Contribution à l'entreprise** : Elle consiste en l'apport et l'impact économique, technique, social et relationnel. Elle est susceptible de prendre diverses formes telles que la réalisation de tâches, travaux, études, la conception de solutions et la recherche de nouveaux clients.
- **Responsabilité** : Elle définit le niveau d'engagement nécessaire à la réalisation des travaux ou des missions.

## 5° DÉFINITION DES CLASSES

- **Classe A**

Cette classe regroupe des emplois qui consistent en des traitements de tâches simples dans le cadre d'instructions précises à partir de méthodes et techniques préétablies ne nécessitant pas de connaissances techniques particulières. Le personnel occupant ces emplois est responsable de l'accomplissement des tâches confiées qu'il réalise et qui sont, à ce niveau, immédiatement contrôlables et/ou répétitives. Ces emplois nécessitent des échanges d'informations élémentaires que ce soit avec le personnel de l'entreprise ou avec des tiers.

Le niveau d'étude de référence est le CAP, BEP et/ou une expérience professionnelle équivalente.

- **Classe B**

A ce niveau, les emplois exercés nécessitent des connaissances techniques adaptées au poste, permettant le traitement et la résolution de problèmes simples et variés à partir de méthodes préétablies, dans le cadre de consignes générales. Le personnel occupant des emplois pouvant être classés à ce niveau est responsable de la réalisation des travaux et du traitement des tâches diversifiées qui lui sont confiées. Ils peuvent nécessiter le plus souvent un travail en coopération au sein d'une équipe.

Le niveau d'étude de référence est le BAC, BT, BP et/ou une expérience professionnelle équivalente.

- **Classe C**

Les emplois exercés à ce niveau nécessitent l'adaptation des modes opératoires et l'organisation du travail dans le cadre de consignes générales et à partir d'informations d'origines diverses. Le personnel, qui dispose de connaissances techniques et professionnelles adaptées au poste, est chargé de l'organisation et de la réalisation de travaux divers appartenant au même domaine professionnel. Il est responsable de la réalisation des travaux confiés et de leur contrôle. Il est responsable du bon transfert de l'information tant au sein de l'équipe à laquelle il appartient qu'aux interlocuteurs externes.

Le niveau d'étude de référence est le BAC, BT, BP, BTS, DEUG, DUT et/ou une expérience professionnelle équivalente.

- **Classe D**

Les emplois catégorisés à ce niveau consistent en l'adaptation ou le choix par le personnel de son mode opératoire, de l'organisation de son travail et, le cas échéant celui de son équipe dans le cadre de consignes générales. Le personnel occupant un emploi classé à ce niveau doit organiser et réaliser des travaux variés ou des missions qui nécessitent des connaissances techniques et professionnelles approfondies adaptées au poste. Il est responsable de la réalisation des objectifs définis par le supérieur hiérarchique. Il peut être aussi chargé de l'animation d'une équipe. Il est susceptible de conseiller les membres de l'équipe dont il fait partie et entretient des relations fréquentes avec des interlocuteurs extérieurs. Il est chargé de la communication d'informations adaptées dont il assume la responsabilité.

Le niveau d'étude de référence est le BTS, DEUG, DUT, licence, maîtrise universitaires et/ou une expérience professionnelle équivalente.

- **Classe E**

Les emplois positionnés en classe E consistent en l'identification et la mise en œuvre des moyens et des techniques adaptées aux missions, projets et solutions confiés dans le cadre de procédures et d'organisations existantes. Ces emplois impliquent l'élaboration et l'organisation de modes opératoires et nécessitent par conséquent des connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés. Le personnel occupant un emploi classé en E est responsable de la réalisation des missions et des objectifs définis en coordination avec un supérieur hiérarchique. Il est susceptible d'avoir la responsabilité d'une équipe.

Le personnel instaure un dialogue et une argumentation afin d'obtenir un accord du supérieur hiérarchique et facilite la recherche d'un consensus avec l'équipe dont il peut avoir la responsabilité. Il est susceptible d'entretenir des relations étroites avec des interlocuteurs externes.

Le niveau d'étude de référence est une maîtrise universitaire, école de commerce ou d'ingénieurs et/ou une expérience professionnelle équivalente.

- **Classe F**

Grâce à ses connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés, le personnel qui exerce un emploi positionné dans cette classe organise les moyens à mettre en œuvre pour la réalisation des missions, projets et solutions complexes confiés dans le cadre des objectifs de son entité. Il est responsable de la définition des plans d'action en vue de la réalisation de ses missions et objectifs propres et de ceux de son équipe le cas échéant.

Il est susceptible de participer à des négociations qu'elles soient commerciales ou internes, afin de concilier des intérêts divergents et arriver à un consensus.

Le niveau d'étude de référence est une maîtrise universitaire, école de commerce ou d'ingénieurs et/ou une expérience professionnelle équivalente.

- **Classe G**

Les emplois positionnés en classe G requièrent des connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés. Ils impliquent l'assimilation de pratiques, d'usages et de théories complexes et s'exercent dans le cadre des politiques de l'entreprise.

Ils consistent en la conception et la mise en œuvre de projets, solutions, procédures ayant un impact d'une certaine ampleur sur le fonctionnement de l'entreprise. Le personnel dont les emplois sont positionnés dans cette classe est responsable de la définition de ses objectifs et du contrôle de leur réalisation, ainsi que de l'application des politiques définies. Il est susceptible d'être responsable d'une ou plusieurs équipes.

Il participe aussi à des négociations, qu'elles soient externes ou internes, afin d'arriver à un consensus tout en prenant en compte et en défendant les intérêts de l'entreprise à laquelle il appartient.

Le niveau d'étude de référence est un BAC + 5, universitaire, école de commerce ou d'ingénieurs et/ou une expérience professionnelle équivalente.

- **Classe H**

Les emplois positionnés en classe H requièrent de larges connaissances techniques et professionnelles, une compréhension de pratiques, d'usages et de théories complexes issue d'expériences variées dans les domaines professionnels concernés. Ces emplois s'exercent dans le cadre des orientations générales de l'entreprise. Ils consistent en la conception et la mise en œuvre de projets, solutions, procédures généralisables à grande échelle dans l'entreprise et ayant des implications importantes à moyen ou long terme. Ils contribuent à l'évolution des politiques de l'entreprise et sont responsables de l'impact technique, économique et social des politiques définies dans leur domaine de contribution. Le personnel occupant un emploi classé à ce niveau peut aussi avoir la responsabilité de la gestion d'une ou plusieurs équipes.

Ces emplois nécessitent une approche relationnelle expérimentée tant avec les salariés et les dirigeants de l'entreprise, qu'avec les membres de haut niveau des entreprises qui sont en contact avec l'entreprise pour laquelle il travaille. Ces emplois consistent notamment en la participation et la direction de négociations susceptibles d'avoir des répercussions importantes sur l'entreprise qu'il représente.

Le niveau d'étude de référence est un BAC + 5, universitaire, école de commerce ou d'ingénieurs et/ou une expérience professionnelle équivalente.

- **Personnel hors classe**

Cette catégorie concerne le personnel de direction qui n'est pas compris dans la classification des cadres. Il demeure convenu que l'ensemble des articles de la convention collective nationale lui est applicable.

	A	B	C	D	E	F	G	H
<b>CONNAISSANCES</b>	Pas de connaissances techniques particulières	Connaissances techniques adaptées au poste	Connaissances techniques et professionnelles adaptées au poste	Connaissances techniques et professionnelles approfondies adaptées au poste	Connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés	Connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés	Connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés. Assimilation de pratiques, d'usages, de théories complexes s'exerçant dans le cadre des politiques de l'entreprise.	Larges connaissances techniques et professionnelles, compréhension de pratiques, d'usages et de théories complexes issue d'expériences variées dans les domaines professionnels concernés.
<b>Autonomie</b>	Traitement de tâches simples dans le cadre d'instructions précises à partir de méthodes et techniques préétablies	Traitement et résolution de problèmes simples et variés à partir de méthodes préétablies, dans le cadre de consignes générales	Adaptation des modes opératoires et organisation du travail dans le cadre de consignes générales et à partir d'informations d'origines diverses	Adaptation ou choix de son mode opératoire, de l'organisation de son travail et, le cas échéant, celui de son équipe dans le cadre de consignes générales	Identification et mise en œuvre des moyens et des techniques adaptés aux missions, projets et solutions confiés dans le cadre de procédures et d'organisations existantes	Définition des plans d'action en vue de la réalisation de ses missions et objectifs	Définition de ses objectifs et contrôle de leur réalisation	Définition de politiques dans le cadre des orientations générales de l'entreprise
<b>Contribution à l'entreprise</b>	Réalisation de tâches immédiatement contrôlables et/ou répétitives. Echange d'informations élémentaires avec le personnel de l'entreprise ou avec des tiers	Réalisation de travaux et du traitement de tâches diversifiées. Travail en coopération au sein d'une équipe	Organisation et réalisation de travaux divers appartenant au même domaine professionnel	Organisation et réalisation de travaux variés ou de missions. Susceptible de conseiller les membres de l'équipe dont il fait partie et entretien des relations fréquentes avec des interlocuteurs extérieurs	Élaboration et organisation de modes opératoires. Dialogue et argumentation afin d'obtenir un accord du supérieur hiérarchique. Recherche d'un consensus avec l'équipe susceptible d'être sous sa responsabilité. Entretiens possibles de relations étroites avec des interlocuteurs externes.	Organisation des moyens à mettre en œuvre pour la réalisation des missions, projets et solutions complexes confiés dans le cadre des objectifs de son entité. Participation éventuelle à des négociations qu'elles soient commerciales ou internes afin de concilier des intérêts divergents et arriver à un consensus	Conception et mise en œuvre de projets, solutions, procédures ayant un impact d'une certaine ampleur sur le fonctionnement de l'entreprise. Participation à des négociations internes, externes, afin d'arriver à un consensus tout en prenant en compte et en défendant les intérêts de l'entreprise à laquelle il appartient	Conception et mise en œuvre de projets, solutions, procédures généralisables à grande échelle dans l'entreprise et ayant des implications importantes à moyen ou long terme. Contribution à l'évolution des politiques de l'entreprise. Approche relationnelle expérimentée tant avec les salariés et les dirigeants de l'entreprise qu'avec les membres de haut niveau qui sont en contact avec l'entreprise avec laquelle il travaille. Participation et direction de négociations susceptibles d'avoir des répercussions importantes sur l'entreprise qu'il représente.
<b>Responsabilité</b>	Responsable de l'accomplissement des tâches confiées	Responsable de la réalisation des travaux et du traitement des tâches qui lui sont confiées	Responsable de la réalisation des travaux confiés et de leur contrôle, du bon transfert de l'information tant au sein de l'équipe à laquelle il appartient qu'aux interlocuteurs externes	Responsable de la réalisation des objectifs définis par le supérieur hiérarchique. Responsable de la communication d'informations adaptées. Animation possible d'une équipe.	Responsable de la réalisation des missions et des objectifs définis en coordination avec un supérieur hiérarchique. Responsabilité possible d'une équipe.	Responsable de la réalisation de ses missions et objectifs propres et de ceux de son équipe le cas échéant.	Responsable de la définition de ses objectifs et du contrôle de leur réalisation, ainsi que de l'application des politiques définies. Responsabilité éventuelle d'une ou plusieurs équipes.	Responsable de l'impact technique, économique et social, des politiques définies dans son domaine de contribution. Responsabilité éventuelle de la gestion d'une ou plusieurs équipes

<b>Diplômes de référence</b>	CAP, BEP, et/ou expérience équivalente	BAC, BT, BP et/ou expérience professionnelle équivalente	BAC, BT, BP, BTS, DEUG, DUT et/ou expérience professionnelle équivalente	BTS, DEUG, DUT, licence, maîtrise universitaires et/ou expérience professionnelle équivalente	Maîtrise universitaire, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente	Maîtrise universitaire, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente	BAC +5, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente	BAC +5, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente
------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--

Par souci de clarté, les parties signataires à la présente convention ont décidé de joindre aux définitions des nouvelles classes un tableau de concordance métiers/classification, en annexe 3, qui, s'il ne constitue en aucun cas un référentiel éclectique des métiers présents dans la branche d'activité du courtage d'assurances et de réassurance, facilite la compréhension de la nouvelle classification et le positionnement de certains métiers.

## **ARTICLE 22 SALAIRES MINIMA**

Le salaire annuel minimum est défini par l'ensemble des salaires fixes et des rémunérations variables, des primes récurrentes et des avantages individuels acquis en matière de rémunération perçus par l'intéressé en contrepartie du travail fourni à l'entreprise, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, des gratifications exceptionnelles et des primes exceptionnelles de toutes natures.

Les rémunérations sont payées mensuellement, conformément à la législation en vigueur. La structure de référence annuelle des rémunérations comporte douze mensualités égales. Cependant, l'entreprise peut convenir, en accord avec les salariés, de modifier cette structure de référence en versant la rémunération annuelle suivant un nombre et des montants de mensualités différents.

Les salaires annuels minima font l'objet d'une grille spéciale dite « grille des salaires minima » figurant dans l'annexe 4 applicable dès l'entrée en vigueur de la nouvelle classification des fonctions prévue à l'article 21.

Chaque année, les partenaires sociaux se réuniront afin de négocier les salaires minima de la branche.

## **ARTICLE 23 DUREE DU TRAVAIL**

Est considéré comme temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps de travail de l'entreprise peut être réparti sur 6 jours maximum.

Le salarié a droit à 2 jours de repos consécutifs incluant obligatoirement le dimanche.

Par dérogation à ce principe, dans les entreprises de 10 salariés et moins, en accord avec le personnel, l'organisation du temps de travail peut amener à 4 demi-journées consécutives de repos incluant obligatoirement le dimanche.

## **ARTICLE 24 LE TEMPS PARTIEL**

Les salariés à temps partiel sont définis conformément aux articles L. 3123-1 et L. 3123-2 du Code du travail.

Ils bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein et de tous les avantages de la présente convention, conformément aux articles L. 3123-9 et suivants du Code du travail.

Les salariés souhaitant obtenir une modification de leur durée de travail doivent faire connaître leur demande par écrit en recommandé avec AR à l'employeur. Cette lettre doit préciser la durée du

*travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. La demande doit être adressée six mois au moins avant cette date. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 60 jours calendaires à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si le chef d'entreprise justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise (Avenant du 19/12/2002).*

L'employeur enregistre les demandes et en informe le Comité d'Entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, à l'occasion des réunions périodiques (art. L. 2323-7 et suivants, L. 2323-46 et suivants du CT).

Les salariés qui souhaitent passer à temps partiel et inversement, ceux qui souhaitent passer à temps plein, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, dans leur entreprise ou établissement. Cette priorité sera affectée par ordre chronologique des demandes en cas de situations équivalentes.

~~En cas d'impossibilité de mettre en place un temps partiel l'employeur doit notifier au salarié par écrit son refus en précisant ses motifs (Avenant du 19/12/2002).~~

En cas de modification de la durée de travail du salarié, un avenant au contrat de travail doit être établi et signé par les deux parties.

Les heures complémentaires sont régies par les articles L. 3123-14 et suivants du Code du travail. Ainsi sont considérées comme des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de la durée prévue au contrat de travail. Le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois, si la durée contractuelle est mensuelle, ne peut pas être supérieur à 1/10 de la durée contractuelle.

## **ARTICLE 25 LES HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail lorsqu'elles sont faites à la demande de l'employeur ou effectuées avec l'accord de ce dernier.

Les heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à un repos compensateur équivalent, à défaut à majoration pour heures supplémentaires dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires. Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Dans les entreprises de plus de vingt salariés, le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié et par année civile est fixé à 100 heures. Ce contingent est réduit à 90 heures en cas de modulation du temps de travail.

A titre transitoire, dans les entreprises de vingt salariés et moins, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 150 heures en 2002 et 2003, à 130 heures en 2004 et à 100 heures en 2005 et au-delà. Ce contingent est réduit à 90 heures en cas de modulation du temps de travail.

Les heures effectuées au-delà de 42 heures en moyenne pendant une période de 8 semaines consécutives donnent lieu prioritairement à un repos compensateur de remplacement, ou, à défaut, à majoration de paiement pour heures supplémentaires, dans la limite du contingent annuel.

## **ARTICLE 26 RETARDS - ABSENCES**

**1°** Tout retard ou absence doit être justifié.

**2°** En cas d'absence, le salarié est tenu d'en informer son employeur dans les plus brefs délais et de justifier du motif de son absence dans les 48 heures, sauf cas de force majeure.

Si l'absence a pour cause une maladie, le salarié adresse à son employeur, dans les 3 jours ouvrés, un certificat médical indiquant la durée probable de l'interruption de travail, sauf cas de force majeure.

**3°** Les retards ou absences répétées non justifiés sont susceptibles d'entraîner à l'égard du salarié l'application de sanctions qui peuvent être définies dans le règlement intérieur. Conformément aux articles L. 1332-1 et suivants du Code du travail, aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

## **ARTICLE 27 SANCTIONS**

Toute infraction aux règles de discipline, toute faute, y compris les fautes professionnelles impliquant la mauvaise volonté de l'intéressé, fait l'objet, de la part de l'employeur à son égard, de la sanction appropriée à la gravité du cas.

Dans le cas d'un licenciement pour faute, l'employeur ou le salarié a le droit de faire appel au Conseil de discipline.

## **ARTICLE 28 CONGES PAYES**

### **1° Définition des congés payés**

La durée des congés payés est exprimée en jours ouvrables.

Les entreprises qui le souhaitent pourront convertir les jours ouvrables en jours ouvrés, à condition que la durée des congés ainsi définie ne soit pas inférieure à celle qui aurait été déterminée en jours ouvrables.

Pour le décompte des jours de congés payés pris par le salarié, sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, sauf les dimanches et les jours fériés légaux.

Sont considérés comme jours ouvrés les jours habituellement travaillés dans l'entreprise.

### **2° Durée des congés payés**

Les salariés ont droit à des congés annuels payés établis sur la base de 2,5 jours ouvrables par mois de présence effective ou assimilée, soit 30 jours ouvrable par année de référence ou 25 jours ouvrés. Lorsque le nombre de jours de congé ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Les jeunes âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ayant moins d'un an de présence peuvent compléter leurs droits, s'ils le désirent, par des jours de congés sans solde à concurrence de 30 jours ouvrables au total.

Les jeunes âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires par enfant à charge ; lorsque les droits acquis sont inférieurs à 6 jours ouvrables, le congé supplémentaire est limité à 1 jour ouvrable par enfant à charge.

### 3° Période légale des congés payés

La période légale de prise des congés s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

A l'intérieur de cette période, l'ordre des départs est fixé par l'employeur en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires, de la durée de leurs services chez l'employeur, sous réserve des nécessités de service et après avis des délégués du personnel, le cas échéant.

L'année de référence servant à apprécier les droits à congés est la période comprise entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

La détermination des droits à congés s'apprécie au regard des périodes de travail effectif, ou légalement assimilées, comprises dans l'année de référence.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou d'accord entre le salarié et l'employeur, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue de départ.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Pour la détermination des droits à congés payés, sont assimilées à des durées de travail effectif :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
  - les périodes de congés de maternité ou d'adoption faisant l'objet d'un complément de salaire versé par l'employeur ;
  - ~~— une durée maximale de 7 jours pour les périodes de maladie et accident~~
  - Les absences pour maladie ou accident, dans la limite de 25 jours ouvrables par période de référence, cette durée étant proratisée pour les salariés entrant en cours de période de référence ; en cas de proratisation, l'arrondi se fera à la journée supérieure.

*(Avenant du 6 mars 2003) ;*

- les périodes de congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- les périodes de congé de formation et de promotion professionnelle ;
- les périodes de formation à l'initiative de l'employeur ;
- le temps passé aux fonctions de conseiller prud'homme et de conseiller du salarié pendant leur temps de travail ;
- les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- les périodes de repos compensateur ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pour accident de travail ou maladie professionnelle ;
- les périodes de rappel sous les drapeaux ;
- les congés pour événements familiaux.

### 4° Fractionnement

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours. Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément (art. L. 1332-1 et suivants du CT).

## **ARTICLE 29 CONGE DE MATERNITE**

Toute salariée en état de grossesse bénéficie des dispositions législatives et réglementaires en vigueur :

- articles L. 1225-1 à L. 1225-72 inclus du Code du travail.
- articles R. 1225-1 et suivants du même Code.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, le temps passé de ce fait par les salariées en état de grossesse leur sera payé comme temps de travail effectif sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité.

Toute salariée a le droit de suspendre son contrat de travail, au titre d'un congé de maternité, pendant une durée minimale de 20 semaines hors congé pathologique. En cas d'état pathologique constaté médicalement, la suspension du contrat de travail est prorogée dans les conditions visées aux articles L. 1225-8, L. 1225-17 et suivants et L. 1225-37 et suivants du Code du Travail. Il demeure entendu que les congés accordés par la convention au-delà de ceux fixés par les dispositions légales et réglementaires seront déterminés par un accord prévu entre l'employeur et l'intéressée. Cette durée peut être portée jusqu'à 46 semaines maximum, selon les dispositions des articles L. 1225-8, L. 1225-17 et suivants et L. 1225-37 et suivants du Code du Travail.

Dans tous les cas, les salariées en état de grossesse ne peuvent être occupées pendant une période minimale de 8 semaines au total, avant et après leur accouchement. Il est interdit d'employer des femmes en couches dans les 6 semaines qui suivent leur délivrance (art. L. 1225-29 du CT).

Le maintien de la rémunération à la charge de l'employeur en complément des prestations en espèces versées par la Sécurité Sociale et éventuellement des garanties de prévoyance est réservé au profit des salariées justifiant au minimum d'un an de présence dans l'entreprise au 6<sup>ème</sup> mois de leur grossesse. L'employeur complète ces indemnités à concurrence de 100 % du salaire mensuel net de l'intéressée.

Les salariées perçoivent directement les indemnités journalières servies par le régime d'assurance maternité de la Sécurité Sociale et, le cas échéant, par le régime de prévoyance. Il est cependant possible pour l'employeur, avec l'accord de l'intéressée, d'être subrogé dans les droits de l'assurée en percevant directement les indemnités des régimes de Sécurité sociale et de prévoyance.

La durée du congé de maternité est prise en compte pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté.

A l'issue de ce congé, la salariée est réintégrée dans l'emploi qu'elle occupait auparavant ou dans un poste similaire.

## **ARTICLE 30 CONGE D'ADOPTION**

Un congé d'adoption est ouvert à tout(e) salarié(e) auquel un service départemental à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption.

La durée de ce congé est de :

- 10 semaines à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer ;
- 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants à charge ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples ;

Les modalités de ce congé sont définies conformément à la réglementation en vigueur.

Le maintien de la rémunération à la charge de l'employeur en complément des prestations en espèces versées par la Sécurité Sociale et éventuellement des garanties de prévoyance est réservé au profit des salarié(e)s justifiant au minimum d'un an de présence dans l'entreprise au moment de l'adoption. L'employeur complète ces indemnités à concurrence de 100% du salaire mensuel net de l'intéressé(e).

### **ARTICLE 31 CONGE PARENTAL D'EDUCATION – TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise à la date de naissance de son enfant, ou à la date d'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de trois ans en vue de son adoption, a droit :

- soit à un congé parental d'éducation, durant lequel son contrat de travail est suspendu ;
- soit à une réduction de son temps de travail hebdomadaire dans les conditions légales (art. L. 1225-47 et suivants du CT).

Dans le cas d'une naissance, la durée du congé parental d'éducation ou de la période de réduction du temps de travail pourra être au maximum d'un an renouvelable deux fois dans la limite du 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant.

Dans le cas d'une adoption, elle pourra être prolongée, aux mêmes conditions, dans la limite de trois ans suivant l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le salarié désirant bénéficier de ces dispositions doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme du congé de maternité ou d'adoption s'il entend utiliser ce droit à l'issue de ceux-ci, ou au moins deux mois avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel dans les autres cas.

### **ARTICLE 32 ABSENCES MALADIE ET ACCIDENT**

Pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, ou ceux ayant plus de trois ans d'ancienneté dans le secteur du courtage d'assurance et qui ont dépassé la période d'essai, en cas d'indisponibilité pour maladie ou accident (hors accident du travail ou maladie professionnelle), l'employeur complètera les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale de la manière suivante :

- 100 % du salaire net pendant 90 jours, continus ou discontinus, considérés sur une période de 12 mois consécutifs ;
- 2/3 du salaire net pendant les 90 jours suivants, continus ou discontinus, considérés sur la même période de 12 mois consécutifs.

Le salarié devra justifier de son absence par un certificat médical adressé à l'employeur dans les 3 jours ouvrés, sauf cas de force majeure.

Pour le calcul des temps et taux d'indemnisation, il sera tenu compte, lors de chaque arrêt de travail, des indemnités complémentaires versées par l'employeur au cours des 12 derniers mois.

Le versement de ces indemnités complémentaires par l'employeur est subordonné à la prise en charge de l'arrêt de travail par la caisse de Sécurité Sociale du salarié.

D'autre part, l'application du versement de ce complément suppose que le salarié soit soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de l'Union Européenne sauf pour les salariés détachés.

Le salarié en incapacité temporaire de travail perçoit directement des indemnités journalières de Sécurité Sociale, l'employeur complétant ces indemnités conformément aux dispositions ci-dessus. Il est cependant possible pour l'employeur, avec l'accord de l'intéressé, de lui maintenir la totalité de son salaire mensuel net sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité Sociale et, le cas échéant, des indemnités complémentaires servies au titre du régime de prévoyance souscrit en application de la présente convention.

Les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles ne constituent pas des causes de rupture du contrat de travail en dehors des cas prévus par la loi.

Les absences continues ou discontinues pour maladie ou accident, sans origine professionnelle et justifiées, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail. Cependant, si la situation objective de l'entreprise rend nécessaire, pour sa bonne marche, le remplacement définitif du salarié, l'employeur pourra engager une procédure licenciement.

Dans ce cas, la procédure de rupture du contrat ne pourra débuter qu'à l'issue d'une ou plusieurs absences dont la durée totale excédera 8 mois. En cas d'absences discontinues, cette durée de 8 mois sera appréciée sur les 24 derniers mois.

Le salarié licencié bénéficiera au minimum de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

### **ARTICLE 33 CONGES POUR OBLIGATIONS MILITAIRES**

(art. L. 3142-61 à L. 3142-67 et art. D. 3142-39 et D. 3142-40 du CT)

Tout salarié ayant quitté son emploi pour effectuer des périodes obligatoires de réserve est repris par l'entreprise à l'expiration du temps passé sous les drapeaux avec les mêmes avantages qu'à son départ.

Les périodes de réserve obligatoires sont payées intégralement sous déduction de ce que chaque intéressé touche des autorités militaires au cours desdites périodes.

### **ARTICLE 34 CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX**

#### **1° Absences exceptionnelles**

Des absences exceptionnelles rémunérées peuvent être prises, pour des motifs justifiés par chaque salarié et en dehors des congés annuels, dans un délai maximum de 15 jours ouvrés avant ou après l'événement y donnant droit.

Ces absences exceptionnelles sont d'une durée de:

- quatre jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant;
- deux jours pour le décès des ascendants directs (grands-parents et arrière-grands-parents notamment), des beaux-parents, des frères et des sœurs;
- 1 semaine pour le mariage du salarié;
- trois jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant;

- deux jours pour le mariage d'un enfant.

## **2° Congés pour garde d'enfants**

Tout salarié chargé de famille peut bénéficier, à sa demande, de congés rémunérés en cas de maladie d'un ou plusieurs de ses enfants de moins de 8 ans, et ce, dans la limite de 3 jours par année civile.

Cette durée est portée à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié a au moins 3 enfants à charge.

Entre le 8<sup>e</sup> et le 16<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant, les salariés bénéficient des dispositions prévues par l'article L. 1225-61 du Code du travail, à savoir 3 jours non rémunérés par an. Cette durée est portée à 5 jours si le salarié a au moins 3 enfants à charge.

L'octroi de ces congés est soumis à la présentation d'un certificat médical par le salarié.

Ces congés de courte durée peuvent être pris par demi-journées.

Ces congés exceptionnels ne seront, en aucun cas, la cause d'une réduction des congés payés annuels.

## **ARTICLE 35 RESTAURATION**

Dans toutes les entreprises, l'employeur devra étudier la possibilité de mettre à la disposition des salariés, pour le déjeuner, des titres-restaurants ou un restaurant d'entreprise ou un restaurant inter-entreprises.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, la participation patronale devra être au minimum de 2,28 Euros (15 francs) par salarié concerné et intéressé, et par jour travaillé.

## **ARTICLE 36 DELAI-CONGE**

La durée du délai-congé réciproque est de :

- un mois pour les salariés occupant des emplois en classes A, B ou C ;
- deux mois pour les salariés occupant des emplois en classe D ;
- trois mois pour les salariés occupant des emplois en classes E, F, G, H ou en hors classe.

Cependant, les salariés licenciés, occupant des emplois en classes A, B ou C, qui justifient de deux années d'ancienneté, ont droit à un délai-congé de deux mois.

La partie qui n'observe pas le délai-congé verse à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du délai-congé à courir.

Toutefois, le salarié licencié trouvant un emploi avant la fin du délai-congé est en droit de quitter son poste après un délai de prévenance de 24 heures. Sa rémunération est proportionnelle à la période pendant laquelle il est resté en fonction sans qu'il soit tenu de verser une indemnité de délai-congé correspondant à la durée du délai-congé non couru. Les indemnités de licenciement éventuellement dues demeurent acquises au salarié en totalité.

Pendant la période de délai-congé, le salarié ayant reçu congé a droit à deux heures consécutives d'absence par jour pour lui permettre de chercher un emploi. Le salarié pourra demander à cumuler ces deux heures journalières par demi-journées. Ces absences sont fixées d'accord entre les parties ou, à défaut d'accord, alternativement un jour à la volonté de l'employeur, un jour à celle du salarié.

Le salarié pourra demander à cumuler ces deux heures journalières. D'accord entre les parties, ces heures pourront être groupées sur plusieurs jours.

L'absence pour recherche d'emploi en période de délai-congé ne peut donner lieu à une quelconque diminution de salaire.

## **ARTICLE 37 LICENCIEMENT**

Les procédures de licenciement sont celles prévues par le Code du travail (art. L. 1231-2 et suivants du CT).

### **- Indemnité de licenciement**

1°) Tout salarié ayant au moins 18 mois d'ancienneté a droit à une indemnité de licenciement calculée, par tranches additionnelles, comme suit :

1<sup>ère</sup> tranche : de 18 mois à 3 ans d'ancienneté :  
un mois de salaire ;

2<sup>ème</sup> tranche : Au-delà de 3 ans-et jusqu'à 10 ans d'ancienneté :  
25% du salaire mensuel par année de présence ;

3<sup>ème</sup> tranche : Au-delà de 10 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté:  
50% du salaire mensuel par année de présence ;

4<sup>ème</sup> tranche : Au-delà de 20 ans d'ancienneté:  
75% du salaire mensuel par année de présence.

2°) Pour la dernière année, si elle est incomplète, le calcul sera fait prorata temporis.

3°) Le salaire mensuel de référence pour le calcul de l'indemnité de licenciement est égal au douzième du total des salaires bruts perçus par l'intéressé au cours des douze derniers mois précédant la date de rupture du contrat de travail. Ce calcul devra également intégrer, le cas échéant, l'intéressement individuel contractuel ; il ne prendra pas en compte les primes exceptionnelles, les commissions et/ou gratifications de toutes natures.

4°) l'indemnité de licenciement ne saurait au total dépasser une année de salaire calculée sur la base du salaire mensuel de référence, tel que défini au 3°) ci-dessus.

## **ARTICLE 38 DEMISSION**

Le salarié désirant démissionner doit en informer l'employeur par lettre manuscrite recommandée avec accusé réception ou remise en main propre contre décharge.

## **ARTICLE 39 RETRAITE**

### **1° Départ à la retraite**

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite et bénéficier de sa pension de vieillesse à taux plein ou à taux réduit, à partir d'au moins 60 ans, doit en informer par écrit son employeur. Ce départ volontaire ne constitue pas une démission.

### **2° Mise à la retraite**

~~L'employeur peut procéder à la mise à la retraite du salarié, à compter de 60 ans, conformément aux dispositions légales.~~

~~Ce départ ne constitue pas un licenciement lorsque le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale, et s'il peut faire liquider, sans abattement, les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui.~~

### **3° Dispositions communes**

Le délai de prévenance réciproque est fixé à 6 mois.

L'indemnité de départ à la retraite, que ce départ soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, tiendra compte du nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Elle ne saurait être inférieure à vingt pour cent du salaire mensuel de référence tel qu'il est défini à l'article 37 3° par année d'ancienneté, plafonnée à une année de salaire.

## **TITRE V REGIME DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE**

### **ARTICLE 40 REGIME DE RETRAITE**

*Voir annexe 5*

### **ARTICLE 41 REGIMES DE PREVOYANCE – FRAIS MEDICAUX**

*Voir annexe 6 et 7*

## **TITRE VI EMPLOI – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL**

### **ARTICLE 42 EMPLOI - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT**

#### **1° Préambule**

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à la valorisation et au renforcement, par la formation, des compétences des salariés. A la fois atout et investissement, tant pour les entreprises que pour les salariés, la formation constitue un axe majeur de la politique que les signataires entendent favoriser et développer par la concertation au niveau de la branche et des entreprises.

## **2° Objectifs**

La volonté partagée des salariés et des employeurs est de perfectionner l'outil de gestion, la relation avec la clientèle ainsi que l'organisation de l'entreprise afin de s'adapter aux évolutions du marché du courtage d'assurances.

La formation professionnelle est un outil nécessaire pour les entreprises dont un des principaux soucis est l'adaptation aux nouvelles techniques informatiques et opérationnelles dans un secteur fortement soumis au jeu de la concurrence.

Elle constitue, pour le personnel, le principal moyen de renforcer ses possibilités d'évolution au cours de sa vie professionnelle grâce à l'acquisition et à la maîtrise de nouvelles connaissances techniques ou professionnelles notamment dans le domaine du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Ces actions de formation sont susceptibles d'avoir pour objectif :

- L'acquisition et l'assimilation de nouvelles connaissances et compétences ;
- La compréhension et le maniement des nouveaux outils informatiques et bureautiques ;
- L'apprentissage et le développement liés notamment à de nouvelles méthodes organisationnelles et aux techniques opérationnelles.

## **3° Actions de formation**

Les actions prises en charge par l'employeur doivent avoir pour objectifs :

- L'adaptation (articles L. 6111-1, L. 6311-1, L. 6411-1, L. 6422-1 et L. 6422-10 du Code du travail) ;
- La promotion (articles L. 6111-1, L. 6311-1, L. 6411-1, L. 6422-1 et L. 6422-10 du Code du travail) ;
- La conversion (article L. 6313-5 du Code du travail) ;
- L'acquisition, l'entretien et le perfectionnement (article L. 6313-6 du Code du travail).

Ces actions de formation sont effectuées soit dans le cadre du plan de formation établi au niveau de l'entreprise par l'employeur, soit à l'initiative des salariés, par la mise en œuvre du congé individuel de formation (Art. L. 6322-1 et suivants du CT).

**4° Financement** (*voir article 2 de l'accord du 14 novembre 2002 et articles 43 et 44 de l'avenant du 27 juillet 2005 sur la formation professionnelle*)

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, tout employeur doit ainsi consacrer une partie de sa masse salariale au financement de la formation professionnelle continue avec un minimum de 1,8% dans les entreprises de dix salariés et plus, 0,40% dans les entreprises de moins de dix salariés.

## **5° Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle**

Les organisations signataires souhaitent privilégier la concertation au niveau de la branche dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (C.P.N.E.F.P.).

Cette commission a pour rôle de rechercher et d'étudier les besoins de formation et les financements adaptés et de proposer l'évolution du taux de contribution.

Le rôle et les attributions de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle sont précisés dans son règlement intérieur, situé à l'annexe 8 de la présente convention.

## **TITRE VII DISPOSITIONS DIVERSES**

### **ARTICLE 43 AVANTAGES ACQUIS**

La présente convention ne remet pas en cause les avantages individuels acquis à sa date de signature notamment toutes les dispositions relevant de l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurance.

### **ARTICLE 44 OBLIGATION DE NON CONCURRENCE**

Tout contrat de travail peut comporter une clause de non concurrence lorsque l'intérêt légitime de l'entreprise le justifie. Elle doit être obligatoirement limitée dans le temps et dans l'espace.

# **Arrêté du 14/10/2002 portant extension de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances et d'annexe du 18 janvier 2002**

NOR : SOCT0211575A

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu la convention collective nationale de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 complétée par 6 annexes ;

Vu l'annexe 1 du 20 juin 2002 sur le règlement intérieur de la commission paritaire à la convention collective susvisée ;

Vu l'annexe 2 du 20 juin 2002 sur le règlement intérieur de la commission nationale d'interprétation et/ou de conciliation à la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant du 20 juin 2002 complétant l'annexe 8 de la convention collective susvisée ;

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 24 février et 30 juillet 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 septembre 2002,

Arrête :

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de ladite convention collective nationale et des annexes la complétant, à l'exclusion :

- des termes : « sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité » mentionnés au deuxième alinéa de l'article 29 contraires aux dispositions de l'article L. 122-25-3 du code du travail ;
- des termes : « et au plus tard avant son 65e anniversaire » mentionnés au premier alinéa de l'article 1er de l'annexe 6 (Prévoyance) contraires aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail.
- Le troisième alinéa du paragraphe 1° (l'embauche) de l'article 18 (Embauche par contrat à durée indéterminée) du titre IV (Dispositions relatives au contrat de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 241-48 (2e alinéa) du code du travail.
- Les deuxième et troisième alinéas du sous-paragraphe a (principes généraux) du paragraphe 3° (mise en place de la nouvelle classification) de l'article 21 (Classification des fonctions) du titre IV susvisé sont étendus sous réserve de l'application de l'article 4 ter de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 modifiée et de l'article 36 de son annexe I.

- Le sixième alinéa de l'article 24 (Temps partiel) du titre IV susvisé est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-9 (3°) du code du travail, un accord complémentaire précise les clauses manquantes.
- Le premier alinéa de l'article 25 (Les heures supplémentaires) du titre IV susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation.
- La deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 25 susvisé est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 (4e alinéa, paragraphe III) du code du travail.
- Le cinquième alinéa de l'article 25 susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 (1er alinéa) du code du travail.
- Le sixième alinéa du paragraphe 3° (période légale des congés payés) de l'article 28 (Congés payés) du titre IV susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité.
- Le deuxième alinéa de l'article 29 (Congé de maternité) du titre IV susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-3 du code du travail.
- Le premier alinéa de l'article 31 (Congé parental d'éducation. - Travail à temps partiel) du titre IV susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-1 (1er alinéa) du code du travail.
- Le premier alinéa de l'article 32 (Absences maladie et accident) du titre IV susvisé est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé).
- Le premier tiret du deuxième alinéa du paragraphe 1° (absences exceptionnelles) de l'article 34 (Congés pour événements familiaux) du titre IV susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité en vertu duquel le quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail est applicable aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité et de celles de l'article L. 122-45 du même code qui prohibe toute discrimination en raison de la situation de famille et/ou de l'orientation sexuelle.
- Le point 4° du paragraphe relatif à l'indemnité de licenciement de l'article 37 (Licenciement) du titre IV est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 122-2 (2e alinéa) du code du travail tel qu'il résulte du décret n° 2002-785 du 3 mai 2002.
- Le premier alinéa du paragraphe 3° (dispositions communes) de l'article 39 (Retraite) du titre IV susvisé est étendu sous réserve de l'application combinée des articles L. 122-14-13 (dernier alinéa) et L. 122-6 du code du travail.
- Le deuxième alinéa du paragraphe 3° susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (2e alinéa) du code du travail, l'indemnité versée au salarié ne pouvant être inférieure à l'indemnité légale.
- Le troisième point du premier alinéa du paragraphe 3° (actions de formation) de l'article 42 (Emploi. - Formation et perfectionnement) du titre VI (Emploi-formation et perfectionnement

professionnel) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 951-1 (12e et 14e alinéa) du code du travail.

- L'annexe 1 du 20 juin 2002 sur le règlement intérieur de la commission paritaire à ladite convention.
- L'annexe 2 du 20 juin 2002 sur le règlement intérieur de la commission nationale d'interprétation et/ou de conciliation à ladite convention.
- L'avenant du 20 juin 2002 complétant l'annexe 8 à ladite convention.

## **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de la convention susvisée et des annexes et de l'avenant la complétant est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

## **Article 3**

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 14 octobre 2002.  
Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J.-D. Combrexelle

# **ANNEXE 1 : REGLEMENT INTERIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE**

(Avenant du 14/01/2016)

## **PREAMBULE**

Les parties signataires du présent avenant décident de réécrire le règlement intérieur de la Commission paritaire.

Le présent avenant remplace et rend caduc l'avenant du 20 juin 2002 (étendu par arrêté du 14 octobre 2002 – JO 25/10/02).

## **ARTICLE 1 COMPOSITION DE LA COMMISSION**

Chaque organisation syndicale représentative sur le plan national communique à la délégation des employeurs la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de la Commission Paritaire ; chaque liste comporte au maximum 8 noms par organisation syndicale.

Les organisations syndicales représentatives veillent à ce que les personnes habilitées disposent *a minima* de compétences professionnelles et/ou d'une expérience professionnelle en lien avec le courtage d'assurances et/ou de réassurances ou le secteur de l'assurance.

Les organisations syndicales doivent notifier à la délégation des employeurs tout changement intervenant dans cette liste.

Chacune des personnes habilitées à représenter une organisation syndicale au sein de la Commission Paritaire, et présente sur la liste établie par chaque organisation syndicale représentative sur le plan national, a la qualité de Membre de la Commission Paritaire, à compter du jour de la notification à la délégation des employeurs de leur présence sur la liste.

Les salariés mandatés informent leur employeur de leur participation à la Commission Paritaire dans les conditions d'usage de leur entreprise.

Chaque organisation syndicale peut se faire représenter, à chaque réunion de ladite Commission, au maximum par 4 personnes de sa liste ; il ne peut y avoir par organisation syndicale plus de deux salariés d'une même entreprise de courtage lors de chaque séance.

Le nombre maximum de représentants des organisations patronales présents aux réunions paritaires ne pourra pas dépasser le maximum de personnes pouvant représenter l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

## **ARTICLE 2 - COMPETENCES DE LA COMMISSION**

La Commission Paritaire a notamment pour mission de négocier dans les domaines relevant d'une négociation obligatoire de branche, conformément à la réglementation légale et conventionnelle en vigueur, d'examiner toutes questions d'intérêt général concernant la situation des salariés et des employeurs des entreprises de courtage, et de proposer, s'il y a lieu, toute modification de la convention.

### **ARTICLE 3 - ADMINISTRATION**

#### **1° PRÉSIDENT**

La présidence de la Commission Paritaire est assurée par un représentant de la délégation patronale. Le Président a pour rôle de :

- représenter la Commission dans ses activités et de l'en tenir informée ;
- de fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions ;
- de mettre en débat les points mis à l'ordre du jour.

#### **2° RÉUNIONS ET CONVOCATIONS**

La commission se réunira en tant que de besoin, et selon les dispositions conventionnelles, réglementaires et légales qui fixent une périodicité de négociation obligatoire.

La Commission Paritaire se réunit, sur convocation rédigée et adressée par le Président au siège de chaque organisation syndicale représentative au plan national, au minimum 15 jours après la date d'envoi de cette convocation en recommandé avec accusé de réception.

Cette convocation comprend la date et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par le Président.

Les organisations syndicales, dont les membres siègent en Commission paritaire, communiquent par écrit au Président de ladite Commission, toute suggestion sur l'ordre du jour des futures réunions de la Commission Paritaire, 20 jours avant la tenue de celles-ci. Le Président devra les inscrire à l'ordre du jour.

Il est convenu que tous documents nécessaires à la bonne tenue des débats devront être fournis aux membres de la Commission Paritaire au minimum 8 jours avant la réunion.

#### **3° SECRÉTARIAT**

Le secrétariat de la Commission et la rédaction des procès-verbaux sont assurés par les organisations patronales.

### **ARTICLE 4 - RÉUNIONS PRÉPARATOIRES**

Une réunion préparatoire est prévue avant chaque réunion de la Commission paritaire.

Au titre de sa participation à la Commission Paritaire, chaque salarié - mandaté par son organisation syndicale représentative au plan national – bénéficie d'une demi-journée de délégation de branche pour participer à la réunion préparatoire et ce, dans la limite de quatre salariés par organisation syndicale et de deux salariés pour une même entreprise de courtage.

### **ARTICLE 5 - INDEMNISATION**

Le temps passé en réunion de la Commission paritaire, en réunion préparatoire est assimilé à du temps de travail effectif.

Les salariés siégeant au sein de la Commission Paritaire doivent transmettre à leur employeur ou au représentant de celui-ci copie de leur convocation dans les huit jours de sa réception.

## ARTICLE 6 - FRAIS ENGAGES AU TITRE DES REUNIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE

### **1° Les frais de repas**

Les frais de repas que les Membres de la Commission Paritaire auront engagés le jour de la tenue de chaque réunion de la Commission Paritaire seront pris en charge par leur employeur sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 20 € par salarié participant aux réunions.

Si le salarié bénéficie au sein de son entreprise de titres restaurant, la valeur patronale de ces derniers se défalque du montant ci-dessus.

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la Commission paritaire.

### **2° Les frais de transport**

Les frais de transport que les Membres de la Commission Paritaire auront engagés à l'occasion de la tenue de chaque réunion de la Commission Paritaire, au titre de leur participation à la réunion, seront pris en charge par leur employeur sur présentation de justificatifs (train sur la base du tarif S.N.C.F, 2<sup>ème</sup> classe).

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la Commission paritaire.

### **3° Les frais d'hébergement**

Lorsque la réunion de la Commission paritaire ou la réunion préparatoire qui la précède dans la journée débute avant 9h30, les Membres de la Commission Paritaire dont le temps de trajet domicile-lieu de la réunion dépasse 2 heures pourront arriver la veille et bénéficier du forfait « hébergement ». Les frais d'hébergement engagés par les Membres de la Commission Paritaire, au titre de leur participation à la réunion paritaire, seront pris en charge de la manière suivante : remboursement d'une nuitée comprenant une chambre d'hôtel et un petit déjeuner et/ou un dîner sur la base d'un montant réel justifié, dans la limite de 100 €.

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la Commission paritaire.

### **Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances.

## **ANNEXE 2 : REGLEMENT INTERIEUR DE LA COMMISSION NATIONALE D'INTERPRETATION ET/OU DE CONCILIATION**

*(Avenant du 20/06/2002 étendu par arrêté du 14/10/2002 – JO 25/10/02)*

### **ARTICLE 1 COMPOSITION DE LA COMMISSION**

Chaque organisation syndicale représentative sur le plan national et signataire ou adhérente à la présente convention communique à la délégation des employeurs la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de la Commission Nationale d'Interprétation et/ou de Conciliation; chaque liste comporte au maximum 4 noms par organisation syndicale.

Les organisations syndicales doivent notifier à la délégation des employeurs tout changement intervenant dans cette liste.

Les listes des organisations syndicales sont établies parmi leurs responsables statutaires et/ou parmi les membres du personnel des entreprises de courtage.

Les salariés mandatés informent leur employeur de leur participation à la Commission Nationale dans les conditions d'usage de leur entreprise.

Chaque organisation syndicale peut se faire représenter, à chaque réunion de ladite Commission, au maximum par 2 personnes de sa liste ; elles ne peuvent appartenir à la même entreprise de courtage.

Le nombre maximum de représentants des organisations patronales présents aux réunions de la Commission ne pourra pas dépasser le maximum de personnes pouvant représenter l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

### **ARTICLE 2 COMPETENCES DE LA COMMISSION**

#### *a. Rôle d'interprétation et d'application*

La Commission Nationale d'Interprétation et/ou de Conciliation a pour mission de formuler un avis sur des difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention.

Après discussion, un procès-verbal sera établi :

- reprenant l'avis de la Commission en cas d'accord entre la délégation des employeurs et celle des salariés;
- ou constatant le désaccord existant au sein de la Commission.

Le secrétariat de la Commission devra dans les 15 jours suivant la réunion de la Commission transmettre le procès-verbal et, le cas échéant, l'avis prononcé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national dans le secteur du courtage d'assurances.

#### *b. Rôle de conciliation*

##### Compétence

La Commission, dans ce rôle, doit concilier, autant que faire se peut, les parties.

## Débats

Avant toute délibération, la Commission entendra, le cas échéant, les explications de chaque partie au litige et pourra les interroger.

En cas de refus d'une des parties au litige de participer à la conciliation, la Commission pourra néanmoins statuer.

## Délibération et avis

Pour délibérer, le nombre des représentants de l'ensemble des organisations patronales doit être égal au nombre des représentants de l'ensemble des organisations syndicales.

En cas de déséquilibre, la (les) délégation(s) ayant le plus de membres devra(ont) réduire son (leur) effectif afin d'obtenir de nouveau cette égalité.

Le quorum minimum afin de délibérer est de 3 représentants pour l'ensemble des organisations patronales et pour l'ensemble des organisations syndicales.

Si au bout de la troisième convocation pour un même litige, le quorum n'est toujours pas atteint, la Commission délibérera cependant.

La délibération se fait en l'absence des parties.

La communication aux parties de la position de la Commission se fait oralement, à la suite de la délibération.

Un document écrit, reprenant l'avis de la Commission en cas d'accord entre la délégation des employeurs et celle des salariés, ou constatant le désaccord existant au sein de la Commission, est établi en trois exemplaires et remis à chacune des parties, le troisième étant destiné au secrétariat de la Commission.

## **ARTICLE 3 ADMINISTRATION**

### **1° Présidence**

La présidence de la Commission Nationale est assurée alternativement par un représentant de la délégation patronale et par un représentant de l'une des organisations syndicales siégeant au sein de cette Commission.

Pour les organisations syndicales de salariés, le choix du président s'organise à tour de rôle et selon l'alternance prévue ci-dessus. L'ordre des organisations disposant de la présidence se fera par accord entre les organisations syndicales. Si les organisations syndicales ne peuvent trouver un accord, un scrutin sera alors organisé :

1<sup>er</sup> tour : L'élection du président se fera à la majorité des voix, le vote étant réservé aux deux seuls représentants siégeant de chaque syndicat de salariés.

2<sup>nd</sup> tour : si une majorité ne peut être trouvée, un second scrutin sera organisé.

Pour les organisations patronales, la procédure d'élection décrite ci-dessus, leur sera applicable si une troisième organisation patronale est amenée à siéger à la Commission paritaire.

Toute organisation peut choisir de passer son tour, l'ordre des présidences n'étant alors pas modifié.

La durée du mandat du Président est de 1 an.

Le Président a pour rôle de :  
Représenter la Commission dans ses activités et de l'en tenir informée ;  
De fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions ;  
De mettre en délibération les points mis à l'ordre du jour.

## **2° Saisine et Convocations**

### *a. Rôle d'interprétation*

Dans son rôle interprétatif, la Commission pourra être saisie par toute organisation patronale et syndicale représentative au plan national par lettre motivée, envoyée par recommandé avec accusé de réception, et adressée au secrétariat de ladite Commission.

Le Président devra convoquer et réunir les membres de la Commission dans un délai maximum de 2 mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée. Cette convocation sera rédigée et adressée par le Président au siège de chaque organisation signataire ou adhérente à la présente convention par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette convocation comprend la date à quinzaine et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par le Président.

### *b. Rôle de conciliation*

Dans son rôle de conciliateur, la Commission pourra être saisie par toute personne ou organisme intéressé, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée au secrétariat de ladite Commission. La demande de saisine devra mentionner l'objet et l'historique du différend.

Il est entendu que si un membre de la Commission est partie prenante à la demande de conciliation, il ne pourra siéger.

Le Président devra convoquer et réunir les membres de la Commission dans un délai maximum de 2 mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée. Cette convocation sera rédigée et adressée par le Président au siège de chaque organisation signataire ou adhérente à la présente convention par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette convocation comprend la date à quinzaine et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par le Président.

## **3° Secrétariat**

Le secrétariat de la Commission est assuré par les organisations patronales.

## **ARTICLE 4 INDEMNISATION**

Le temps passé en réunion de la Commission Nationale d'Interprétation et/ou de Conciliation est assimilé à du temps de travail effectif.

Les salariés siégeant au sein de ladite Commission doivent transmettre à leur employeur ou au représentant de ce dernier copie de leur convocation dans les huit jours de sa réception.

#### **ARTICLE 5 FRAIS DE REPAS**

Les frais de repas que les salariés des entreprises de courtage auront dû engager le jour de la tenue de chaque réunion de la Commission seront pris pour partie en charge par leur employeur, à hauteur de 10 € par salarié participant aux réunions, sur présentation de justificatifs.

Si le salarié bénéficie au sein de son entreprise de titres restaurant, la valeur patronale de ces derniers se déduit du montant ci-dessus.

#### **ARTICLE 6 FRAIS DE TRANSPORT**

Les frais de transport que les salariés des entreprises de courtage auront dû engager au niveau de leurs déplacements le jour de la tenue de chaque réunion de la Commission seront pris en charge par leur employeur sur présentation de justificatifs (sur base 2ème classe S.N.C.F.).

#### **ARTICLE 7 CONFIDENTIALITE**

Les membres de la Commission s'engagent à ne communiquer à qui que ce soit, à l'exception des parties au litige, aucune des informations se rapportant aux dossiers, dont ils auraient eu connaissance à l'occasion de l'exercice de leur mandat.

Cette interdiction vise notamment tous les documents (comptables, techniques...), auxquels les membres ont eu accès dans le cadre de leur activité au sein de cette Commission.

## **ANNEXE 3 : GRILLE DES METIERS REPERES**

Par souci de clarté, les parties signataires à la présente convention ont décidé de joindre aux définitions des nouvelles classes de l'article 21 de la Convention, un tableau de concordance métiers/classification qui, s'il ne constitue en aucun cas un référentiel éclectique des métiers présents dans la branche d'activité du courtage d'assurances et de réassurances, facilite la compréhension de la nouvelle classification et le positionnement de certains métiers.

Cette grille n'est donnée qu'à titre indicatif, chaque entreprise restant libre de répertorier ses salariés dans le respect de la définition de chaque classe.

Ce tableau regroupe trois grandes catégories de métiers :

### **LES METIERS OPERATIONNELS**

Ce sont des métiers, pour la plupart, spécifiques au secteur de l'assurance et plus précisément au courtage. Cette même catégorie est divisée en deux sous-groupes.

- Les métiers commerciaux et technico-commerciaux : Ils sont caractérisés par les relations commerciales fréquentes que les salariés concernés doivent entretenir avec la clientèle et les compagnies d'assurances.
- Les métiers techniques : Ils sont caractérisés par la prépondérance de la technique mise en pratique par les salariés concernés dans la réalisation de leurs missions.

### **LES METIERS FONCTIONNELS**

Les métiers regroupés dans cette catégorie sont susceptibles d'être considérés comme des supports aux métiers opérationnels. Ils existent dans la plupart des entreprises indépendamment de la branche d'activité dont elles relèvent. Les salariés exerçant ces métiers participent notamment à la gestion, au fonctionnement administratif et à l'organisation de l'entreprise dont ils font partie.

### **LES METIERS A DOMINANTE MANAGERIALE**

Cette catégorie regroupe les postes caractérisés essentiellement par une mission d'encadrement et/ou d'organisation (responsables d'unité, de services et/ou de département). Elle comprend aussi des métiers très spécifiques tels que responsable ressources humaines, responsable marketing, responsable organisationnel, responsable communication..., où la dimension managériale est déterminante.

METIERS REPERES	CLASSES							
OPERATIONNELS	A	B	C	D	E	F	G	H
<b>Commercial et technico-commercial</b>								
Employé service commercial		X	X	X				
Assistant chargé de clientèle		X	X	X	X			
Assistant commercial		X	X	X	X			
Conseiller commercial		X	X	X	X			
Gestionnaire technico-commercial			X	X	X	X		
Chargé de clientèle particulier			X	X	X	X	X	
Chargé de clientèle				X	X	X	X	X
Chargé de clientèle import				X	X	X	X	X
Chargé de clientèle grand compte					X	X	X	X
Chargé d'affaires/Chargé de comptes					X	X	X	X
<b>Technique</b>								
Employé de service gestion	X	X	X					
Aide rédacteur/Assistant de gestion		X	X	X				
Gestionnaire/Rédacteur sinistres risques particuliers		X	X	X	X	X		
Gestionnaire/Rédacteur production risques particuliers		X	X	X	X	X		
Gestionnaire/Rédacteur dommages			X	X	X	X	X	
Gestionnaire/Rédacteur production risques entreprises			X	X	X	X	X	
Gestionnaire/Rédacteur sinistres d'entreprises			X	X	X	X	X	
Gestionnaire/Rédacteur production			X	X	X	X	X	
Chargé d'études				X	X	X	X	
Consultant/Conseiller					X	X	X	X

METIERS REPERES	CLASSES							
<b>FONCTIONNEL</b>	A	B	C	D	E	F	G	H
Opérateur de saisie	x	x						
Aide comptable	x	x	x					
Sténodactylo	x	x	x					
Employé de service administratif	x	x	x					
Hôtesse/Standardiste	x	x	x	x				
Employé moyens généraux	x	x	x	x				
Secrétaire		x	x	x	x			
Assistant /administratif/R.H./financier / de gestion.			x	x	x	x		
Analyste programmeur			x	x	x	x		
Comptable			x	x	x	x		
Analyste				x	x	x		
Secrétaire de direction				x	x	x		
Assistant de direction				x	x	x	x	
Chargé d'études				x	x	x	x	
Chef de projets/Responsables de domaines					x	x	x	x
Contrôleur de gestion/analyste financier					x	x	x	x

METIERS REPERES	CLASSES							
<b>METIERS À DOMINANTE MANAGERIALE</b>	A	B	C	D	E	F	G	H
Responsable d'unité/ de services				x	x	x	x	
Responsables d'unités importantes/ de départements						x	x	x
Responsables de métiers spécifiques						x	x	x

## ANNEXE 4 : GRILLE DES SALAIRES MINIMA

(Voir avenants du 30/06/2003 et du 24/06/2004)

### ANNEE 2003

	Salaires annuels minima	
	en euros (1 euro = 6,55957 F )	En francs
Classe A	15 000	98 394
Classe B	16 000	104 953
Classe C	17 000	111 513
Classe D	19 000	124 632
Classe E	22 500	147 590
Classe F	26 700	175 140
Classe G	31 000	203 347
Classe H	38 000	249 264

Conformément à l'article 22 de la présente convention, il est rappelé que le salaire annuel minimum est défini par l'ensemble des salaires fixes et des rémunérations variables, des primes récurrentes et des avantages individuels acquis en matière de rémunération perçus par l'intéressé en contrepartie du travail fourni à l'entreprise, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, des gratifications exceptionnelles et des primes exceptionnelles de toutes natures.

Ces salaires minima seront revalorisés de 1% à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2002 et de 0,50% à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2003.

**AVENANT DU 30/06/2003 A LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES  
DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES DU 18 JANVIER  
2002**

*Étendu par arrêté du 08/10/2003 (JO 21/10/03)*

**ANNEE 2004**

**GRILLE DES SALAIRES MINIMA**

Conformément au 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 22 de la Convention collective du 18 janvier 2002, les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de réévaluer de 1,8% les salaires annuels minima, fixés à l'annexe IV.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2003, la grille des salaires minima est la suivante :

CLASSE	SALAIRES ANNUELS MINIMA
	En euros
Classe A	15500
Classe B	16533
Classe C	17566
Classe D	19633
Classe E	23250
Classe F	27590
Classe G	32033
Classe H	39266

L'augmentation de 1,8% portant sur les salaires annuels minima conventionnels, il appartient cependant aux employeurs de vérifier à la fin de chaque année civile que ce minimum annuel a été atteint par chaque salarié dans chaque classe, en tenant compte des calculs au prorata, et de verser le complément dans la négative.

**Signataires :**

- Fédération Française des Courtiers d'Assurances et de Réassurances (F.C.A.),
- Syndicat Français des Assureurs Conseils (S.F.A.C.),
- CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération des Services C.F.D.T. (Branche Assurance),

# AVENANT DU 24/06/2004 A LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE RÉASSURANCES DU 18 JANVIER 2002

*Étendu par arrêté du 08/11/2004 (JO 21/11/04)*

**ANNEE 2005**

## **Article 1 GRILLE DES SALAIRES MINIMA**

Conformément au 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 22 de la Convention collective du 18 janvier 2002, les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de réévaluer de 0,9% les salaires annuels minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dernier lieu par un avenant du 30 juin 2003.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

CLASSE	SALAIRES ANNUELS MINIMA En € (euros)
Classe A	15640
Classe B	16682
Classe C	17724
Classe D	19810
Classe E	23459
Classe F	27838
Classe G	32321
Classe H	39619

L'augmentation de 0,9% portant sur les salaires annuels minima conventionnels, il appartient cependant aux employeurs de vérifier à la fin de l'année 2004 que ce minimum annuel a été atteint par chaque salarié dans chaque classe, en tenant compte des calculs au prorata, et de verser le complément dans la négative.

## **Article 2 PÉRIODE DE RÉFÉRENCE**

Afin de faciliter les politiques salariales au sein des entreprises de courtage d'assurances, les partenaires sociaux ont également décidé de modifier la période d'application des mesures d'augmentation ultérieures qui seraient conclues à l'avenir entre les partenaires sociaux, en choisissant comme date d'effet le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Les partenaires sociaux sont donc convenus de se réunir au cours du dernier trimestre de chaque année afin de négocier l'augmentation des minima conventionnels pour l'année civile suivante, conformément au 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 22 de la Convention collective du 18 janvier 2002.

### **Signataires :**

- Fédération Française des Courtiers d'Assurances et de Réassurances (F.C.A.),
- Syndicat Français des Assureurs Conseils (S.F.A.C.),
- CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération des Services C.F.D.T. (Branche Assurance),
- Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance CFTC- SCOARP - CFTC,

**AVENANT du 25/10/2005 A LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES  
DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE RÉASSURANCES DU 18 JANVIER  
2002**

*Étendu par arrêté du 16/01/2006 (JO 25/01/06)*

**ANNEE 2006**

Conformément au 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 22 de la Convention collective du 18 janvier 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 2,5% au 1<sup>er</sup> janvier 2006 les salaires annuels minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 24 juin 2004.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

CLASSE	SALAIRES ANNUELS MINIMA En € (euros)
Classe A	16031
Classe B	17099
Classe C	18167
Classe D	20305
Classe E	24045
Classe F	28534
Classe G	33129
Classe H	40609

L'augmentation de 2,5% portant sur les salaires annuels minima conventionnels, il appartient cependant aux employeurs de vérifier à la fin de l'année 2006 que ce minimum annuel a été atteint par chaque salarié dans chaque classe, en tenant compte des calculs au prorata, et de verser le complément dans la négative.

**Signataires :**

- Fédération Française des Courtiers d'Assurances et de Réassurances (F.C.A.),
- Syndicat Français des Assureurs Conseils (S.F.A.C.),
- CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération des Services C.F.D.T. (Branche Assurance),
- Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance CFTC- SCOARP - CFTC,

**AVENANT du 28/12/2006 A LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES  
DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE RÉASSURANCES DU 18 JANVIER  
2002**

*Étendu par arrêté du 03/05/2007 (JO 15/05/07)*

**ANNEE 2007**

Conformément au 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 22 de la Convention collective du 18 janvier 2002, les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 1,7% au 1<sup>er</sup> janvier 2007 les salaires annuels minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 25 octobre 2005.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

CLASSE	SALAIRES ANNUELS MINIMA En € (euros)
Classe A	16304
Classe B	17390
Classe C	18476
Classe D	20651
Classe E	24454
Classe F	29020
Classe G	33693
Classe H	41300

**Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération des Services C.F.D.T. (Branche Assurance),
- Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C

**AVENANT du 11/12/2007 A LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES  
DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE RÉASSURANCES DU 18 JANVIER  
2002**

*Étendu par arrêté du 20/03/2008 (JO 01/04/08)*

**ANNEE 2008**

Conformément au 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 22 de la Convention collective du 18 janvier 2002, les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 2,3% au 1<sup>er</sup> janvier 2008 les salaires annuels minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 28 décembre 2006.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

CLASSE	SALAIRES ANNUELS MINIMA En € (euros)
Classe A	16679
Classe B	17790
Classe C	18901
Classe D	21126
Classe E	25017
Classe F	29688
Classe G	34468
Classe H	42250

**Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération des Services C.F.D.T. (Branche Assurance),
- Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C

**AVENANT du 30/12/2008 A LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES  
DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE RÉASSURANCES DU 18 JANVIER  
2002**

*Non étendu*

**ANNEE 2009**

Conformément au 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 22 de la Convention collective du 18 janvier 2002, les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 1,7% au 1<sup>er</sup> janvier 2009 les salaires annuels minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 11 décembre 2007.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

CLASSE	SALAIRES ANNUELS MINIMA En € (euros)
Classe A	16963
Classe B	18093
Classe C	19223
Classe D	21486
Classe E	25443
Classe F	30193
Classe G	35054
Classe H	42969

**Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,

**AVENANT du 11/12/2009 A LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES  
DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE RÉASSURANCES DU 18 JANVIER  
2002**

*Non étendu*

**ANNEE 2010**

Conformément au 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 22 de la Convention collective du 18 janvier 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 0,5% au 1<sup>er</sup> janvier 2010 les salaires annuels minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 30 décembre 2008. Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

CLASSE	SALAIRES ANNUELS MINIMA En € (euros)
Classe A	17048
Classe B	18183
Classe C	19319
Classe D	21593
Classe E	25570
Classe F	30344
Classe G	35229
Classe H	43184

L'augmentation de 0,5% portant sur les salaires annuels minima conventionnels, il appartient cependant aux employeurs de vérifier à la fin de l'année 2010 que ce minimum annuel a été atteint par chaque salarié dans chaque classe, en tenant compte des calculs au prorata, et de verser le complément dans la négative.

**Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,

**AVENANT du 13/12/2010 A LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES  
DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE RÉASSURANCES DU 18 JANVIER  
2002**

*Étendu par arrêté du 05/04/2011 (JO 13/04/2011)*

**ANNEE 2011**

Conformément au 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 22 de la Convention collective du 18 janvier 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 1,6% au 1<sup>er</sup> janvier 2011 les salaires annuels minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 11 décembre 2009. Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

CLASSE	SALAIRES ANNUELS MINIMA En € (euros)
Classe A	17 321
Classe B	18 474
Classe C	19 628
Classe D	21 938
Classe E	25 979
Classe F	30 830
Classe G	35 793
Classe H	43 875

L'augmentation de 1,6% portant sur les salaires annuels minima conventionnels, il appartient cependant aux employeurs de vérifier à la fin de l'année 2011 que ce minimum annuel a été atteint par chaque salarié dans chaque classe, en tenant compte des calculs au prorata, et de verser le complément dans la négative.

**Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances.

**AVENANT du 09/01/2012 A LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES  
DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES DU 18 JANVIER  
2002**

*Étendu par arrêté du 12/06/2012 (JO 19/06/2012)*

**ANNEE 2012**

Conformément au 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 22 de la Convention collective du 18 janvier 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 2,1% au 1<sup>er</sup> janvier 2012 les salaires annuels minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 13 décembre 2010.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

CLASSE	SALAIRES ANNUELS MINIMA En € (euros)
Classe A	17 685
Classe B	18 862
Classe C	20 040
Classe D	22 399
Classe E	26 525
Classe F	31 477
Classe G	36 545
Classe H	44 796

L'augmentation de 2,1% portant sur les salaires annuels minima conventionnels, il appartient cependant aux employeurs de vérifier lors de la rupture de la relation de travail, et quoiqu'il en soit à la fin de l'année 2012 que ce minimum annuel a été atteint par chaque salarié dans chaque classe, en tenant compte des calculs au prorata, et de verser le complément dans la négative.

**Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances.

**AVENANT du 17/12/2012 A LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES  
DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES DU 18 JANVIER  
2002**

*Étendu par arrêté du 16/05/ 2013 (JO 24/05/2013)*

**ANNEE 2013**

Entre les organisations soussignées, il est convenu de ce qui suit :

Conformément au 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 22 de la Convention collective du 18 janvier 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 2% au 1<sup>er</sup> janvier 2013 les salaires annuels minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 09 janvier 2012.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

CLASSE	SALAIRES ANNUELS MINIMA En € (euros)
Classe A	18 039
Classe B	19 239
Classe C	20 441
Classe D	22 847
Classe E	27 056
Classe F	32 107
Classe G	37 276
Classe H	45 692

**Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
- Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C.

**AVENANT du 05/12/2013 A LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES  
DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE RÉASSURANCES DU 18 JANVIER  
2002**

*Étendu par arrêté du 24/10/2014 (JO 01/11/2014)*

**ANNEE 2014**

Entre les organisations soussignées, il est convenu de ce qui suit :

Conformément au 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 22 de la Convention collective du 18 janvier 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 1,3% au 1<sup>er</sup> janvier 2014 les salaires annuels minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 17 décembre 2012.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

CLASSE	SALAIRES ANNUELS MINIMA En € (euros)
<b>Classe A</b>	18 274
<b>Classe B</b>	19 489
<b>Classe C</b>	20 707
<b>Classe D</b>	23 144
<b>Classe E</b>	27 408
<b>Classe F</b>	32 524
<b>Classe G</b>	37 761
<b>Classe H</b>	46 286

**Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances.

**AVENANT du 04/12/2014 A LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES  
DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE RÉASSURANCES DU 18 JANVIER  
2002**

*Étendu par arrêté du 16/07/2015 (JO 26/07/2015)*

**ANNEE 2015**

Entre les organisations soussignées, il est convenu de ce qui suit :

Conformément au 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 22 de la Convention collective du 18 janvier 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 0,90% au 1<sup>er</sup> janvier 2015 les salaires annuels minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 05 décembre 2013. Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

CLASSE	SALAIRES ANNUELS MINIMA En € (euros)
Classe A	18 438
Classe B	19 664
Classe C	20 893
Classe D	23 352
Classe E	27 655
Classe F	32 817
Classe G	38 101
Classe H	46 703

**Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
- Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C.

## ANNEE 2016

### **ATTENTION :**

La négociation obligatoire annuelle relative aux salaires annuels minima de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances pour 2016 a conduit la délégation patronale à proposer aux organisations syndicales de salariés une augmentation de 0,5% de l'ensemble de la grille des salaires minima conventionnels sous réserve de la signature d'un accord collectif de branche.

Les organisations syndicales de salariés n'ont pas souhaité signer un accord formalisant une revalorisation de 0,5% des salaires annuels minima.

Un procès-verbal de constat de désaccord a donc été signé par la CSCA le 14 janvier 2016. Celui-ci formalise l'absence d'augmentation des salaires minima conventionnels pour l'année 2016.

Ainsi, la grille des salaires minima pour 2015 reproduite ci-dessous reste applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

<b>CLASSE</b>	<b>SALAIRES ANNUELS MINIMA En € (euros)</b>
Classe A	18 438
Classe B	19 664
Classe C	20 893
Classe D	23 352
Classe E	27 655
Classe F	32 817
Classe G	38 101
Classe H	46 703

## **AVENANT du 01/12/2016 A LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE RÉASSURANCES DU 18 JANVIER 2002**

### **ANNEE 2017**

Entre les organisations soussignées, il est convenu de ce qui suit :

Conformément au 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 22 de la Convention collective du 18 janvier 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1<sup>er</sup> janvier 2017 les salaires annuels minima fixés à l'annexe IV, réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 04 décembre 2014, comme suit :

- + 1,20 % pour les classes A, B et C,
- + 0,8 % pour les classes D, E, F, G et H.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

<b>CLASSE</b>	<b>SALAIRES ANNUELS MINIMA En € (euros)</b>
Classe A	18 659
Classe B	19 900
Classe C	21 144
Classe D	23 539
Classe E	27 876
Classe F	33 080
Classe G	38 406
Classe H	47 077

### **Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
- Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C.,
- Fédération Nationale C.G.T. du personnel de la banque et de l'assurance.

## **ANNEXE 5 : RETRAITE SURCOMPLEMENTAIRE**

Les partenaires sociaux ont décidé d'instituer au niveau de la branche professionnelle, pour l'ensemble du personnel, un régime de retraite surcomplémentaire à cotisations définies (art. 83 du code Général des Impôts, fonds de pension...).

Le taux minimum de cotisation sera de 0,80 % du salaire brut annuel, limité à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale. Cette cotisation sera à la charge de l'employeur.

En aucun cas le présent régime ne saurait constituer un avantage supplémentaire aux salariés dont les entreprises auraient procédé à la mise en place d'un tel régime, antérieurement à la date d'application de la présente convention.

Le présent régime constituant le minimum de retraite surcomplémentaire dont bénéficieront l'ensemble des salariés de la profession, les entreprises qui auraient déjà mis en place un système de retraite surcomplémentaire devront procéder à un examen de la situation et compléter le cas échéant jusqu'au niveau prévu dans le présent texte.

Ce régime devra être mis en place avec effet à la date d'entrée en vigueur de la présente convention prévue dans son article 2.

Dans un délai de deux ans maximum après la signature de la présente convention, les parties signataires conviennent de se réunir en vue d'étudier l'opportunité de négocier une participation volontaire des salariés à ce régime, en vue de le compléter.

## **ANNEXE 6 : PREVOYANCE**

(Avenant du 10/03/2015 - Étendu par arrêté du 21/12/2015 - JO du 24/12/2015)

### **PREAMBULE**

Le présent accord remplace et rend caduc l'avenant conclu le 9 janvier 2012 (Étendu par arrêté du 29 octobre 2012 - JO du 6 novembre 2012).

Le régime de prévoyance mis en place assure les garanties suivantes :

- Un capital en cas de décès;
- Une rente éducation en cas de décès;
- Des prestations complémentaires à celles servies par la Sécurité Sociale en cas d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente totale;

### **ARTICLE 1 - BENEFICIAIRES**

L'ensemble des salariés.

### **ARTICLE 2 - GARANTIE : DECES – INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE**

En cas de décès d'un salarié avant son départ en retraite, il est versé aux bénéficiaires un capital égal à 200% du salaire annuel brut, limité à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale.

L'invalidité absolue et définitive (3ème catégorie Sécurité Sociale qui nécessite l'assistance d'une tierce personne) donne lieu à versement par anticipation du capital fixé ci-dessus.

En cas de décès du conjoint ou du partenaire de pacte civil de solidarité, postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé aux enfants restant à charge un capital égal à 100% du capital déjà versé lors du décès du salarié. Ce capital est réparti par parts égales entre les enfants. Est considéré comme enfant à charge, l'enfant fiscalement à charge au jour du décès du conjoint ou du partenaire de pacte civil de solidarité du salarié.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au total des salaires bruts perçus au cours des 12 mois civils précédant le décès.

Si le salarié n'a pas 12 mois d'ancienneté lors du décès, le salaire de référence est calculé prorata temporis, pour une période de 12 mois, sur la base de la rémunération brute perçue au cours des mois civils de pleine activité.

### **ARTICLE 3 - GARANTIE : RENTE EDUCATION**

Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge d'un salarié décédé. Est considéré comme enfant à charge, l'enfant fiscalement à la charge du salarié.

La rente annuelle d'éducation est égale, par enfant à charge à :

- 10% du salaire annuel brut, limité à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale, par enfant, avec un maximum de 100% du salaire brut annuel.

Le salaire brut annuel servant au calcul des prestations rente éducation est égal au total des salaires bruts perçus au cours des 12 mois précédant le décès.

Si le salarié n'a pas 12 mois d'ancienneté lors du décès, le salaire de référence est calculé prorata temporis, pour une période de 12 mois, sur la base des salaires bruts perçus au cours des mois civils de pleine activité.

#### **ARTICLE 4 - GARANTIE : INCAPACITE TEMPORAIRE**

Les salariés bénéficient d'une garantie incapacité temporaire en relais et en complément des obligations d'indemnisation des absences maladie ou accident prévues par la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les salariés, qui ne satisfont pas aux conditions d'ancienneté posées à l'article 32 de la convention collective, bénéficieront, à l'issue d'un arrêt de travail de 90 jours consécutifs et à la condition d'être pris en charge par la Sécurité Sociale, d'une indemnité journalière égale à 100 % de leur rémunération nette journalière, dans la limite de 1/365<sup>e</sup> de quatre fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale, sous déduction de l'indemnité versée par la Sécurité Sociale.

Le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la Sécurité Sociale et du régime de prévoyance ne pourra excéder 100% du revenu net qu'aurait perçu le salarié s'il poursuivait son activité.

La durée du versement des prestations est au maximum de 365 jours ou 1095 jours en cas de longue maladie reconnue par la Sécurité Sociale.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité temporaire est égal à la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

#### **ARTICLE 5 - GARANTIE : RENTE D'INVALIDITE**

##### **1° Maladie et accident de la vie privée**

En cas d'invalidité de 2ème catégorie et 3ème catégorie résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel, les salariés bénéficieront d'une rente complétant celle versée par la Sécurité Sociale à hauteur de 100% du salaire net, limité à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale.

Pour une invalidité de 1ère catégorie, les salariés bénéficieront d'une rente de 60% du salaire net, limité à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale, sous déduction de la rente versée par la Sécurité Sociale.

##### **2° Maladie professionnelle et accident du travail**

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, les salariés, dont le taux d'incapacité au sens de l'article L. 434-2 du Code de Sécurité Sociale fixé par la Sécurité Sociale est au moins égal à 33% et inférieur à 66 %, bénéficient d'une rente annuelle payée trimestriellement égale à :

- $n/66$  de 100% du salaire net où n représente le taux d'incapacité reconnu par la Sécurité Sociale limité à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale, sous déduction de la rente versée par la Sécurité Sociale.

Pour les salariés dont le taux d'incapacité est supérieur à 66%, le montant de la rente annuelle payée trimestriellement est égal à :

- 100% du salaire net limité à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale sous déduction de la rente versée par la Sécurité Sociale.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations incapacité permanente professionnelle est égal aux salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois civils précédant l'incapacité de travail.

Cette rente est versée jusqu'à la date de liquidation des prestations retraite du régime d'assurance vieillesse et au plus tard jusqu'à l'âge de liquidation de la retraite à taux plein.

#### **ARTICLE 6 - MISE EN OEUVRE DU REGIME**

Les entreprises ont la liberté de choix de l'organisme qui gère le régime de prévoyance de leurs salariés, en respectant les conditions définies dans le présent accord.

Le présent régime constituant un minimum dont bénéficieront l'ensemble des salariés de la branche, les entreprises qui auraient déjà mis en place un régime de prévoyance devront procéder à un examen de leur situation et se mettre en conformité, le cas échéant, avec les garanties stipulées dans le présent avenant.

En aucun cas le présent régime ne saurait constituer un avantage supplémentaire aux salariés dont les entreprises auraient procédé à la mise en place d'un tel régime, antérieurement à la date d'application de la présente disposition.

#### **ARTICLE 7 – COTISATIONS**

Les cotisations seront prises en charge intégralement par l'employeur à l'exception des garanties incapacité temporaire et invalidité permanente totale dont le taux, à la charge intégrale du salarié, est fixé à 0,47% maximum du salaire plafonné Sécurité Sociale et à 1,07% maximum de la partie du salaire comprise entre ce plafond et 4 fois le plafond.

Cette répartition s'applique uniquement pour les niveaux minima de garanties fixés dans la présente annexe.

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, souhaitant instaurer des niveaux de garanties supérieurs aux minima fixés dans la présente annexe ou ayant des taux de cotisations incapacité temporaire et invalidité permanente totale supérieurs à ceux déterminés dans la présente annexe, pourront déterminer pour lesdits niveaux ou taux une répartition des cotisations entre employeur et salarié différente de celle prévue au 1er alinéa du présent article dans les conditions prévues à l'article L 911-1 du code de la Sécurité Sociale.

Le principe précisé à l'alinéa 2 du présent article et la procédure indiquée à l'alinéa 3 du présent article seront également applicables en ce qui concerne la répartition des cotisations pour des prestations non prévues par la présente annexe.

#### **ARTICLE 8 – DISPOSITIF DE PORTABILITE**

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et

ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties du régime de prévoyance prévu par la présente annexe.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1<sup>er</sup> juin 2015.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Il s'applique dès la date de cessation du contrat de travail pour une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail s'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et doit informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi,
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage
- à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale
- en cas décès.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définie à l'article 7 du présent régime.

#### **ARTICLE 9 - COMMISSION DE SUIVI**

Une fois par an, la commission paritaire de branche inscrira à son ordre du jour le suivi de cet accord. A cette occasion elle réunira et analysera dans la mesure du possible les statistiques utiles à l'appréciation du risque.

#### **ARTICLE 10 - ENTREE EN VIGUEUR**

Les entreprises devront se mettre en conformité d'ici le 1<sup>er</sup> juin 2015.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

A défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

#### **Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
- Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C

## **ANNEXE 7 : FRAIS MEDICAUX**

(Accord du 15/09/2011 – étendu par arrêté du 02/04/2012 - JO du 11/04/2012)

### **ARTICLE 1 - BENEFICIAIRES DES GARANTIES**

Le Salarié.

Toutefois, une négociation devra être ouverte au sein de chaque entreprise dans les 12 mois suivant la mise en place du présent régime afin de rechercher si la garantie doit être étendue ou non à l'ensemble des membres de la famille du Salarié.

Le salarié en congé parental a la faculté de pouvoir continuer à adhérer au Régime Frais Médicaux ; dans ce cas, il supportera l'intégralité des cotisations.

### **ARTICLE 2 - NIVEAU DES GARANTIES**

#### **1° Frais d'hospitalisation médicale ou chirurgicale**

##### ***Frais remboursés***

Les frais remboursés sont ceux correspondant aux interventions chirurgicales ou soins postopératoires, à l'hospitalisation médicale ou chirurgicale.

Ils doivent avoir été exposés en établissements sanitaires tels que hôpital, clinique et sanatorium. Pour les maisons de repos et de convalescence les frais de santé exposés doivent l'être pour les séjours consécutifs à une hospitalisation de plus de 30 jours ou à une intervention dont le coefficient est supérieur à K50.

##### ***Prestations garanties***

Par prestations garanties, il faut entendre d'une part le remboursement des frais médicaux et chirurgicaux du régime général de la Sécurité Sociale ou du régime local d'Alsace Moselle et d'autre part les forfaits indiqués ci-dessous :

##### ***Niveau des Garanties***

##### **Secteur conventionné :**

- |   |  |
|---|--|
| • Hospitalisation médicale (honoraires compris) | 100 % des frais réels;   |
| • Hospitalisation chirurgicale                  | 100 % des frais réels;   |
| • Honoraires chirurgie                          | 100 % des frais réels limité à 400% de la Base de Remboursement;               |
| • Forfait journalier                            | 100% des frais réels;  |
| • Chambre particulière                          | 100% des frais réels limité à 2,50% du plafond mensuel de la Sécurité sociale; |
| • Lit d'accompagnement                          | 100% des frais réels limité à 1,50% du plafond mensuel de la Sécurité sociale. |

### Secteur non conventionné :

- Hospitalisation médicale (honoraires compris) 80 % des frais réels limité à 400% de la Base de Remboursement;
- Hospitalisation chirurgicale (honoraires compris) 80 % des frais réels limité à 400% de la Base de Remboursement;
- Forfait journalier 100% des frais réels limité à 400% de la Base de Remboursement;
- Chambre particulière 100 % des frais réels limité à 2,50% du plafond mensuel de la Sécurité sociale;
- Lit d'accompagnement 100% des frais réels limité 1,50% du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

### 2° Frais de santé

- **Soins médicaux courants**

Actes de pratique médicale courante, tels que :

- Consultations, visites
- Auxiliaires médicaux
- Actes d'Imagerie hors échographie
- Actes d'échographie, Doppler
- Analyses, laboratoires
- Transport du malade
- Prothèses non dentaires

Remboursement à hauteur de 150% de la Base de Remboursement, dans la limite des frais réels, et sous déduction des remboursements du régime obligatoire.

- **Pharmacie**

Ticket modérateur.

- **Soins et prothèses dentaires**

- **soins dentaires**

Remboursement à hauteur de 125% de la Base de Remboursement, dans la limite des frais réels, et sous déduction des remboursements du régime obligatoire.

- **prothèses dentaires**

Remboursement à hauteur de 125% de la Base de Remboursement dans la limite de 35% du plafond mensuel de la sécurité sociale par année.

- **orthodontie acceptée**

Remboursement à hauteur de 125% de la Base de Remboursement, augmenté de 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

- **implants dentaires**

Remboursement à hauteur de 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale par implant dans la limite de 2 implants par an.

- **Optique**

- **Monture**

Remboursement à hauteur de 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale par an.

- **Verres**

Remboursement à hauteur de 6% du plafond mensuel de la Sécurité sociale par an.

- **Lentilles acceptées**

Remboursement à hauteur de 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale par an.

- **Prime forfaitaire pour maternité**

10% du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

- **Chambre particulière**

1,50% du plafond mensuel de la Sécurité sociale par jour dans la limite de 4 jours;

- **Prime forfaitaire pour cure thermale acceptée par la Sécurité Sociale**

10% du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

### **ARTICLE 3 - MISE EN ŒUVRE DU REGIME**

Les entreprises ont la liberté de choix de l'organisme qui gère le régime frais médicaux de leurs salariés, en respectant les conditions définies dans le présent accord.

L'appréciation des niveaux de garanties s'effectue poste par poste.

#### **ARTICLE 4 - COTISATIONS**

Les cotisations seront prises en charge pour les 2/3 par l'employeur et pour 1/3 par le salarié.

Cette répartition s'applique uniquement pour les niveaux minima de garanties fixés dans la présente annexe.

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, souhaitant instaurer des niveaux de garanties supérieurs aux minima fixés dans la présente annexe, pourront déterminer pour lesdits niveaux une répartition des cotisations entre employeur et salarié différente de celle prévue au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article dans les conditions prévues à l'article L 911-1 du code de la Sécurité Sociale.

Le principe précisé à l'alinéa 2 du présent article et la procédure indiquée à l'alinéa 3 du présent article seront également applicables en ce qui concerne la répartition des cotisations pour des prestations non prévues par la présente annexe.

#### **ARTICLE 5 - ENTREE EN VIGUEUR**

La présente annexe entrera en vigueur au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2012, et au plus tard le lendemain de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension pris par le ministre du travail. A défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

Les parties conviennent de se réunir à nouveau, 24 mois après la date d'entrée en vigueur.

#### **Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
- Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C.

## **ANNEXE 8 : REGLEMENT INTERIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (C.P.N.E.F.P.)**

(Avenant du 14/01/2016)

### PREAMBULE

Les parties signataires du présent avenant décident de réécrire le règlement intérieur de la C.P.N.E.F.P.

Le présent avenant remplace et rend caduc l'avenant du 18 octobre 2011 (étendu par arrêté du 02/04/2012 – JO 11/04/2012).

### ARTICLE 1 - COMPOSITION DE LA COMMISSION

Chaque organisation syndicale représentative sur le plan national communiquera dès l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, à la délégation des employeurs, la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de la C.P.N.E.F.P. ; chaque liste comportera au maximum 5 noms.

Les organisations syndicales représentatives veillent à ce que les personnes habilitées disposent *a minima* de compétences professionnelles et/ou d'une expérience professionnelle en lien avec le courtage d'assurances et/ou de réassurances ou le secteur de l'assurance.

Les organisations syndicales notifieront à la délégation des employeurs tout changement intervenant dans cette liste.

Les salariés mandatés informent leur employeur de leur participation à la C.P.N.E.F.P. dans les conditions d'usage de leur entreprise.

Chaque organisation syndicale peut se faire représenter à chaque réunion de la C.P.N.E.F.P. au maximum par 3 personnes de sa liste ; il ne peut y avoir par organisation syndicale plus d'un salarié d'une même entreprise de courtage lors de chaque séance.

Le nombre maximum de représentants des organisations patronales sera égal au nombre de représentants syndicaux.

### ARTICLE 2 - COMPETENCES DE LA COMMISSION

La C.P.N.E.F.P. aura notamment pour mission :

- d'étudier tous les moyens techniques et financiers en vue d'assurer au personnel des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances, la formation et le perfectionnement professionnels permanents;
- d'assurer l'échange d'informations sur la situation de l'emploi, au niveau régional et national, entre les parties signataires;

- de procéder à l'étude de la situation de l'emploi et de son évolution prévisible au niveau de la branche;
- de rechercher et d'étudier les modalités permettant de suivre l'exécution des actions engagées au titre de la formation.

La Commission peut elle-même décider de privilégier certaines actions qu'elle estime nécessaires et adéquates à l'amélioration de l'emploi dans le secteur du courtage d'assurances.

## ARTICLE 3 – ADMINISTRATION

### **1° Présidence**

La présidence de la C.P.N.E.F.P. sera assurée à tour de rôle pendant 2 ans par un représentant de la délégation patronale puis par un représentant de la délégation syndicale.

Le président est désigné par le collège qui doit assurer la présidence de cette commission.

En cas de pluralité d'organisations syndicales par collège, la présidence sera assurée à tour de rôle par chaque organisation syndicale.

Le président a pour rôle de :

- représenter la commission dans ses activités;
- d'assurer la tenue et l'ordre du jour des réunions;
- de mettre à exécution les décisions de la C.P.N.E.F.P.

### **2° Réunions et Convocations**

La C.P.N.E.F.P. se réunit au moins deux fois par an.

Le président de la C.P.N.E.F.P. est chargé de convoquer les différentes organisations syndicales au minimum un mois franc avant la réunion de ladite Commission.

La convocation doit mentionner les sujets à l'ordre du jour de la réunion.

### **3° Secrétariat**

Les organisations patronales se chargent du secrétariat de la Commission.

## ARTICLE 4 - REUNIONS PREPARATOIRES

Une réunion préparatoire est prévue avant chaque réunion de la C.P.N.E.F.P.

Au titre de sa participation à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP), chaque salarié - mandaté par son organisation syndicale représentative au

plan national, pour participer à la dite Commission – bénéficie d'une journée de délégation de branche pour participer à la réunion préparatoire.

#### ARTICLE 5 – INDEMNISATION

Le temps passé en réunion de la C.P.N.E.F.P ou en réunion préparatoire est assimilé à du temps de travail effectif.

Les salariés siégeant au sein de la C.P.N.E.F.P doivent transmettre à leur employeur ou au représentant de celui-ci copie de leur convocation dans les huit jours de sa réception.

#### ARTICLE 6 - FRAIS ENGAGES AU TITRE DES REUNIONS DE LA C.P.N.E.F.P

##### **1° Les frais de repas**

Les frais de repas que les Membres de la C.P.N.E.F.P auront engagés le jour de la tenue de chaque réunion de la C.P.N.E.F.P seront pris en charge par leur employeur sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 20 € par salarié participant aux réunions.

Si le salarié bénéficie au sein de son entreprise de titres restaurant, la valeur patronale de ces derniers se défalque du montant ci-dessus.

Cette prise en charge vaut pour 3 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la C.P.N.E.F.P.

##### **2° Les frais de transport**

Les frais de transport que les Membres de la C.P.N.E.F.P auront engagés à l'occasion de la tenue de chaque réunion de la C.P.N.E.F.P seront pris en charge par leur employeur sur présentation de justificatifs (train sur la base du tarif S.N.C.F, 2<sup>ème</sup> classe).

Cette prise en charge vaut pour 3 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la C.P.N.E.F.P.

##### **3° Les frais d'hébergement**

Lorsque la réunion de la C.P.N.E.F.P ou la réunion préparatoire qui la précède se tient pour partie ou en intégralité la veille, les Membres de la C.P.N.E.F.P dont le trajet domicile-lieu de la réunion dépasse 2 heures pourront bénéficier du forfait « hébergement ». Les frais d'hébergement engagés par les Membres de la C.P.N.E.F.P, la nuit précédant la tenue de la réunion, au titre de leur participation à la réunion de la C.P.N.E.F.P, seront pris en charge de la manière suivante : remboursement d'une nuitée comprenant une chambre d'hôtel et un petit déjeuner et/ou un dîner sur la base d'un montant réel justifié, dans la limite de 100 €.

Cette prise en charge vaut pour 3 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la C.P.N.E.F.P.

**Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
- Fédération Nationale C.G.T. du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA).

## **AVENANT 19/12/2002 - ARTICLE 24 « LE TEMPS PARTIEL »**

Étendu par arrêté du 06/10/2003 (JO 15/10/03)

- Sont rajoutées, à la fin du 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 24, après les termes « *par écrit en recommandé avec accusé de réception* », les phrases suivantes :

*« Cette lettre doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. La demande doit être adressée six mois au moins avant cette date. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 60 jours calendaires à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si le chef d'entreprise justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.»*

- Est supprimé le 6<sup>ème</sup> alinéa de l'article 24 : « *En cas d'impossibilité de mettre en place un temps partiel l'employeur doit notifier au salarié par écrit son refus en précisant ses motifs* ».

Le présent avenant prend effet un jour franc après sa signature.

### **Signataires :**

- La Fédération Française des Courtiers d'Assurances et de Réassurances (F.C.A.),
- Le Syndicat Français des Assureurs Conseils (S.F.A.C.),
  
- La CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences
- La Fédération des Services C.F.D.T. (Branche Assurance),
- Le Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance CFTC- SCOARP - CFTC,

## AVENANT 06/03/2003 – PÉRIODE LÉGALE DE CONGÉS PAYÉS

Étendu par arrêté du 6 octobre 2003 (JO 15/10/03)

Il est convenu entre les parties signataires ce qui suit :

### ARTICLE 28 – 3° : PERIODE LEGALE DES CONGES PAYES

Pour la détermination des droits à congés payés, sont assimilées à du travail effectif :

- « Les absences pour maladie ou accident, dans la limite de 25 jours ouvrables par période de référence, cette durée étant proratisée pour les salariés entrant en cours de période de référence ; en cas de proratisation, l'arrondi se fera à la journée supérieure ».

en remplacement de « une durée maximale de 7 jours pour les périodes de maladie et accident ».

### ANNEXE VII : FRAIS MEDICAUX (ARTICLE 2 : NIVEAU DE GARANTIES – 2° : FRAIS DE SANTE)

En remplacement du paragraphe relatif aux « ~~soins et prothèses dentaires~~ » :

~~« Remboursement dans les mêmes proportions et limites que celles définies au poste précédent, augmenté d'un forfait par dent de 68,60 Euros (450 F), ce forfait étant indexé sur le plafond mensuel de la sécurité sociale »,~~

la nouvelle rédaction est la suivante :

#### **2° Frais de santé**

---

#### **~~« Soins et prothèses dentaires~~**

##### ~~— soins dentaires~~

~~Remboursement à hauteur de 125% du tarif de convention ou de responsabilité, dans la limite des frais réels, et sous déduction des remboursements du régime obligatoire.~~

##### ~~— prothèses dentaires~~

~~Remboursement dans les mêmes proportions et limites que celles définies au poste précédent, augmenté d'un forfait par dent de 70,93 euros (valeur 2003), ce forfait étant indexé sur le plafond mensuel de la sécurité sociale. ».~~

Le présent avenant prend effet un jour franc après son dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

#### **Signataires :**

- Fédération Française des Courtiers d'Assurances et de Réassurances (F.C.A.),
- Syndicat Français des Assureurs Conseils (S.F.A.C.),
  
- CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération des Services C.F.D.T. (Branche Assurance),
- Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance CFTC- SCOARP - CFTC,

# **ACCORD 12/05/1999 SUR LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Étendu par arrêté du 4 août 1999 (JO 08/08/99)

## **SOMMAIRE**

### **Préambule**

#### **Titre I - Champ d'application (art. 1)**

#### **Titre II - Aménagement de la réduction du temps de travail (art. 2).**

Art. 2 - 1 - Date d'effet

Art. 2 - 2 - Date d'application obligatoire de la réduction du temps de travail

Art. 2 - 3 - Procédure de mise en œuvre

Art. 2 - 4 - Le temps de travail effectif

Annexe du 2 - 4 : Exemples de programmation annuelle

Art. 2 - 5 - Les heures supplémentaires

Art. 2 - 6 - Les salaires

#### **Titre III - Les différentes modalités applicables (art. 3)**

Art. 3 - 1 - Modalité 1 - (35 heures par semaine)

Art. 3 - 2 - Modalité 2 - (35 heures sur deux ou quatre semaines)

Art. 3 - 3 - Modalité 3 - (36 heures par semaine sur 4 jours)

Art. 3 - 4 - Modalité 4 - (37 heures par semaine)

Art. 3 - 5 - Modalité 5 - (39 heures par semaine)

#### **Titre IV - La modulation du temps de travail**

Art. 4 : Modulation du temps de travail de type III

Art. 4 - 1 - Les contraintes

Art. 4 - 2 - L'information des salariés

Art. 4 - 3 - Au terme de la période annuelle

Art. 4 - 4 - Cas particuliers

#### **Titre V - Le temps partiel (art. 5)**

#### **Titre VI - Dispositions particulières**

Art. 6 : Remplacement des heures supplémentaires par un repos compensateur.

#### **Titre VII - Dispositions générales**

Art. 7 : Phase exécutoire

Art. 8 : Clause de caducité

Art. 9 : Révision – Dénonciation

Art. 10 : Réexamen de l'accord

Art. 11 : Suivi de l'accord

Art. 12 : Extension

### **ANNEXE 1 : Dispositions particulières applicables aux entreprises anticipant la réduction du temps de travail et désirant s'engager dans le dispositif d'aide**

#### **Chapitre 1- Création d'emplois**

##### **Titre I - Pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

Art. 1 : Durée du travail

- Art. 2 : Développement de l'emploi
- Art. 3 : Organisation du travail
- Art. 4 : Modalités de suivi

## **Titre II - Pour les entreprises de cinquante salariés ou plus**

### **Titre III - Pour l'ensemble des entreprises** **Chapitre 2 - Maintien de l'emploi (accord défensif)**

#### **ANNEXE 2 : Compte Épargne Temps**

- Art. 1 : Salariés bénéficiaires
- Art. 2 : Alimentation du compte épargne temps
- Art. 3 : Conversion
- Art. 4 : Utilisation du compte épargne temps
- Art. 5 : Rupture du contrat de travail
- Art. 6 : Information du salarié
- Art. 7 : Renonciation du salarié
- Art. 8 : Garanties

#### **SIGNATAIRES DE L'ACCORD ET DE SES ANNEXES**

#### **AVENANTS**

##### **Avenant du 6 mars 2003**

#### **ANNEXE 3 : Règlement Intérieur de la Commission de suivi**

- Art. 1 : Composition de la Commission
- Art. 2 : Compétence de la Commission
- Art. 3 : Administration
- Art. 4 : Indemnisation
- Art. 5 : Frais de repas.
- Art. 6 : Frais de transport
- Art. 7 : Confidentialité

##### **Avenant du 19 novembre 2014**

#### **ANNEXE 4 : Personnel d'encadrement**

- Art. 1 : Objet
- Art. 2 : Définitions des catégories de salariés cadres
- Art. 3 : Forfait en jours sur une base annuelle
- Art. 4 : Suivi de l'annexe
- Art. 5 : Date d'effet du présent avenant

## **PREAMBULE**

La situation de l'emploi est une préoccupation pour tous.

Chaque entreprise de notre secteur devra s'employer à favoriser la création d'emplois.

Réduire le chômage en favorisant l'emploi en général, et celui des jeunes en particulier est une priorité à laquelle les partenaires sociaux se sont à maintes reprises associés.

Nos emplois doivent être maintenus et développés : il est donc essentiel de maintenir et d'accroître la compétitivité de nos entreprises, porteuse d'emploi dans une économie ouverte sur le marché international où l'activité du courtage d'assurances est exposée à une concurrence exacerbée.

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail s'efforcera de concilier les nécessités économiques des entreprises et les souhaits des salariés.

Soucieuses de maintenir et de développer la négociation collective dans les cabinets de courtage d'assurances de toutes tailles, les parties signataires se reconnaissent une mutuelle compétence et décident de conclure un accord de branche prenant en compte les spécificités du secteur concerné.

La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail fixe la date d'entrée en vigueur de la durée légale du travail de 35 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2000, pour les entreprises, les établissements ou unités économiques et sociales<sup>3</sup> de plus de vingt salariés, et au 1<sup>er</sup> janvier 2002, pour les autres.

## **TITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

### **Article 1 :**

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises ayant pour activité le courtage d'assurances et/ou de réassurances compris dans la nomenclature de l'INSEE sous le code NAF 66 22.Z, inscrites au registre du commerce avec la mention " courtage d'assurances et/ou de réassurances " et relevant de la convention collective nationale de travail des cadres et employés salariés des cabinets de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés exerçant sur le territoire français y compris les départements d'Outre-mer et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur.

Est concerné par le présent accord, l'ensemble des salariés des entreprises visées ci-dessus, à l'exclusion des cadres dirigeants.

Les dispositions du présent accord ne s'imposent, aux entreprises visées ci-dessus, qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000, pour les entreprises de plus de vingt salariés, et au 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les autres. Avant ces dates, les entreprises peuvent anticiper la réduction du temps de travail dans le cadre déterminé par le présent accord.

---

<sup>3</sup> Dans le reste de l'accord, le terme entreprise désignera : l'entreprise, l'établissement ou l'unité économique et sociale.

## **TITRE II - AMENAGEMENT DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **Article 2 :**

#### **2-1 - Date d'effet :**

Le présent accord qui entrera en vigueur le jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension, crée les conditions permettant aux entreprises visées à l'article 1 d'appliquer la réduction du temps de travail.

#### **2 - 2 - Date d'application obligatoire de la Réduction du Temps de Travail**

La date obligatoire de la réduction du temps de travail est pour toutes les entreprises visées à l'article 1 :

- le 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés ;
- le 1<sup>er</sup> Janvier 2002 pour les entreprises de vingt salariés ou moins.

#### **2 - 3 - Procédure de mise en œuvre :**

La réduction du temps de travail doit être précédée dans chaque entreprise d'une information préalable portant sur :

- 1) l'existence et la communication de l'accord de branche ainsi que les coordonnées des parties signataires ;
- 2) la date envisagée de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail ;
- 3) les populations concernées ;
- 4) les modalités d'application envisagées par populations concernées.

Les entreprises qui engagent une démarche de réduction du temps de travail et de réorganisation pourront bénéficier d'un dispositif d'appui et d'accompagnement dans les conditions définies par le VII de l'article 3 de la loi 98-461 du 13 juin 1998 et du décret 98-946 du 22 octobre 1998.

Certains aménagements aux dispositions figurant dans le présent accord peuvent être mis en place, par accord d'entreprise après négociation avec les délégués syndicaux ou les " salariés mandatés " et consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

#### **2 - 4 - Le Temps de Travail Effectif**

Est considéré comme du temps de travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

En application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, l'horaire mensuel moyen est de 151,67 heures.

Quand la durée hebdomadaire effective du travail est fixée en moyenne annuelle, la durée maximum du travail effectif, après déduction des congés annuels légaux, des repos hebdomadaires et du 1<sup>er</sup> mai, est au maximum de 1645 heures, ou de 1650 heures pour les années bissextiles.

Dans sa programmation annuelle l'employeur déduira de ces durées les jours fériés, ne coïncidant pas avec le repos hebdomadaire, habituellement chômés dans l'Entreprise. Compte tenu de la variabilité de ces dates dans le calendrier, il pourra soit les forfaitiser sur une moyenne annuelle

pour un maximum annuel de 56 heures soit tenir compte des dates réelles. Quatre exemples de programmation de la durée collective annuelle maximum figurent en annexe du présent article.

**En annexe du 2-4 :**

**EXEMPLES DE PROGRAMMATION ANNUELLE**

Les exemples qui suivent ont été volontairement calculés sur des bases maxima, c'est-à-dire soit sur les 8 jours fériés moyens, soit sur la totalité des jours fériés tombant en dehors des Week-ends pour les deux années considérées. Ces exemples n'ont qu'une valeur indicative destinée à permettre à chaque Entreprise de tenir compte de sa situation particulière et d'adapter sa programmation en conséquence en tenant compte des usages en vigueur dans l'Entreprise

En dehors du 1<sup>er</sup> mai qui est défini par la Loi comme un jour férié chômé et payé, le code du travail prévoit 10 autres jours fériés qui tombent de la façon suivante :

		1999		2000	
1	1 <sup>er</sup> janvier	Vendredi	1	Samedi	
2	Lundi de Pâques	Lundi	2	Lundi	1
3	8 mai	Samedi		Lundi	2
4	Jeudi de l'Ascension	Jeudi	3	Jeudi	3
5	Lundi de Pentecôte	Lundi	4	Lundi	4
6	14 juillet	Mercredi	5	Vendredi	5
7	15 août	Dimanche		Mardi	6
8	1 <sup>er</sup> novembre	Lundi	6	Mercredi	7
9	11 novembre	Jeudi	7	Samedi	
10	25 décembre	Samedi		Lundi	8

1° - An 1999 FORFAIT	
Heures	1645
- 8 jours maximum x 7 h	-56
Résultat en heures	1589

2) - An 1999 REEL	
Jours calendaires	365
-52 week-ends	-104
-25j Congés Payés	-25
1 <sup>er</sup> mai (samedi)	
- 7 jours fériés	-7
= Nb de jours	229
x par Nb heures/jour	7
Résultat en heures	1603

3) - An 2000 FORFAIT	
Heures	1650
- 8 jours maximum x 7 h	-56
Résultat en heures	1594

4) - An 2000 REEL	
Jours calendaires	366
-53 week-ends	-106
-25j Congés Payés	-25
- Lundi 1 <sup>er</sup> mai	-1
- 8 jours fériés	-8
= Nb de jours	226
x par Nb heures/jour	7
Résultat en heures	1582

## **2 - 5 - Les Heures Supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail lorsqu'elles sont commandées par l'employeur ou effectuées avec l'accord de celui-ci.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé par la convention collective.

## **2 - 6 - Les Salaires**

Dans le respect de la loi et des dispositions de la convention collective, tout effet sur les salaires réels et rémunérations ne peut se faire qu'au niveau de l'entreprise et après accord, soit avec les délégués syndicaux ou, en leur absence avec le salarié mandaté en application de l'article 3 de la Loi du 13 juin 1998.

Les grilles de minima hiérarchiques fixées pour 169 heures restent inchangées pour les entreprises qui appliqueront une réduction du temps de travail jusqu'à 151,67 heures.

### **TITRE III - LES DIFFERENTES MODALITES APPLICABLES**

#### **Article 3 :**

Plusieurs modalités d'organisation du travail peuvent être mises en œuvre.

L'entreprise peut :

1° Soit retenir l'une ou l'autre des cinq modalités définies soit :

- a) pour l'ensemble de l'entreprise ;
- b) par service ou activité ou par métiers...

2° Soit, par accord d'entreprise, aménager, modifier l'une ou l'autre des modalités définies, ou créer une modalité d'organisation du travail soit :

- a) pour l'ensemble de l'entreprise ;
- b) par service ou activité ou par métiers...

#### **3 - 1 - Modalité 1 - (35 heures par semaine)**

L'horaire hebdomadaire de travail effectif est fixé à 35 heures.

#### **3 - 2 - Modalité 2 - (35 heures sur deux ou quatre semaines)**

L'horaire hebdomadaire de travail effectif est fixé en moyenne à 35 heures, sur 4 ou 5 jours, sur deux ou quatre semaines consécutives :

Dans ces conditions, seules les heures travaillées au-delà d'une moyenne de 35 heures hebdomadaires sur la période considérée donnent lieu soit à repos compensateur de remplacement soit à majoration de paiement pour heures supplémentaires.

### **3 - 3 - Modalité 3 - (36 heures par semaine sur 4 jours)**

L'horaire hebdomadaire de travail effectif est fixé à 36 heures sur 4 jours déterminés en fonction des nécessités de l'entreprise.

La réduction du temps de travail est organisée sous la forme de repos rémunérés à raison de 5 jours ouvrés par année civile complète travaillée. Ces jours peuvent être fixés, par demi-journées. Lorsqu'un salarié entre dans l'entreprise ou la quitte en cours d'année, le nombre de jours est calculé au prorata.

3 jours sont fixés par l'employeur dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par l'employeur avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

Les autres jours sont fixés par le salarié dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par le salarié avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

L'entreprise peut reporter dans le temps la demande du salarié pour des impératifs de fonctionnement. Un bilan des reports éventuels sera fait à la fin de chaque trimestre au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Ces jours de repos devront être utilisés en dehors des périodes de suractivité fixées à 16 semaines par l'employeur, sauf accord formel de celui-ci.

Dans ces conditions, la 36<sup>ème</sup> heure ne donne lieu ni à repos compensateur de remplacement ni à majoration de paiement pour heure supplémentaire et ne s'impute pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Compte tenu de l'amplitude de la journée de travail de cette modalité, une attention particulière sera apportée au temps de trajet et à la situation familiale des salariés concernés.

### **3 - 4 - Modalité 4 - (37 heures par semaine)**

L'horaire hebdomadaire de travail effectif est fixé à 37 heures sur 5 jours déterminés en fonction des nécessités de l'entreprise.

La réduction du temps de travail est organisée sous la forme de repos rémunérés à raison de 12 jours ouvrés par année civile complète travaillée ; lorsqu'un salarié entre dans l'entreprise ou la quitte en cours d'année, le nombre de jours est calculé au prorata.

6 jours sont fixés par l'employeur dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par l'employeur avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

Les autres jours sont fixés par le salarié dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par le salarié avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

L'entreprise peut reporter dans le temps la demande du salarié pour des impératifs de fonctionnement. Un bilan des reports éventuels sera fait à la fin de chaque trimestre au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Ces jours de repos devront être utilisés en dehors des périodes de suractivité fixées à 16 semaines par l'employeur, sauf accord formel de celui-ci.

Dans ces conditions, la 36<sup>ème</sup> et la 37<sup>ème</sup> heures ne donnent lieu ni à repos compensateur de remplacement ni à majoration de paiement pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

### **3 - 5 - Modalité 5 - (39 heures par semaine)**

L'horaire hebdomadaire de travail effectif est fixé à 39 heures sur 5 jours déterminés en fonction des nécessités de l'entreprise.

La réduction du temps de travail est organisée sous la forme de repos rémunérés à raison de 23 jours ouvrés par année civile complète travaillée ; lorsqu'un salarié entre dans l'entreprise ou la quitte en cours d'année, le nombre de jours est calculé au prorata.

12 jours sont fixés par l'employeur dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par l'employeur avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

Les autres jours sont fixés par le salarié dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par le salarié avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

L'entreprise peut reporter dans le temps la demande du salarié pour des impératifs de fonctionnement. Un bilan des reports éventuels sera fait à la fin de chaque trimestre au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Ces jours de repos devront être utilisés en dehors des périodes de suractivité fixées à 16 semaines par l'employeur, sauf accord formel de celui-ci.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36<sup>ème</sup> à la 39<sup>ème</sup> heures ne donnent lieu ni à repos compensateur de remplacement ni à majoration de paiement pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

## **TITRE IV - LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **Article 4 : Modulation du temps de travail de type III**

#### **4 - 1 - Les contraintes**

Après accord d'entreprise, la durée hebdomadaire de 35 heures peut être calculée par l'employeur en moyenne sur l'année civile soit pour l'ensemble de l'entreprise, soit par service ou activité ou par métier...

En l'absence de délégués syndicaux, cette modulation peut être mise en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer cette modulation après information des salariés concernés.

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures. Dans la fixation de la durée journalière de travail, une attention particulière sera apportée au temps de trajet et à la situation familiale des salariés.

Les variations d'horaires programmées ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 42 heures par semaine en moyenne sur 8 semaines consécutives.

Les heures effectuées mensuellement au-delà de 151,67 heures sont portées au crédit du salarié.

Les heures non effectuées mensuellement en deçà de 151,67 heures sont portées au débit du salarié.

Les absences mentionnées à l'article 29, 4° de la convention collective sont considérées comme temps de travail effectif.

Dans sa programmation annuelle l'employeur peut fixer un seuil mensuel minimum d'heures de travail effectif à accomplir.

La rémunération mensuelle est calculée en moyenne sur la base de 151,67 heures par mois.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures pendant une ou plusieurs semaines ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à paiement en plus de la rémunération moyenne mensuelle ni à majoration de paiement pour heures supplémentaires, sauf dans le cas où à la fin de l'année, la durée hebdomadaire moyenne de travail dépasserait 35 heures.

Les heures effectuées au-delà de 42 heures en moyenne pendant une période de 8 semaines consécutives doivent être exceptionnelles et donnent lieu prioritairement à repos compensateur de remplacement, ou à défaut, à majoration de paiement pour heures supplémentaires, dans la limite du contingent annuel.

#### **4 - 2 - L'information des salariés**

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée au salarié. En cours d'année, les salariés sont informés des changements de leurs horaires de travail non prévus par la programmation indicative avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

#### **4 - 3 - Au terme de la période annuelle**

A la fin de la période annuelle, il est calculé la durée moyenne hebdomadaire de travail effectuée par le salarié à la demande de l'employeur. Lorsque cette durée moyenne est supérieure à la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne légale ont la nature d'heures supplémentaires et donnent lieu à majoration de paiement pour heures supplémentaires. Elles s'imputent également sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf si elles donnent lieu au repos compensateur de remplacement.

#### **4 - 4 - Cas particuliers**

En cas de sous activité, le recours au chômage partiel ne sera possible qu'après épuisement des jours de repos effectivement dus. Ceux-ci seront utilisés au prorata des jours à disposition de l'entreprise et du salarié.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période annuelle, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours d'année, la durée moyenne hebdomadaire est calculée au prorata temporis par rapport à la durée théorique du travail de 1645 heures (1650 heures les années bissextiles).

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, s'il apparaît après calcul de la durée moyenne de travail comme indiqué ci-dessus que le salarié a perçu pour cette période une rémunération inférieure ou supérieure à celle correspondant à son temps de travail effectué, une régularisation sera opérée.

#### **TITRE V - LE TEMPS PARTIEL**

##### **Article 5 :**

Dans le cadre du temps partiel choisi, l'employeur proposera aux salariés de choisir :

- la proratisation du nouvel horaire ;
- ou la possibilité de retour à temps complet.

Dans le cadre du temps partiel embauché, si l'organisation du travail dans l'entreprise le permet, l'employeur proposera aux salariés soit :

- le maintien de l'horaire contractuel avec compensation salariale ;
- la proratisation du nouvel horaire, sans que celui-ci puisse être inférieur à 200 heures par trimestre ;
- l'augmentation de son temps de travail.

Un avenant au contrat de travail sera établi en conséquence.

#### **TITRE VI - DISPOSITIONS PARTICULIERES**

##### **Article 6 : Remplacement des heures supplémentaires par un repos compensateur**

Les parties signataires du présent accord entendent favoriser le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur. Elles conviennent que les entreprises pourront en accord avec le salarié, en application du présent accord et conformément aux dispositions des articles L. 3121-20 et suivants et L. 3122-1 du Code du travail remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Les heures supplémentaires ayant donné lieu au repos compensateur de remplacement ne s'imputeront pas sur le contingent annuel.

#### **TITRE VII - DISPOSITIONS GENERALES**

##### **Article 7 : Phase exécutoire**

**1)** La mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise doit être accompagnée des mesures d'informations suivantes :

- date d'entrée en vigueur ;
- modalité(s) retenue(s) ;
- personnels concernés ;
- projection de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail sur de futures embauches.

2) Tout changement de modalité devra faire l'objet d'une nouvelle information identique à celle prévue au 2 - 3, avec un délai de prévenance minimum de trois mois sauf accord des salariés concernés par la nouvelle modalité.

#### **Article 8 : Clause de caducité**

Cet accord est directement lié à l'obligation légale faite aux entreprises d'adopter, au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés et au 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les autres, un horaire collectif hebdomadaire au plus égal à 35 heures.

La remise en cause de cette obligation légale rendrait cet accord caduc et obligerait les partenaires sociaux à ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème.

#### **Article 9 : Révision - Dénonciation**

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens des articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du code du travail, ou toute organisation d'employeurs au niveau national qui n'est pas partie au présent accord et à la convention collective nationale, peut adhérer à cet accord, selon les dispositions prévues aux articles L. 2221-2 et L. 2261-3 du code du travail.

Chaque partie signataire pourra dénoncer ou demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2222-6, L. 2261-8 et suivants du code du travail. Le droit d'opposition pourra également s'appliquer dans le cadre des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

#### **Article 10 : Réexamen de l'accord**

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux entreprises définies à l'article 1, compléteraient la loi du 13 juin 1998 et les décrets du 22 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions nouvelles sur celles prévues au présent accord.

#### **Article 11 : Suivi de l'accord**

Il est institué une commission de suivi composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire, et pour les organisations d'employeurs signataires, d'un nombre de représentants au plus égal à celui de la totalité autorisée pour les organisations de salariés.

La commission a compétence pour se faire remettre tous documents qu'elle jugera nécessaire pour vérifier la bonne application de l'accord, et, le cas échéant, en contrôler l'interprétation.

A cet effet la commission se réunira tous les six mois.

## Article 12 : Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

\*\*\*\*\*

### ANNEXE 1 : DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX ENTREPRISES ANTICIPANT LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DESIRANT S'ENGAGER DANS LE DISPOSITIF D'AIDE

Afin de favoriser les formes de réduction du temps de travail les plus bénéfiques au développement de l'emploi et de permettre aux nombreuses entreprises du secteur de s'engager dans le dispositif d'aide à la réduction anticipée du temps de travail prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et le décret 98-494 du 22 juin 1998, les partenaires sociaux conviennent des dispositions ci-après.

#### CHAPITRE 1 - CRÉATION D'EMPLOIS

##### Titre I - Pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Les entreprises de moins de cinquante salariés qui veulent s'engager dans une démarche de développement de l'emploi avec recours aux aides le feront selon les modalités définies ci-après.

Le recours au mandatement doit être la règle. L'absence de mandatement doit être exceptionnelle. En l'absence de mandatement, l'employeur doit consulter l'ensemble du personnel.

L'accès direct au dispositif d'aide financière de l'État n'est envisagé que dans le cas d'une réduction anticipée du temps de travail dans le cadre du développement de l'emploi.

Les modalités de réduction de la durée effective du travail prévues par les dispositions des articles 1 à 5 s'appliquent en totalité, après avis, le cas échéant, des délégués du personnel. Leur mise en œuvre est subordonnée à l'accord de l'autorité administrative relative aux aides financières de l'État. Si d'autres modalités sont envisagées, un accord collectif doit être conclu au niveau de l'entreprise.

##### Article 1 : Durée du travail

Pour l'ensemble du personnel à temps complet effectuant 39 heures, la durée du travail est fixée à 35 heures par semaine (le cas échéant en moyenne annuelle) à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la conclusion de la convention avec la DDTEFP, si cette date est antérieure à la date d'entrée en vigueur de la durée légale du travail à 35 heures (au 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés, et le 1<sup>er</sup> janvier 2002, pour les entreprises de vingt salariés ou moins).

L'entreprise réduit donc de 10 % le temps de travail des salariés effectuant 39 heures hebdomadaire avant la conclusion de la convention ou avant l'entrée en vigueur de la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaire.

Pour que les salariés effectuant moins de 39 heures hebdomadaires soient inclus dans le programme d'anticipation de la réduction du temps de travail ouvrant droit au bénéfice des aides financières de l'État, leur temps de travail doit aussi être réduit de 10%.

Pour les salariés à temps partiel qui acceptent une baisse de leur horaire contractuel de travail, la réduction du temps de travail de 10 % peut également être appliquée.

## **Article 2 : Développement de l'emploi**

Sous réserve de la conclusion de la convention avec la DDTEFP, l'entreprise s'engage à embaucher 6% des salariés équivalent plein temps (151,67heures) concernés par la réduction du temps de travail.

L'effectif pris en compte est apprécié en moyenne sur les 12 mois qui précèdent la conclusion par l'entreprise de la convention avec la DDTEFP selon les règles fixées à l'article L. 2312-8 du Code du Travail.

Les embauches peuvent être effectuées sous contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée, sous contrat de formation en alternance, sous contrat d'apprentissage, à temps plein ou à temps partiel. Dans ce dernier cas, les salariés embauchés sont pris en compte au prorata de leur temps de travail. Ces embauches doivent intervenir dans le délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

L'augmentation de la durée du travail d'un salarié à temps partiel confirmée par un avenant à son contrat de travail est assimilée à une embauche. Dans ce cas, seules les heures de travail au-delà de la durée initiale de travail du salarié sont prises en compte pour l'appréciation des 6 % d'embauches. Le total des heures assimilées à des embauches doit représenter moins du tiers de l'obligation d'embauche de l'entreprise.

Les entreprises qui procéderont à des embauches exclusivement sous contrat à durée indéterminée, ou qui embaucheront pour au moins la moitié des 6 % soit des jeunes de moins de 27 ans y compris sous contrat de formation en alternance ou d'apprentissage soit des personnes ayant suivi un parcours d'insertion professionnelle ou des chômeurs âgés ou de longue durée, pourront demander à bénéficier de l'aide supplémentaire prévue par la loi.

Les embauches peuvent intervenir dans l'une ou l'autre des qualifications définies dans la Convention collective.

L'entreprise s'engage à maintenir l'effectif de l'entreprise augmenté des 6 % d'embauche pendant 2 ans à compter de la dernière embauche en contrepartie de la réduction du temps de travail. L'effectif pris en compte est l'effectif à la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail.

Le départ d'un salarié, résultant de la rupture de son contrat de travail quelle qu'en soit la cause, doit être compensé par l'embauche d'un nouveau salarié dans le délai de 2 mois suivant la date de son départ définitif afin de maintenir l'effectif de l'entreprise augmenté des 6 % d'embauche.

## **Article 3 : Organisation du travail**

L'entreprise applique strictement les dispositions de l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

#### **Article 4 : Modalités de suivi**

Les deux premières années, un bilan sera fait par l'employeur tous les 6 mois aux délégués du personnel, présentant les embauches réalisées en contrepartie de la réduction du temps de travail (nombre, forme, catégorie professionnelle), l'évolution des effectifs, et un suivi des modalités de l'organisation du temps de travail mise en place. Les trois années suivantes, le bilan sera fait au moins une fois par an.

#### **Titre II - Pour les entreprises de cinquante salariés ou plus**

Pour toutes les entreprises de cinquante salariés ou plus, un accord collectif au niveau de l'entreprise est nécessaire ; il pourra appliquer les dispositions du présent accord, les adapter, ajouter d'autres dispositions ou adopter d'autres normes.

Le bilan prévu à l'article 4 ci-dessus est présenté au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel.

#### **Titre III - Pour l'ensemble des entreprises**

Seul un accord collectif au niveau de l'entreprise peut prévoir une réduction de la durée effective de plus de 10 % et ramenant l'horaire à un niveau inférieur à 35 heures, accompagnée d'une augmentation des effectifs supérieure à 6 %, permettant l'éligibilité aux aides financières de l'État plus importantes prévues au décret n°98-494 du 22 juin 1998.

#### **CHAPITRE 2 - MAINTIEN DE L'EMPLOI (ACCORD DÉFENSIF)**

Seul un accord collectif au niveau de l'entreprise, quel que soit l'effectif peut prévoir une réduction de la durée effective du temps de travail, accompagnée d'un maintien des effectifs, permettant l'éligibilité aux aides financières de l'État prévues au décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

\*\*\*\*\*

#### **ANNEXE 2 : COMPTE EPARGNE TEMPS**

Les partenaires sociaux signataires créent un dispositif de compte épargne temps selon les modalités définies par l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 et les dispositions du Code du Travail.

Le compte épargne temps a pour finalité de permettre au salarié d'accumuler des droits en vue d'être rémunéré partiellement ou totalement lors de certaines absences autorisées ou pour anticiper le départ en retraite.

Les entreprises désirant mettre en place un compte épargne-temps, peuvent appliquer les dispositions décrites ci-après, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ou encore après information des salariés concernés en l'absence de représentants du personnel.

### **Article 1 : Salariés bénéficiaires**

Tous les salariés, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, ayant au moins UN AN d'ancienneté dans l'entreprise, peuvent ouvrir un compte épargne temps, l'ancienneté s'appréciant par rapport au contrat de travail en cours.

Les salariés intéressés doivent en informer par écrit leur employeur.

### **Article 2 : Alimentation du compte épargne temps**

Le compte épargne temps peut-être alimenté par les éléments suivants :

- le report d'une partie des jours de " congés payés " acquis par le salarié dans la limite de dix jours par an ;
- la moitié des jours éventuels de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail dans la limite de dix jours par an ;
- les primes éventuelles.

D'autres éléments déterminés par accord d'entreprise peuvent alimenter le compte épargne temps selon les modalités définies par cet accord.

Le salarié doit informer, par écrit, l'employeur du nombre de jours qu'il entend verser à son compte épargne temps (dans les limites fixées) :

- pour les jours de " congés payés " : au moment de l'établissement de l'ordre des départs en congé ;
- pour les jours de repos pour réduction de temps de travail : au plus tard le 31 octobre de chaque année.

### **Article 3 : Conversion**

Le compte épargne temps est exprimé en " jours de repos ".

Tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnissables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation.

La valeur de ces heures (ou jours) suit l'évolution du salaire fixe de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire fixe perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures (ou de jours) capitalisées.

### **Article 4 : Utilisation du compte épargne temps**

#### Prise du compte épargne-temps

Le compte épargne temps peut être utilisé pour financer totalement ou partiellement l'un des congés suivants :

- après 3 ans d'épargne : les congés parentaux, les congés sabbatiques ou toute autre période d'absence non rémunérée ou rémunérée partiellement définie par le Code du Travail, à l'exclusion des périodes d'absence pour maladie ou accident du travail ;

- un congé de fin de carrière permettant au salarié de partir en retraite avant la date prévue (dans l'hypothèse d'un dispositif aidé, ce congé doit être pris dans les 4 années qui suivent l'ouverture des droits).

Dans tous les cas, le salarié doit informer l'entreprise deux mois avant son départ de l'utilisation de son compte épargne temps.

L'utilisation du compte épargne temps ne deviendra effective que si le salarié remplit les conditions exigées par les textes pour bénéficier du congé demandé par lui et si l'entreprise n'a pas refusé ou reporté le congé lorsque de telles possibilités sont prévues par les textes.

En cas de report éventuel des dates de départ en congés par l'entreprise, conformément aux dispositions légales, l'utilisation du compte épargne temps est reportée en conséquence, sauf nouvelle information contraire écrite du salarié.

#### Indemnisation du congé

Les sommes versées au salarié, en vertu du compte épargne temps lors de la prise d'un congé défini ci-dessus, sont calculées sur la base du salaire brut perçu par l'intéressé au moment de la prise de son congé (le salaire prend en compte les différents éléments de la rémunération du salarié hors primes exceptionnelles ou annuelles éventuelles versées le mois considéré et hors heures supplémentaires).

Les versements sont effectués mensuellement, pendant tout ou partie de la durée du congé, jusqu'à épuisement du compte épargne temps.

Le compte épargne temps est diminué chaque mois du nombre de jours indemnisés.

Chaque versement mensuel effectué au titre du compte épargne temps donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie, il est soumis aux mêmes cotisations que les salaires. Les versements sont effectués aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

#### **Article 5 : Rupture du contrat de travail**

En cas de rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit et quel que soit l'auteur de la rupture, l'entreprise verse au salarié une indemnité correspondant à l'intégralité des droits qu'il a acquis à son compte épargne temps.

Cette indemnité est égale au nombre de jours figurant au compte épargne temps du salarié multiplié par le salaire journalier du salarié au moment de la rupture de son contrat.

Cette indemnité figure sur le bulletin de paie et est soumise aux mêmes conditions que le salaire.

## **Article 6 : Information du salarié**

Une information est donnée au salarié sur la situation de son compte épargne temps dans le mois qui suit celui où a été effectué un versement au compte épargne temps. L'information doit préciser la date d'ouverture du compte épargne temps, le nombre de jours de repos épargnés, avec s'il y a lieu, le calcul de conversion et le cumul de temps épargné depuis l'ouverture du compte.

## **Article 7 : Renonciation du salarié**

Le salarié peut renoncer à tout ou partie de son compte épargne temps dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre de la participation. Il devra dans ce cas notifier, par écrit, à l'employeur sa demande, en observant un délai de prévenance de 4 mois et joindre à celle-ci un justificatif de sa demande.

La part ou la totalité du compte épargne temps à laquelle le salarié a renoncé donne droit à une indemnité calculée et versée selon les modalités définies à l'article 4.

Toutefois, si l'indemnité est supérieure à deux mois de salaire, elle fait l'objet de plusieurs versements (un par mois jusqu'à épuisement du compte), chaque versement ne pouvant être supérieur à deux mois de salaire. L'indemnité ou le premier versement est payé le mois suivant celui de la renonciation.

En cas de renonciation par un salarié à son compte épargne temps, celui-ci ne peut ouvrir un nouveau compte épargne temps.

## **Article 8 : Garanties**

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne temps sont couverts par l'assurance de garantie des salariés dans les conditions des articles L. 3253-6 et L. 3253-8 du Code du Travail.

L'employeur devra en outre s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

\*\*\*\*\*

## **Signataires :**

- La Fédération Française des Courtiers d'Assurances et de Réassurances (F.C.A.),
- La CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- La Fédération des Services C.F.D.T. (Branche Assurance),
- La Fédération des Employés, Cadres Techniciens et Agents de Maîtrise FECTAM - C.F.T.C., Section Fédérale de l'Assurance C.F.T.C (SCICIPAA).

**AVENANT 06/03/2003 A L'ACCORD DU 12 MAI 1999 SUR LA REDUCTION ET  
L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**  
Étendu par arrêté du 03/10/2003 (JO 14/10/03)

**Annexe 3 : Règlement Intérieur de la Commission de suivi (article 11)**

**Article 1 composition de la commission**

Chaque organisation syndicale représentative sur le plan national et signataire ou adhérente au présent accord communique à la délégation des employeurs la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de la Commission de suivi ; chaque liste comporte au maximum 6 noms par organisation syndicale.

Les organisations syndicales doivent notifier à la délégation des employeurs tout changement intervenant dans cette liste.

Les listes des organisations syndicales sont établies parmi leurs responsables statutaires et/ou parmi les membres du personnel des entreprises de courtage.

Les salariés mandatés informent leur employeur de leur participation à la Commission de suivi dans les conditions d'usage de leur entreprise.

Chaque organisation syndicale peut se faire représenter, à chaque réunion de ladite Commission, au maximum par 2 personnes de sa liste, tel que stipulé dans l'article 11 du présent accord ; ces 2 personnes ne peuvent appartenir à la même entreprise ou groupe de courtage.

Le nombre maximum de représentants des organisations d'employeurs signataires est au plus égal à celui de la totalité autorisée pour les organisations de salariés.

**Article 2 compétences de la commission**

Conformément à l'article 11 du présent accord, la Commission de suivi a compétence pour se faire remettre tous documents qu'elle jugera nécessaire pour vérifier la bonne application de l'accord, et, le cas échéant, en contrôler l'interprétation.

Après discussion, un procès-verbal sera établi reprenant le constat de la Commission ou, dans son rôle d'interprétation, son avis en cas d'accord entre la délégation des employeurs et celle des salariés ou constatant le désaccord existant au sein de la Commission.

Le secrétariat de la Commission devra, dans les 15 jours suivant la réunion de la Commission, transmettre le procès-verbal à l'ensemble des organisations y participant et à la Commission Paritaire instituée par la convention collective en vigueur.

## **Article 3 administration**

### **1° Présidence**

La présidence de la Commission de suivi est assurée alternativement par un représentant de la délégation patronale et par un représentant de l'une des organisations syndicales siégeant au sein de cette Commission.

Pour les organisations syndicales de salariés, le choix du président s'organise à tour de rôle et selon l'alternance prévue ci-dessus. L'ordre des organisations disposant de la présidence se fera par accord entre les organisations syndicales. Si les organisations syndicales ne peuvent trouver un accord, un scrutin sera alors organisé :

1<sup>er</sup> tour : l'élection du président se fera à la majorité des voix, le vote étant réservé aux deux seuls représentants siégeant de chaque syndicat de salariés.

2<sup>nd</sup> tour : si une majorité ne peut être trouvée, un second scrutin sera organisé.

Pour les organisations patronales, la procédure d'élection décrite ci-dessus, leur sera applicable.

Toute organisation peut choisir de passer son tour, l'ordre des présidences n'étant alors pas modifié.

La durée du mandat du Président est de 1 an.

Le Président a pour rôle de :

- Représenter la Commission dans ses activités et de l'en tenir informée ;
- De fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions.

### **2° Saisine et Convocations**

La Commission se réunit tous les 6 mois, conformément à l'article 11 du présent accord ou pourra être saisie par toute organisation patronale et syndicale représentative au plan national par lettre motivée, envoyée par recommandé avec accusé de réception, et adressée au secrétariat de ladite Commission.

Le Président devra convoquer et réunir les membres de la Commission dans un délai maximum de 2 mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée. Cette convocation sera rédigée et adressée par le Président au siège de chaque organisation signataire ou adhérente au présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette convocation est envoyée au moins 1 mois avant la tenue de la réunion. Elle comprend la date et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par le Président, en tenant compte des demandes formulées.

### **3° Secrétariat**

Le secrétariat de la Commission est assuré par les organisations patronales.

## **Article 4 Indemnisation**

Le temps passé en réunion de la Commission de suivi est assimilé à du temps de travail effectif.

Les salariés siégeant au sein de ladite Commission doivent transmettre à leur employeur ou au représentant de ce dernier copie de leur convocation dans les huit jours de sa réception.

#### **Article 5 Frais de repas**

Les frais de repas que les salariés des entreprises de courtage auront dû engager le jour de la tenue de chaque réunion de la Commission seront pris pour partie en charge par leur employeur, à hauteur de 10 € par salarié participant aux réunions, sur présentation de justificatifs.

Si le salarié bénéficie au sein de son entreprise de titres restaurant, la valeur patronale de ces derniers se déduit du montant ci-dessus.

#### **Article 6 Frais de transport**

Les frais de transport que les salariés des entreprises de courtage auront dû engager au niveau de leurs déplacements le jour de la tenue de chaque réunion de la Commission seront pris en charge par leur employeur sur présentation de justificatifs (sur base 2ème classe S.N.C.F.).

#### **Article 7 confidentialité**

Les membres de la Commission s'engagent à ne communiquer à qui que ce soit aucune des informations nominatives dont ils auraient eu connaissance à l'occasion de l'exercice de leur mandat.

Cette interdiction vise notamment tous les documents (comptables, techniques...), auxquels les membres ont eu accès dans le cadre de leur activité au sein de cette Commission.

#### **Signataires :**

- La Fédération Française des Courtiers d'Assurances et de Réassurances (F.C.A.),
- La CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- La Fédération des Services C.F.D.T. (Branche Assurance),
- Le Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance CFTC- SCOARP - CFTC,

# **AVENANT 19/11/2004 A L'ACCORD DU 12 MAI 1999 SUR LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Étendu par arrêté du 11/07/2016 (JO 26/07/2016)

## **Annexe 4 : PERSONNEL D'ENCADREMENT**

### **ARTICLE 1 OBJET**

Le présent avenant annule et remplace l'avenant du 13 juin 2004 étendu par arrêté du 22 décembre 2004 (JO 11/01/2005).

Il a pour objet de fixer les modalités de mise en œuvre des conventions de forfait en jours sur une base annuelle pour les catégories de cadres dits « cadres autonomes », conformément à la réglementation en vigueur.

La mise en place de cette modalité de réduction et d'aménagement du temps de travail nécessite dans tous les cas l'accord du salarié, obtenu soit par signature de son contrat de travail, soit par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

### **ARTICLE 2 DEFINITIONS DES CATEGORIES DE SALARIES CADRES**

3 catégories de cadres sont distinguées :

- les cadres « dirigeants » (art. L. 3111-2 du Code du travail) : il s'agit des cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement. Ces cadres sont exclus du champ d'application de l'accord du 12 mai 1999 ainsi que de la réglementation de la durée du temps de travail.

- les cadres dits « intégrés » (art. L. 3121-43 du Code du travail) : il s'agit des cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Ils sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés.

- les cadres dits « autonomes » (art. L. 3121-43 du Code du travail) : il s'agit des cadres commerciaux et/ou itinérants, ou des cadres sédentaires gérant eux-mêmes leur emploi du temps, qui ne sont ni dirigeants, ni intégrés du fait que la nature de leurs fonctions ne leur permet pas de suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils appartiennent, et de prédéterminer la durée de leur temps de travail.

Ces cadres « autonomes » bénéficient également d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps en raison des conditions d'exercice et de la nature de leurs fonctions.

Dans la mesure où la classification conventionnelle (article 21 de la convention collective du 18 janvier 2002) repose sur la définition des fonctions exercées par les salariés et non sur des dénominations précises d'emplois, le présent avenant ne peut citer de manière exhaustive les emplois concernés par le forfait en jours sur une base annuelle.

Le statut de cadre doit être apprécié exclusivement par référence à la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

### **ARTICLE 3 FORFAIT EN JOURS SUR UNE BASE ANNUELLE**

1° Il peut être établi une convention de forfait en jours sur une base annuelle uniquement avec un cadre dit « autonome ».

2° L'appartenance à la catégorie des cadres ne peut justifier et fonder, à elle seule, la conclusion d'une convention de forfait en jours sur une base annuelle.

La conclusion d'une telle convention doit reposer sur une analyse objective, par l'employeur, des conditions de travail et des missions.

3° Le nombre de jours sur la base desquels est fixé le forfait ne peut dépasser en aucun cas sur l'année civile :

Pour les entreprises de plus de 10 salariés :

- 217 jours travaillés pour les cadres « autonomes » positions G et H ;

- 216 jours travaillés pour les cadres « autonomes » positions E et F.

Ces forfaits s'appliquent exclusivement aux positions de la classification conventionnelle de la branche.

Pour les entreprises de 10 salariés et moins :

- 216 jours travaillés pour les cadres « autonomes » quelle que soit leur position dans la classification conventionnelle de branche.

Il est possible, au sein de chaque entreprise, de fixer des forfaits de jours travaillés inférieurs, ainsi qu'une période de référence différente de l'année civile.

Le nombre de jours ainsi exprimé peut varier en fonction des droits à congés payés acquis.

4° Ces forfaits de jours travaillés pourront être dépassés uniquement dans des cas précis conformément à la réglementation en vigueur (affectation de jours de repos à un compte d'épargne-temps, report de congés...).

En dehors de ces cas, s'il y a dépassement de plafond, le salarié doit récupérer un nombre de jours équivalent à ce dépassement, sans majoration. Ces jours de récupération doivent être pris au cours des 3 premiers mois de l'année de référence suivante, ces dépassements n'étant pas reconductibles d'une année sur l'autre.

Le salarié peut également en conformité avec la réglementation en vigueur affecter ces jours au crédit d'un compte épargne-temps, si ce dispositif est mis en place au sein de l'entreprise.

En cas de recrutement ou de départ en cours d'année, ces plafonds de 217 ou de 216 jours devront être proratisés en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise ou de départ de l'entreprise.

5° Les jours de repos attribués dans le cadre du forfait jours peuvent être pris par journées ou demi-journées.

La moitié des jours, ou demi-journées, de repos est fixée par l'employeur dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié à son initiative avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires. Les autres jours, ou demi-journées, sont fixés par le salarié dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par le salarié avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

L'entreprise peut reporter dans le temps la demande du salarié pour des impératifs de fonctionnement.

Ces jours de repos devront être utilisés en dehors des périodes de suractivité fixées à 16 semaines par l'employeur, sauf accord formel de celui-ci.

Ces jours de repos peuvent être affectés à un compte épargne-temps en conformité avec la législation en vigueur, si ce dispositif est mis en place au sein de l'entreprise.

6° Les cadres visés à l'article 1 du présent avenant qui bénéficient d'un forfait annuel en jours sont soumis aux repos quotidien et hebdomadaire. Ainsi, l'amplitude des journées d'activité et la charge de travail de ces cadres devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés leur permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

De plus, les cadres visés à l'article 1 du présent avenant bénéficient des dispositions relatives à la durée du travail et au repos hebdomadaire de l'article 23<sup>4</sup> de la Convention Collective du 18 janvier 2002.

Par ailleurs, les moyens de communication technologique mis à la disposition des salariés devront faire l'objet d'un usage maîtrisé.

7° Afin de garantir le droit à la santé, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie personnelle et familiale, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées. Ce suivi est notamment effectué au moyen d'un décompte annuel du nombre de jours ou de demi-journées réellement travaillés par chaque salarié concerné. Il sera possible de prévoir un décompte mensuel du nombre de jours effectivement travaillés et non-travaillés.

---

**<sup>4</sup> ARTICLE 23 DUREE DU TRAVAIL**

*Est considéré comme temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.*

*Le temps de travail de l'entreprise peut être réparti sur 6 jours maximum.*

*Le salarié a droit à 2 jours de repos consécutifs incluant obligatoirement le dimanche.*

*Par dérogation à ce principe, dans les entreprises de 10 salariés et moins, en accord avec le personnel, l'organisation du temps de travail peut amener à 4 demi-journées consécutives de repos incluant obligatoirement le dimanche.*

Ce récapitulatif peut résulter d'un document – ou tout moyen équivalent – renseigné par le salarié sous la responsabilité de l'employeur et tenu à la disposition de la DIRECCTE.

8° Ce document - ou tout moyen équivalent - permet également, par la mention des horaires, le respect et le contrôle des horaires de repos quotidien et hebdomadaire.

9° Les modalités de suivi de l'organisation du travail des intéressés, de l'amplitude de leur journée de travail et de la charge de travail en résultant, sont examinées avec l'employeur au cours de l'entretien annuel visé à l'article L.3121-46 du code du travail. Au cours de cet entretien, seront évoquées l'organisation, et la charge de travail de l'intéressé, l'amplitude de ses journées d'activité, l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que sa rémunération. L'impact éventuel de nouvelles technologies sera également examiné.

Le salarié alertera l'employeur en cas de « difficulté inhabituelle » dans l'organisation du travail, la charge de travail ou l'amplitude des journées de travail. Il l'informera des événements ou éléments à l'origine de cette difficulté. L'employeur organisera un rendez-vous au cours duquel une solution sera recherchée conjointement avec le salarié.

Par ailleurs, le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

#### **ARTICLE 4 SUIVI DE L'ANNEXE**

La Commission de suivi, instituée par l'article 11 de l'accord du 12 mai 1999, se réunira 12 mois après l'entrée en vigueur du présent avenant afin de faire le point sur l'application de la modalité dit de forfait annuel en jours dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

#### **ARTICLE 5 DATE D'EFFET DU PRESENT AVENANT**

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Le présent avenant est soumis à extension.

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

#### **Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
- Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C

# ACCORD 05/03/2009 - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Étendu par arrêté du 08/10/2009 (JO 17/10/09)

Dans le cadre de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et dans le prolongement de l'article 17 1° de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances veulent favoriser l'amélioration et la progression de la reconnaissance et la mise en œuvre du principe d'égalité professionnelle des hommes et des femmes.

Par le présent accord de branche, les parties précisent les principes qu'il convient d'appliquer afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle. Aussi, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances acceptent de prendre des engagements avec un suivi, au travers notamment d'indicateurs fixés dans le présent accord. Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1<sup>er</sup> de la Convention collective du 18 janvier 2002.

## ARTICLE 1 - RECRUTEMENT

### 1.1 : Offres d'emploi

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'interdisent de faire apparaître tout critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge, ...) lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

### 1.2 : Processus et critères de recrutement

L'activité professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances est ouverte aux femmes comme aux hommes. Le processus de recrutement des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances est donc unique et des critères de sélection strictement identiques sont appliqués.

Ces critères doivent être strictement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats.

### 1.3 : Candidatures reçues et candidatures retenues

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances veillent à conserver un équilibre nécessaire dans le recrutement entre les femmes et les hommes. Lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences et expériences ou profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats, compte tenu du marché du travail.

Dans le cadre de leurs relations avec les établissements de formation cibles, universités ou écoles, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'attacheront à inciter les femmes, comme les hommes, à s'orienter vers l'ensemble des filières métiers.

#### 1.4 : Rémunération à l'embauche

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées ; elle ne tient en aucun cas compte du sexe de la personne recrutée.

### **ARTICLE 2 - PARCOURS ET EVOLUTIONS PROFESSIONNELS**

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances affirment leur engagement de veiller à l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne les possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel et de rémunération.

La mixité des emplois suppose qu'hommes et femmes aient les mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolution professionnels. Ils peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevés. A cet égard, l'accès des femmes aux postes à responsabilité se fait sur les mêmes critères que pour les hommes.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les femmes et pour les hommes. Ils sont fondés sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et des qualités professionnelles.

### **ARTICLE 3 - FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### 3.1 : Accès à la formation

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances garantissent le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle et au dispositif du droit individuel à la formation.

L'accès à la formation professionnelle est en effet un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de chance dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des hommes et des femmes. Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances veillent à ce que hommes et femmes participent aux mêmes formations tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

#### 3.2 : Organisation de la formation

Pour favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation et aux séminaires, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances veillent:

- à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation à niveau de qualité de formation égale,
- à mettre en place, un aménagement d'horaire pour faciliter la participation à la formation.

#### 3.3 : Accès aux formations de direction et diplômantes

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances garantissent le principe général d'égalité d'accès aux formations de direction et aux formations diplômantes. Lors des entretiens de sélection aux formations, les questions spécifiques à la maternité et aux modalités d'exercice de la parentalité sont proscrites.

### 3.4 : Sensibilisation des dirigeants et responsables de service.

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'engagent à sensibiliser leurs dirigeants et responsables de services aux principes de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes.

### 3.5 : Calcul des droits à DIF des salariés en congé de maternité, de paternité, d'adoption ou congé parental d'éducation

La période d'absence des salariés pour congé de maternité, de paternité d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation.

## **ARTICLE 4 - EGALITE SALARIALE ET PROMOTION**

### 4.1 : Principe d'égalité de rémunération

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est fondamental.

Pour y parvenir, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances prennent les engagements suivants :

- elles veillent à ce que, lors des révisions de situation, les dirigeants d'entreprise s'assurent qu'à compétences, qualifications, et fonctions équivalentes, performances individuelles comparables, les promotions et augmentations de salaires soient similaires entre les femmes et les hommes,
- elles sont vigilantes au respect de la proportionnalité des promotions entre femmes et hommes à compétences et expériences ou profils et performances équivalents,
- le fait que le salarié soit un homme ou une femme ne doit en aucune manière avoir une quelconque influence dans la détermination de sa rémunération.

### 4.2 : Actions spécifiques à des étapes potentiellement charnières de la vie professionnelle

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances prennent trois engagements :

1. Pour les promotions des niveaux de classification, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'attacheront à faire converger les taux des promotions des hommes et des femmes.
2. Des entretiens de carrière seront réalisés avec les salariés qui le demandent et qui totalisent entre 15 et 20 ans d'expérience professionnelle car cette période peut correspondre à une étape clé et permettre le développement d'une « deuxième partie de carrière ».
3. Les salariés qui travaillent à temps partiel et qui expriment leur souhait de passer à temps plein seront reçus dans le cadre d'un entretien de carrière pour faire un point sur leur parcours et leurs perspectives professionnels.

#### 4.3 : Mesures spécifiques au titre du rattrapage salarial pour supprimer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes d'ici à la fin 2010

Il est rappelé que la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

A cet effet, dans les sociétés de plus de 200 salariés, il sera possible pour identifier les dossiers des salariés les plus susceptibles de présenter une différence salariale non justifiée et devant donc faire l'objet d'une analyse prioritaire, d'avoir recours à une méthodologie consistant à comparer, par niveau de classification de la convention collective, leur rémunération par rapport à la médiane des rémunérations.

A titre exceptionnel, pour les années 2009 et 2010 la situation salariale de chaque salarié, fera l'objet d'un examen une fois par an dans le cadre du processus annuel habituel de révision des rémunérations.

Cette démarche doit bien entendu s'effectuer au regard du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

### **ARTICLE 5 - MATERNITE, PATERNITE ET PARENTALITE**

#### 5.1 : La maternité

Garantie pendant la grossesse :

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Garanties pendant le congé de maternité ou d'adoption :

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, la maternité ou l'adoption ne pénalisent pas les salarié(e)s dans leur vie professionnelle.

Cette période d'indisponibilité est considérée comme du temps de travail effectif, notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté,
- la répartition de l'intéressement, de la participation,
- le calcul des congés payés et des primes.

Le ou la salarié(e) de retour de congé maternité ou de congé d'adoption bénéficie des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Dès que la (ou le) salariée aura informé son employeur de son retour, un entretien sera organisé avec sa hiérarchie ou son gestionnaire Ressources Humaines afin d'arrêter les conditions de sa réintégration, soit dans son précédent emploi ou similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire son évolution professionnelle. A cette occasion, sa situation professionnelle est précisée ainsi que les actions de formation en découlant.

Ces entretiens individuels font l'objet d'une formalisation écrite et un exemplaire du document est remis à la (ou le) salariée. Ils ne se substituent pas aux entretiens d'évaluation professionnelle.

### 5.2 : La paternité

La période d'absence au titre du congé légal de paternité est prise en compte pour le calcul des droits dans les conditions fixées par la loi.

### 5.3 : Le congé parental d'éducation à temps complet

Afin de faciliter son retour, le ou la salarié(e) est reçu(e) par sa hiérarchie dès son retour de congé parental afin d'arrêter les conditions de sa réintégration, soit dans son précédent emploi ou similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire son évolution professionnelle.

## **ARTICLE 6 - ORGANISATION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances veillent à ce que les modalités d'organisation du travail du ou de la salarié(e), et notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel est rappelé.

## **ARTICLE 7 - INDICATEURS DE SUIVI**

Dans un souci de cohérence avec le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes mis en œuvre par le décret n°2008-838 du 22 août 2008, et afin de ne pas multiplier inutilement les tableaux de bord, les parties conviennent de se référer aux indicateurs contenus dans le rapport.

Le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes diffère selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés. Les modèles mis à la disposition des entreprises par le ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité sont annexés au présent accord.

Cependant, les informations collectées dans le rapport de situation comparée ne sont pas suffisantes pour appréhender les problématiques visées aux articles 1 : « recrutement » et 5 : « maternité, paternité et parentalité » du présent accord.

En conséquence, il est décidé d'ajouter les indicateurs suivants qui pourront être adjoints au rapport de situation comparée :

- embauches de l'année : répartition par emploi type et par sexe.
- nombre de salariés (avec une répartition par sexe) en congé parental (pour une durée supérieure à six mois),
- nombre de jours de congés de paternité pris dans l'année et nombre de jours théoriques dans l'année (avec une répartition par catégorie hiérarchique).

## **ARTICLE 8 - DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé par avenant dans les conditions légales. Il entrera en vigueur à compter de la date de sa signature.

Un examen de l'application du présent accord sera effectué chaque année au niveau de la branche au sein de la commission paritaire. Dans le même cadre, un examen plus général visant à mesurer les progrès réalisés et le cas échéant, ceux éventuels restant à faire, sera réalisé après trois années d'application.

Dans l'hypothèse où des modifications législatives ou réglementaires conduiraient à des aménagements ou à des difficultés d'application du présent accord, les parties signataires se rencontreront pour examiner l'incidence des nouvelles dispositions sur les dispositions de l'accord. Cet accord pourra être dénoncé par les parties en respectant un préavis de trois mois.

## **ARTICLE 9 - ENTREE EN VIGUEUR - FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE**

Le présent avenant prend effet un jour franc après sa signature.

Le présent accord sera déposé en un exemplaire au Secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du travail de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Ces formalités seront exécutées par la CSCA.

### **Signataires :**

- Pour la Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- Pour la CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Pour la Fédération des Services C.F.D.T. (Branche Assurance),
- Pour le Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C

## Modèle de rapport de situation comparée (Entreprises de moins 300 salariés)

### Mesure des écarts de rémunération et des évolutions de carrière

(Plus d'info : cliquez ci-dessus)

1 <a href="#">Catégories professionnelles</a> [DADS – S..G01.0 0.01.001]	2 Sexe	3 Effectif Total 31/12 [DADS S.30]	4 Nombre embauches au 31/12	5 Nombre moyen d'heures de formation/an/ Salarié [Doc Cerfa 2483]	6 Type de contrat [DADS S41.G01.00.013 – S41.G01.2.001]		7 <a href="#">Nombre de promotion</a> dans l'année**	8 Durée du travail [DADS S41.G01.00.013 – S41.G01.00.020]		9 Age moyen	10 Ancienneté moyenne	11 <a href="#">Rémunération au choix</a>								
					CDI	CDD		Temps complet	Temps partiel			11 bis Rémunération moyenne Effective [S41.G01.00.0 29.001]	<a href="#">11 ter Rémunération moyenne base 100</a>	<a href="#">11 quater = Mini conventionnel</a>						
														A = mini	B >0 à X%	C >X à Y%	D Y à Z%	E > à Z%		
	F																			
	H																			
	F																			
	H																			

## Modèle de rapport de situation comparée (Entreprises de 300 salariés et plus)

Tableau 1 : Mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

1 <u>Catégories professionnelles</u>  <i>[Correspondance avec le Bilan social]</i>	2 Sexe	3 Effectif total au 31/12  <i>BS :11 (111)</i>	4 Ancienneté moyenne dans l'entreprise au 31/12  <i>À partir de BS :11 (117)</i>	5 Age moyen au 31/12  <i>A partir de BS :11 (116)</i>	6 <u>Rémunération moyenne ou médiane</u> <i>A partir de BS :21 (211)</i>		7 Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle	8 <u>Durée moyenne d'interruption</u>  <i>A partir de BS : 18</i>	9 Type de contrats  <i>BS : 11 (112/113)</i>		10 Durée du travail  <i>BS : 41 (414)</i>		
					Rémunération moyenne ou médiane	Spécificité - rémunération			CDI	CDD	Temps complet	Temps partiel : de 20h à 30h	Temps partiel : autres formes
	F					Oui/non							
	H					Oui/non							
	F					Oui/non							
	H					Oui/non							

**Tableau 2 : mesure des évolutions de carrière**

1 <u>Catégories</u> professionnelles  <i>[Correspondance avec le Bilan social]</i>	2 Sexe	3 Effectif total 31/12  <i>BS :11 (111)</i>	4 Mouvements / An  <i>BS : 13 (131/132)</i> <i>BS :14)</i>		5 Age moyen au 31/12  <i>A partir de BS :11 (116)</i>	6 Ancienneté moyenne dans l'entreprise au 31/12  <i>A partir de BS :11 (117)</i>	7 Nombre moyen d'heures d'actions de formation/salarié/an  <i>BS :51 (514/515)</i>			8 Promotions		9 Nombre d'interruptions > à 6 mois  <i>A partir BS : 18</i>	10 Durée du travail  <i>BS : 41 (414)</i>		
			Nombre d'embauches au 31/12 par type de contrat de travail	Nombre de départs au 31/12 selon les motifs			Adaptation au poste	Maintien dans l'emploi	Développement des compétences	Nombre de promotions au 31/12  <i>BS : 15</i>	<u>Durée moyenne</u> <u>entre 2 promos</u>		Temps complet	Temps partiel : de 20 à 30 h.	Temps partiel : autres formes
	F														
	H														
	F														
	H														

Troisième axe : Comparaison de la situation des femmes et des hommes pour atteindre trois objectifs : mixité des emplois, mesure des effets de l'organisation du travail, articulation vie professionnelle / vie privée

**1- Données relatives à la mixité des métiers :**

Présentation des métiers très majoritairement tenus par des femmes ou des hommes (à partir des tableaux 1 et 2).	
Données générales, par sexe, relatives à la répartition par poste de travail, selon l'exposition à des risques professionnels, la pénibilité (dont le caractère répétitif des tâches) <i>Correspondance BS 42-43</i>	

2- Données relatives à l'organisation du travail :

Catégories professionnelles	Sexe	Organisation du travail <i>Correspondance BS 41 - 42</i>				Durée du travail			Temps partiel choisi	
		Horaires variables	Travail posté	Travail de nuit	Travail le week-end	Temps complet	Temps partiel : de 20h à 30h	Temps partiel : autres formes	Nombre de salariés ayant accédé à un temps partiel choisi	Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein
	F									
	H									
	F									
	H									

### 3- Données relatives à l'articulation vie professionnelle/vie privée :

Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de maternité ou d'adoption <i>Correspondance BS 24</i>		
Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé paternité		
Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil à la petite enfance <i>pouvant être rapproché de l'indicateur 71 du Bilan social n°41 et 42</i>	Entreprise	
	Comité d'entreprise	
Évolution des dépenses éligibles au Crédit d'impôt famille		
Nombre de jours de congé de paternité réellement pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.		
Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.		

# ACCORD DU 08/07/2011 SUR LE FINANCEMENT DE LA FORMATION DU PERSONNEL ET DESIGNANT AGEFOS-PME

Étendu par arrêté du 24/02/2012 (JO 29/02/2012)

## ARTICLE 1 – DESIGNATION D'UN ORGANISME DE COLLECTE DE FONDS DE FORMATION

Considérant la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue ainsi que l'ensemble des textes régissant l'organisation juridique et le fonctionnement des organismes agréés pour la collecte et la gestion des fonds affectés à la formation professionnelle continue des salariés, la branche professionnelle constituée des entreprises relevant de la Convention Collective de Travail des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances adhère à AGEFOS-PME.

Par cette adhésion, l'ensemble du secteur d'activité du courtage d'assurances et/ou de réassurances désigne AGEFOS-PME comme unique organisme collecteur des fonds affectés à la formation continue des salariés.

Le présent accord s'applique aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances exerçant sur le territoire français, y compris les Départements et Territoires d'Outre-Mer.

## ARTICLE 2 – VERSEMENT DES COTISATIONS

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les entreprises relevant de la Convention Collective de Travail des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances verseront leur contribution à la formation professionnelle à AGEFOS-PME dans les limites légales et conventionnelles.

En contrepartie de ces versements obligatoires, les entreprises accéderont aux services d'AGEFOS-PME, dans les conditions déterminées dans le « Protocole d'accord sur le fonctionnement de la section paritaire professionnelle de la branche « courtage d'assurances et/ou de réassurances ».

Les fonds recueillis par AGEFOS-PME auprès du secteur ainsi que leur utilisation, feront l'objet d'un rapport semestriel qui sera communiqué à la C.P.N.E.F.P de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

## ARTICLE 3 – EXTENSION DE L'ACCORD

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

## ARTICLE 4 – REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

### 1. Révision

Le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision.

La Commission paritaire sera convoquée dans un délai de 2 mois.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord ou de la dernière révision, sauf demande émanant de l'ensemble des signataires du texte.

## 2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur à la date de dénonciation.

### **Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
- Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C
- Fédération des Employés et Cadres C.G.T./F.O., Section Fédérale des Assurances.

### **Organisation syndicale non signataire, mais ayant adhéré a posteriori :**

- Fédération Nationale C.G.T. du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA).

# **Accord du 17 décembre 2012 portant création de la Commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances dépourvues de délégué syndical**

Le présent accord a pour objet de déterminer les règles d'organisation et de fonctionnement de la Commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances dépourvues de délégué syndical.

## **ARTICLE 1 : MISSIONS DE LA COMMISSION**

Dans le cadre des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du Code du travail, la Commission a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical.

Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de dix salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du travail.

La Commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. La Commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité des accords qui lui sont soumis.

## **ARTICLE 2 : SAISINE DE LA COMMISSION**

La saisine de la Commission est caractérisée par la transmission de l'accord collectif par l'entreprise. L'accord doit être adressé en lettre recommandée avec Accusé de Réception au secrétariat de la Commission accompagné des copies des pièces suivantes :

- Procès-verbal d'organisation des dernières élections de représentants du personnel ;
- Courrier informant les organisations syndicales de l'ouverture de négociations aux fins de conclusion d'un accord dans le cadre de l'article L.2231-21 du code du travail.

## **ARTICLE 3 : ORGANISATION DE LA COMMISSION**

### **3-1 : Composition**

La Commission comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs. Le représentant suppléant ne peut voter que si le représentant titulaire est empêché.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la Commission le nom de leurs représentants.

Tout membre empêché de participer à une réunion de la Commission peut se faire représenter par un membre désigné par son organisation syndicale auquel il donne pouvoir à cet effet.

### **3-2 : Présidence**

Les réunions de la Commission sont présidées par le Président de la Commission paritaire de branche.

Le Président assure la préparation et la tenue des réunions.

### **3-3 : Secrétariat**

La Commission est domiciliée au siège de la CSCA, 91, rue Saint Lazare 75009 Paris, qui en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer la transmission et la réception de tous documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence,
- présenter aux membres de la Commission une note d'analyse juridique des accords transmis,
- établir les procès-verbaux de validation ou de non validation des accords transmis,
- d'une manière générale, assurer le bon fonctionnement administratif de la Commission dans le cadre du présent accord et des décisions et orientations fixées par la Commission elle-même.

## **ARTICLE 4 : FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION**

### **4-1 : Réunions de la Commission**

La Commission se réunit dès qu'elle a les pièces visées à l'article 2 et au plus tard dans les 2 mois suivant la transmission d'un accord collectif pour validation.

### **4-2 : Décisions de la Commission**

Les décisions de la Commission sont adoptées à la majorité des voix des membres titulaires présents ou représentés.

La Commission émet un procès-verbal de validation ou de non validation de l'accord collectif qui lui a été transmis. Ce n'est qu'en cas de non validation de l'accord collectif transmis, que le procès-verbal sera motivé.

La Commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa saisine. A défaut et conformément à l'article L. 2232-21 du Code du travail, l'accord est réputé avoir été validé.

Si la Commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

**ARTICLE 5 : DEPOT DES ACCORDS VALIDES PAR LA COMMISSION AUPRES DE L'ADMINISTRATION**

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du Code du travail, les accords collectifs validés par la Commission paritaire de branche doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la Commission.

**ARTICLE 6 : REUNIONS PREPARATOIRES**

Au titre de sa participation à la Commission Paritaire de validation, chaque salarié - mandaté par son organisation syndicale représentative au plan national – bénéficie d'une demi-journée de réunion préparatoire par réunion de la Commission paritaire de validation.

**ARTICLE 7 : INDEMNISATION DES MEMBRES DE LA COMMISSION**

Les conditions de remboursements de frais et de maintien de rémunération des représentants syndicaux participants aux réunions de la Commission paritaire de validation sont déterminées à l'annexe 1 de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances relative au règlement intérieur de la commission paritaire.

**ARTICLE 8 : ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent accord prendra effet le lendemain de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension pris par le ministre du travail. A défaut, d'extension cet accord ne sera pas applicable.

**ARTICLE 9 : CHAMP D'APPLICATION/PUBLICATION/EXTENSION/DUREE**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée de deux ans.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail. Ces formalités seront exécutées par la CSCA.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

**Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
- Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C
- Fédération des Employés et Cadres C.G.T./F.O., Section Fédérale des Assurances.

# **ACCORD DU 14 MARS 2013 RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES DANS LA BRANCHE DU COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES**

Étendu par arrêté du 07/11/2013 (JO 16/11/2013)

## **Préambule**

L'objectif de la GPEC est d'identifier les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, législatives, démographiques et technologiques, au regard des stratégies des entreprises, pour permettre à celles-ci de renforcer leur compétitivité et [de mettre à disposition] des salariés de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel.

Dès 2004, au sein de la branche professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, les partenaires sociaux ont souhaité inscrire une logique de recherche d'anticipation et de prévention dans leurs principes directeurs. Ainsi, l'accord sur la formation professionnelle conclu le 8 novembre 2004 (remplacé et prolongé par l'accord du 9 janvier 2012) par l'ensemble des acteurs de la branche a eu pour objectif d'instituer la formation et le développement des compétences des salariés en tant que priorité.

Les parties y ont affirmé toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle :

- Facteur de développement des connaissances, des qualifications et des compétences des salariés ;
- Facteur d'évolution de carrière et de promotion sociale ;
- Facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques ;
- Facteur de maintien et de développement de l'emploi ;
- Facteur de mobilité tant professionnelle que géographique.

## **Les partenaires sociaux :**

- souhaitent encourager la mise en place de parcours professionnels en cohérence avec les besoins des entreprises, et permettant aux salariés d'être pleinement impliqués dans leur évolution professionnelle, avec comme objectif de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle ;
- considèrent que la formation professionnelle constitue un moyen incontournable pour accroître les compétences des salariés, contribuer au développement économique et favoriser les passerelles entre les métiers ;
- souhaitent promouvoir l'égalité professionnelle en favorisant l'accès à tous les salariés, quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté, leur métier et leur statut, aux dispositifs d'information et de formation ;
- rappellent que la branche professionnelle se compose d'une pluralité d'acteurs qui se caractérisent essentiellement par des activités intellectuelles à haute valeur ajoutée. Ces acteurs, composés pour la plupart de TPE et de PME sont répartis sur l'ensemble du territoire, avec certes une concentration en Ile-

de-France et dans les grandes métropoles, mais également une présence sur tout le territoire national. Sur la base de cette diversité, les parties souhaitent étudier l'évolution de certaines tendances économiques et règlementaires et leurs conséquences sur l'emploi.

A l'issue des négociations, les parties sont convenues des dispositions suivantes.

## **TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article 1 - Champ d'application de l'accord**

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1<sup>er</sup> de la Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002. (IDCC 2247)

### **Article 2 - Objet de l'accord**

Les partenaires sociaux mettent en place une démarche permettant aux différents acteurs de la branche d'éclairer et accompagner les entreprises et de sécuriser les parcours professionnels des salariés. Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation triennale de branche sur la GPEC.

### **Article 3 - Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 4 - Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au minimum une fois par an à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. Il sera alors procédé à l'examen de la démarche, afin d'évaluer son efficacité et de convenir des éventuelles modifications à y apporter.

### **Article 5 - Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord prend effet le lendemain de la date de parution au journal officiel de la République française de son arrêté d'extension.

A défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

### **Article 6 – Révision - Dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé et/ou dénoncé selon les modalités prévues par le code du travail.

## **Article 7 - Dépôt et extension de l'accord**

La partie patronale s'engage à effectuer les formalités de dépôt et à présenter une demande d'extension du présent accord auprès du ministère compétent.

## **TITRE II – MISE EN PLACE DE LA DEMARCHE**

### **Article 8 Mise en place de la démarche prospective**

#### **Article 8.1 Principes de cette démarche**

Les parties signataires entendent axer la démarche autour de 2 principes, l'un décliné au niveau de la branche, et l'autre au niveau de l'entreprise :

— **au niveau de la branche**, il s'agit de se doter des outils nécessaires afin d'éclairer les entreprises et les salariés sur les tendances d'évolution de l'environnement économique, réglementaire et technologique.

Cet éclairage sera fait sur la base d'études prospectives réalisées par l'observatoire des métiers et des qualifications mis en place par la branche professionnelle ou par tout autre organisme créé par la branche professionnelle à cet effet permettant de décrire les évolutions majeures des métiers de la branche professionnelle et leurs conséquences en termes d'emploi.

Ces travaux porteront, par exemple, sur :

- le développement d'actions spécifiques à un bassin d'emploi ou d'une région ;
- les thématiques liées à l'évolution démographique ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il s'agit également d'utiliser les travaux menés dans les territoires, par AGEFOS-PME avec les services nationaux ou locaux de l'emploi, en particulier lorsque la dimension interprofessionnelle des problèmes d'emploi et de formation est prise en compte. A cet effet, la CPNEFP interrogera AGEFOS-PME afin de suivre et susciter de tels travaux.

— **au niveau de l'entreprise**, il s'agit de créer un environnement favorable à la définition et la mise en œuvre de mesures permettant d'anticiper, d'organiser et d'ajuster en permanence aux évolutions prévisionnelles des emplois les compétences requises par l'entreprise, et les compétences des salariés. Cet environnement favorable sera rendu possible à partir des dispositifs déjà existants ou futurs mis en place au niveau de la branche :

- les outils de formation professionnelle continue de la branche professionnelle. Ce sont les mécanismes mis en place et décrits dans l'accord du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Il s'agit :

- du plan de formation (articles 4 à 6 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) : le plan de formation comporte deux types d'actions de formation.

- ✓ Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences supplémentaires qui sont directement utilisables dans les fonctions qu'il occupe ; Ces actions visent également à apporter des compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment où la formation est suivie, mais qui s'inscrivent dans un projet d'évolution du poste de travail, ou d'une modification des fonctions du salarié dans le cadre de son contrat de travail.
  - ✓ Les actions de développement des compétences des salariés. Ces actions visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle. Ces actions de formation répondent à une évolution de la qualification professionnelle, accompagnée éventuellement d'une promotion.
- du contrat de professionnalisation (articles 8 à 12 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) : le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux titulaires de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail et de suivre une des formations diplômantes ou qualifiantes, correspondant aux besoins de l'économie prévisible à court ou moyen terme, reconnues par la Convention Collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou qui seraient, ultérieurement à la conclusion du présent accord, enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou inscrites sur une liste établie par la C.P.N.E.F.P.
  - de la période de professionnalisation (articles 13 à 19 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) : la période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, et les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, en leur permettant de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification, d'acquérir une des qualifications reconnues par la Convention Collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou inscrites sur une liste établie par la C.P.N.E.F.P.
  - de l'entretien professionnel (article 20 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) : un entretien individuel de carrière avec le responsable hiérarchique doit être organisé au minimum tous les 2 ans au sein des entreprises de courtage d'assurances ou de réassurances. Cet entretien a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant. Cet entretien a notamment pour objet d'évaluer les compétences du salarié, d'examiner les éventuelles actions de formation que celui-ci peut suivre ainsi que d'étudier, au regard des besoins prévisibles de l'entreprise, ses souhaits de mobilité professionnelle.

Cet entretien doit également permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise et de ses aptitudes, en fonction de la situation de l'entreprise.

- de l'entretien professionnel « de seconde partie de carrière » (article 20 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) : les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins cinquante salariés doivent organiser un entretien professionnel pour chacun de leurs salariés ayant atteint l'âge de 45 ans et cumulant au minimum deux ans

d'ancienneté. Il permet au salarié avec le concours de l'entreprise de préparer et de gérer sa seconde partie de vie professionnelle. Cet entretien dit « de seconde partie de carrière » doit être réalisé dans l'année qui suit le 45<sup>ème</sup> anniversaire du salarié et doit être renouvelé tous les 5 ans.

Au cours de cet entretien, l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

- du bilan de compétences (article 21 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) : le bilan de compétences permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et de construire le cas échéant un parcours de formation adapté. Il peut être mis en place soit à l'initiative de l'employeur, sous réserve de l'accord du salarié, soit à l'initiative du salarié.

Par ailleurs, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie et totalisant au moins 5 ans (consécutifs ou non) d'activité professionnelle salariée, peut faire la demande auprès de son employeur pour réaliser un bilan de compétences.

- du passeport formation (article 22 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) : le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recensera notamment les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ; les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation en entreprise ; les certifications à finalités professionnelles délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience.

Le passeport formation est un droit du salarié mis en œuvre à son initiative.

- du droit individuel à la formation (articles 23 à 33 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) : le Droit Individuel à la Formation permet à chaque salarié, bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, de bénéficier de 21 heures de formation par année civile. Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures. Les types d'actions de formation suivies au titre du Droit Individuel à la Formation par le salarié sont prioritairement, sans pour cela être exclusives : les actions d'acquisition, d'entretien, de promotion ou de perfectionnement des connaissances professionnelles ; les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'une des qualifications qui sont reconnues par la Convention Collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurance ou qui seraient, ultérieurement à la conclusion du présent accord, enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou inscrites sur une liste établie et mise à jour chaque année par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche du courtage d'assurance (C.P.N.E.F.P.) ; les actions de bilan de compétences ; les actions de validations des acquis de l'expérience.
- les outils de formation professionnelle continue non détaillés par la branche professionnelle mais prévus au niveau législatif et réglementaire. Il s'agit notamment du mécanisme de validation des acquis de l'expérience (V.A.E). La V.A.E permet à toute personne engagée dans la vie active de faire valider l'expérience qu'elle a acquise afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un

certificat de qualification professionnelle. Elle est accessible dans le cadre soit du plan de formation, soit du congé pour VAE, soit du DIF, soit encore à titre personnel en dehors du temps de travail.

- la diffusion sous forme de synthèses des résultats des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications mis en place par la branche professionnelle.

## **Article 8.2 Acteurs de la démarche méthodologique**

La définition et le pilotage de cette démarche s'appuient sur les contributions des instances paritaires de la branche, en fonction de leur objet respectif :

- la commission paritaire de la convention collective nationale,
- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurance,

A ce titre, les membres de la CPNEFP :

- étudient périodiquement et régulièrement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi par zones géographiques, en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation ;
  - examinent annuellement les informations relatives aux évolutions d'ordre économique et réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers du courtage d'assurances,
  - échangent et débattent des conséquences de ces évolutions sur les métiers exercés dans les sociétés de courtage d'assurances,
  - formulent sur cette base des demandes, des propositions et recommandations à l'attention de l'Observatoire des métiers et des qualifications de la branche du courtage d'assurances, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle.
- l'observatoire des métiers et des qualifications mis en place par la branche professionnelle.

L'observatoire des métiers et des qualifications de la branche du courtage d'assurances assiste la CPNEFP par ses études sur l'évolution des métiers et sur la formation professionnelle.

De même, les représentants de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche du courtage d'assurances sont étroitement associés aux travaux menés par la CPNEFP, notamment en matière de formation professionnelle. Ils assistent en tant que de besoin aux réunions de cette dernière.

Les résultats des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche du courtage d'assurances sont présentés avant toute communication externe à la CPNEFP.

### Article 8.3 Étapes de la démarche méthodologique

La démarche établie au sein de la branche sera conduite selon un calendrier de travail réparti sur 3 années glissantes.

*Une première phase*, dite de recherche et de compréhension, doit permettre aux différents acteurs d'obtenir une vision et/ou un diagnostic des métiers émergents, des métiers en évolution, des tendances à surveiller ou à approfondir.

Les travaux seront conduits suivant une démarche visant à comprendre l'évolution de notre environnement et son impact sur nos métiers:

- des facteurs d'évolution de nos métiers : analyse des facteurs macro-économiques qui influencent notre environnement : facteurs sociaux, économiques, réglementaires, technologiques, sociodémographiques, etc. ;
- des nouvelles tendances de la demande des clients : analyse de l'impact de ces facteurs sur la stratégie et la demande des donneurs d'ordre ;
- des évolutions des métiers par secteur spécialisés : analyse de l'évolution de la demande des clients sur l'organisation et l'offre des sociétés ;
- des évolutions des besoins en emplois et compétences par secteur spécialisés et par région.

Sur la base des études et travaux ainsi menés, *une deuxième phase*, dite d'information, de partage, et de définition de programmes d'actions permettra, dans un deuxième temps, aux différents acteurs de s'approprier les résultats de la démarche, d'échanger et débattre sur cette base.

Suivra *une troisième phase*, pour mettre en œuvre des actions de communication permettant d'éclairer et d'accompagner les entreprises et les salariés.

La CPNEFP de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances rendra compte, une fois par an, à la commission paritaire de branche de l'évolution des travaux en la matière.

Les fédérations constitutives de la branche peuvent communiquer de façon libre sur les contributions et les études, dans le respect de l'exactitude des informations issues de chaque contribution ou étude, et de la propriété des études.

#### Signataires :

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
- Fédération Nationale C.G.T. du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA).

## FINANCEMENT DU FPSPP :

11/12/2009

- Vu l'accord du 22 décembre 1994 portant création d'Opcassur,
- Vu la convention collective nationale des Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances du 18 janvier 2002,
- Vu l'avenant à l'accord sur la formation professionnelle du personnel des Entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurance du 8 novembre 2004,
- Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

les parties signataires conviennent ce qui suit :

### **Article 1 - Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances.**

En application de l'article L. 6332-19 1° et 2° du code du travail, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5% et 13% de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Pour l'année 2010, ce pourcentage est fixé à 13%. Dans l'hypothèse où le pourcentage fixé par arrêté ministériel serait différent, les parties conviennent de se réunir de nouveau pour réviser le présent accord.

Les sommes dues à ce titre par les Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances relevant du champ du présent accord sont versées à Opcassur.

### **Article 2 - Règles d'imputation.**

Pour l'année 2010 (années salaires 2009), l'imputation des sommes visées à l'article 1 du présent accord est déterminée de la façon suivante :

- pour les entreprises de moins de dix salariés :
  - une somme égale à 0,0429% ( $0,55 \times 60\% \times 13\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à Opcassur au titre de la professionnalisation ;
  - une somme égale à 0,0286% ( $0,55 \times 40\% \times 13\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à Opcassur au titre du plan de formation ;
- pour les entreprises de dix à moins de vingt salariés (article L. 6331-14 du code du travail) :
  - une somme égale à 0,0819% ( $1,05 \times 60\% \times 13\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à Opcassur au titre de la professionnalisation ;
  - une somme égale à 0,0546% ( $1,05 \times 40\% \times 13\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à Opcassur au titre du plan de formation ;
- pour les entreprises de 20 salariés et plus :
  - une somme égale à 0,1092% ( $1,4 \times 60\% \times 13\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à Opcassur au titre de la professionnalisation ;
  - une somme égale à 0,0728% ( $1,4 \times 40\% \times 13\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise imputée sur la contribution due à Opcassur au titre du plan de formation ;

### **Article 3 - Date d'effet et durée**

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010 pour une durée de un an.

### **Article 4 - Dépôt légal et extension**

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

**Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
- Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C,
- Fédération des Employés et Cadres C.G.T./F.O., Section Fédérale des Assurances,
- Fédération Nationale C.G.T. du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA).

**13/12/2010**

- Vu l'accord du 22 décembre 1994 portant création d'Opcassur,
- Vu la convention collective nationale des Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances du 18 janvier 2002,
- Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

les parties signataires conviennent ce qui suit :

**Article 1 - Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances.**

En application de l'article L. 6332-19 1° et 2° du code du travail, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5% et 13% de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Pour l'année 2011, ce pourcentage est fixé à 10%. Dans l'hypothèse où le pourcentage fixé par arrêté ministériel serait différent, les parties conviennent de se réunir de nouveau pour réviser le présent accord.

Les sommes dues à ce titre par les Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances relevant du champ du présent accord sont versées à Opcassur.

**Article 2 - Règles d'imputation.**

Pour l'année 2011 (année salaires 2010), l'imputation des sommes visées à l'article 1 du présent accord est déterminée de la façon suivante :

- pour les entreprises de moins de dix salariés :
  - une somme égale à 0,033% ( $0,55 \times 60\% \times 10\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à Opcassur au titre de la professionnalisation ;
  - une somme égale à 0,022% ( $0,55 \times 40\% \times 10\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à Opcassur au titre du plan de formation ;
- pour les entreprises de dix à moins de vingt salariés (article L. 6331-14 du code du travail) :
  - une somme égale à 0,063% ( $1,05 \times 60\% \times 10\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à Opcassur au titre de la professionnalisation ;
  - une somme égale à 0,042% ( $1,05 \times 40\% \times 10\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à Opcassur au titre du plan de formation ;
- pour les entreprises de 20 salariés et plus :
  - une somme égale à 0,084% ( $1,4 \times 60\% \times 10\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à Opcassur au titre de la professionnalisation ;
  - une somme égale à 0,056% ( $1,4 \times 40\% \times 10\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise imputée sur la contribution due à Opcassur au titre du plan de formation ;

**Article 3 - Date d'effet et durée**

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2011 pour une durée de un an.

**Article 4 - Dépôt légal et extension**

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

**Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,

- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
- Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C,
- Fédération des Employés et Cadres C.G.T./F.O., Section Fédérale des Assurances.

**14/12/2011**

- Vu l'accord du 8 juillet 2011 sur le financement de la formation du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances portant désignation d'AGEFOS-PME,
- Vu la convention collective nationale des Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances du 18 janvier 2002,
- Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

les parties signataires conviennent ce qui suit :

**Article 1 - Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances.**

En application de l'article L. 6332-19 1° et 2° du code du travail, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5% et 13% de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Pour l'année 2012, ce pourcentage est fixé à 10% par arrêté ministériel en date du 22 novembre 2011 publié au Journal officiel du 1<sup>er</sup> décembre 2011.

Les sommes dues à ce titre par les Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances relevant du champ du présent accord sont versées à AGEFOS-PME.

**Article 2 - Règles d'imputation.**

Pour l'année 2012 (année salaires 2011), l'imputation des sommes visées à l'article 1 du présent accord est déterminée de la façon suivante :

- pour les entreprises de moins de dix salariés :
  - une somme égale à 0,033% ( $0,55 \times 60\% \times 10\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;
  - une somme égale à 0,022% ( $0,55 \times 40\% \times 10\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation ;
- pour les entreprises de dix à moins de vingt salariés (article L. 6331-14 du code du travail) :
  - une somme égale à 0,063% ( $1,05 \times 60\% \times 10\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;
  - une somme égale à 0,042% ( $1,05 \times 40\% \times 10\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation ;
- pour les entreprises de 20 salariés et plus :
  - une somme égale à 0,084% ( $1,4 \times 60\% \times 10\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;
  - une somme égale à 0,056% ( $1,4 \times 40\% \times 10\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation ;

**Article 3 - Date d'effet et durée**

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour une durée de un an.

**Article 4 - Dépôt légal et extension**

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

**Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
- Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C
- Fédération des Employés et Cadres C.G.T./F.O., Section Fédérale des Assurances.

**21/11/2012**

- Vu l'accord du 8 juillet 2011 sur le financement de la formation du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances portant désignation d'AGEFOS-PME,
- Vu la convention collective nationale des Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances du 18 janvier 2002,
- Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

les parties signataires conviennent ce qui suit :

**Article 1 - Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances.**

En application de l'article L. 6332-19 1° et 2° du code du travail, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5% et 13% de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Pour l'année 2013, un accord du 3 octobre 2012 sur l'affectation des ressources du FPSPP fixe ce pourcentage à 13%. Pour le cas où ce pourcentage viendrait à être fixé à un taux différent par arrêté ministériel, les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir dans un délai de deux mois à compter de la publication dudit arrêté afin de modifier le présent accord.

Les sommes dues à ce titre par les Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances relevant du champ du présent accord sont versées à AGEFOS-PME.

**Article 2 - Règles d'imputation.**

Pour l'année 2013 (année salaires 2012), l'imputation des sommes visées à l'article 1 du présent accord est déterminée de la façon suivante :

- pour les entreprises de moins de dix salariés :
  - . une somme égale à 0,0429% ( $0,55 \times 60\% \times 13\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;
  - . une somme égale à 0,0286% ( $0,55 \times 40\% \times 13\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation ;
- pour les entreprises de dix à moins de vingt salariés (article L. 6331-14 du code du travail) :
  - . une somme égale à 0,0819% ( $1,05 \times 60\% \times 13\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;
  - . une somme égale à 0,0546% ( $1,05 \times 40\% \times 13\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation ;
- pour les entreprises de 20 salariés et plus :
  - . une somme égale à 0,1092% ( $1,4 \times 60\% \times 13\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;

. une somme égale à 0,0728% (1,4x40%x13%) de la masse salariale de l'entreprise imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation ;

### **Article 3 - Date d'effet et durée**

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour une durée de un an.

### **Article 4 - Dépôt légal et extension**

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

### **Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
- Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C
- Fédération des Employés et Cadres C.G.T./F.O., Section Fédérale des Assurances.
- Fédération Nationale C.G.T. du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA).

**05/12/2013**

- Vu l'accord du 8 juillet 2011 sur le financement de la formation du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances portant désignation d'AGEFOS-PME,
- Vu la convention collective nationale des Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances du 18 janvier 2002,
- Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

les parties signataires conviennent ce qui suit :

### **Article 1 - Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances.**

En application de l'article L. 6332-19 1° et 2° du code du travail, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5% et 13% de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Pour l'année 2014, le comité paritaire national de la formation professionnelle a décidé le 24 septembre 2013 de fixer ce pourcentage à 13%. Pour le cas où ce pourcentage viendrait à être fixé à un taux différent par arrêté ministériel, les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir dans un délai de deux mois à compter de la publication dudit arrêté afin de modifier le présent accord.

Les sommes dues à ce titre par les Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances relevant du champ du présent accord sont versées à AGEFOS-PME.

### **Article 2 - Règles d'imputation.**

Pour l'année 2014 (année salaires 2013), l'imputation des sommes visées à l'article 1 du présent accord est déterminée de la façon suivante :

- pour les entreprises de moins de dix salariés :
  - ❖ une somme égale à 0,0429% (0,55x60%x13%) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;
  - ❖ une somme égale à 0,0286% (0,55x40%x13%) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation ;
- pour les entreprises de dix à moins de vingt salariés (article L. 6331-14 du code du travail) :
  - ❖ une somme égale à 0,0819% (1,05x60%x13%) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;
  - ❖ une somme égale à 0,0546% (1,05x40%x13%) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation ;
- pour les entreprises de 20 salariés et plus :
  - ❖ une somme égale à 0,1092% (1,4x60%x13%) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;
  - ❖ une somme égale à 0,0728% (1,4x40%x13%) de la masse salariale de l'entreprise imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation ;

### **Article 3 - Date d'effet et durée**

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour une durée de un an.

### **Article 4 - Dépôt légal et extension**

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

**Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
- Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C,
- Fédération des Employés et Cadres C.G.T./F.O., Section Fédérale des Assurances,
- Fédération Nationale C.G.T. du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA).

**21/01/2015**

- Vu l'accord du 8 juillet 2011 sur le financement de la formation du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances portant désignation d'AGEFOS-PME,
- Vu la convention collective nationale des Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances du 18 janvier 2002,
- Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

les parties signataires conviennent ce qui suit :

**Article 1 - Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances.**

En application de l'article L. 6332-19 1° et 2° du code du travail, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5% et 13% de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Pour l'année 2015, l'arrêté du 16 décembre 2014 (JO 26 décembre 2014) a fixé le pourcentage de reversement au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pris en application des 1° et 2° de l'article L.6332-19 du code du travail à 13%.

Les sommes dues à ce titre par les Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances relevant du champ du présent accord sont versées à AGEFOS-PME.

**Article 2 - Règles d'imputation.**

Pour l'année 2015 (année salaires 2014), l'imputation des sommes visées à l'article 1 du présent accord est déterminée de la façon suivante :

- pour les entreprises de moins de dix salariés :
  - ❖ une somme égale à 0,0429% ( $0,55 \times 60\% \times 13\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;
  - ❖ une somme égale à 0,0286% ( $0,55 \times 40\% \times 13\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation ;
- pour les entreprises de dix à moins de vingt salariés (article L. 6331-14 du code du travail) :
  - ❖ une somme égale à 0,0819% ( $1,05 \times 60\% \times 13\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;
  - ❖ une somme égale à 0,0546% ( $1,05 \times 40\% \times 13\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation ;
- pour les entreprises de 20 salariés et plus :
  - ❖ une somme égale à 0,1092% ( $1,4 \times 60\% \times 13\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;
  - ❖ une somme égale à 0,0728% ( $1,4 \times 40\% \times 13\%$ ) de la masse salariale de l'entreprise imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation ;

**Article 3 - Date d'effet et durée**

Le présent accord entrera en vigueur au 1er janvier 2015 pour une durée de un an.

**Article 4 - Dépôt légal et extension**

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

**Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
- Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C,
- Fédération Nationale C.G.T. du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA).

# **ACCORD DU 24 MARS 2013 RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION DANS LES SOCIETES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES**

Étendu par arrêté du 27/03/2014 (JO 02/04/2014)

## **Préambule**

L'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 et la loi du 1er mars 2013 relatifs au contrat de génération ont pour objet d'apporter des réponses à l'enjeu fondamental que représente l'emploi des jeunes et des salariés âgés.

En cela, le contrat de génération porte une ambition forte : il vise à la fois à lutter contre la précarité de l'emploi des jeunes et à sécuriser la poursuite de l'activité professionnelle des salariés âgés.

Notre société rencontre de nombreux changements sur le plan économique, démographique, technologique ou climatique qui modifient inévitablement l'environnement et les méthodes de travail des entreprises de courtage d'assurance et/ou de réassurance. En effet, l'apparition de nouveaux risques, le développement des nouvelles technologies et des nouveaux canaux de distribution, l'accroissement accru de la concurrence, les évolutions de la réglementation sont autant de mutations auxquelles les entreprises de courtage d'assurance et/ou de réassurance doivent faire face.

Dès lors, celles-ci doivent être en mesure d'apporter des solutions en termes de compétences et de qualifications alors que certaines d'entre elles connaissent un vieillissement important de leur pyramide des âges. L'alliance des âges au sein des entreprises de courtage apparaît donc comme une nécessité. Chaque génération a à apprendre de celles qui la suivent et de celles qui la précèdent.

C'est à l'aune de ces constats que les partenaires sociaux souhaitent décliner le dispositif «contrat de génération» au niveau de la branche du courtage d'assurance et/ou de réassurance.

Par le présent accord, les parties signataires désirent assurer la transmission des savoirs et des compétences au cœur des entreprises de notre branche professionnelle et entendent répondre ainsi au triple objectif du contrat de génération : améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI, maintenir l'emploi des salariés âgés et permettre la transmission des savoirs et des compétences. En cela, les signataires expriment leur conviction quant à la réussite du contrat de génération.

En outre, cette démarche innovante démontre une nouvelle fois la volonté des partenaires sociaux de mettre l'emploi au cœur du dialogue social. Convaincus que les jeunes représentent l'avenir de notre profession, les partenaires sociaux souhaitent les intégrer durablement dans l'emploi par la transmission des compétences-clés de leurs aînés dont le maintien dans l'emploi est le corollaire.

Dans un contexte économique et social difficile, les parties signataires réaffirment par le présent accord leur volonté d'accroître l'attractivité des entreprises de la branche du courtage d'assurance et/ou de réassurance et d'accompagner leur développement en alliant sécurisation des parcours professionnels et compétitivité

## **TITRE I Dispositions générales**

### **Article 1 Champ d'application**

Le présent accord vise les sociétés ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de courtage d'assurances et/ou de réassurances (IDCC 2247).

## **Article 2 Objet de l'accord**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation de l'accord collectif intergénérationnel de branche prévu par l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et la loi du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération.

Il participe à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche du courtage d'assurance et/ou de réassurance, tel que décliné dans l'accord du 3 mars 2009.

Enfin, il s'inscrit dans le prolongement de l'accord du 14 mars 2013 relatif à «la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances».

## **Article 3 Durée de l'accord**

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Durant cette période, en cas d'évolution de la situation économique et sociale du secteur du courtage d'assurance et/ou de réassurance, résultant notamment de modifications législatives ou réglementaires, les parties signataires conviennent de réexaminer ensemble les dispositions du présent accord.

## **Article 4 Entrée en vigueur - Dépôt légal - Extension**

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la parution au journal officiel de l'arrêté d'extension.

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

## **Article 5 Dispositions applicables aux entreprises de 50 à moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe**

L'extension intégrale du présent accord permettra aux entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés de bénéficier d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17.

Ces conditions, ainsi que les mesures mises en place par la branche pour favoriser la mise en œuvre du contrat de génération, en particulier à destination des TPE/PME, sont détaillées au titre VI du présent accord.

## **Article 6 Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements**

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les engagements prévus par l'accord dans les six mois à compter de sa signature.

## **Article 7 Publicité de l'accord**

Une large information sera mise en place à destination des salariés et des entreprises visées par le présent accord. La publicité de l'accord sera assurée par tous moyens (mises en ligne, ...) par les signataires.

## **Article 8 Suivi de l'accord**

La commission paritaire de branche examinera les projets de supports prévus aux articles 13.2 , 13.3.1 , 13.3.2 et relatifs :

- à l'évaluation de stage ;
- à la mise en œuvre du parcours d'accueil et de l'entretien de suivi pour les jeunes ;
- aux modalités de désignation d'un référent et à la teneur de son activité.

La commission paritaire de branche suivra annuellement l'intégralité des dispositions du présent accord et notamment le nombre de jeunes embauchés en CDI dans le cadre du dispositif du contrat de génération ainsi que le nombre de seniors maintenus dans l'emploi. Les services du ministère du travail seront sollicités pour obtenir ces données.

Elle établit le bilan qualitatif et quantitatif, à échéance de l'accord transmis à la direction générale du travail.

## **TITRE II Diagnostic préalable**

### **Article 9 Réalisation du diagnostic de branche**

Le présent accord est construit sur la base d'un diagnostic préalable dont la réalisation a été confiée à l'Observatoire prospectifs des métiers et des compétences de la branche du courtage d'assurance au sein d'AGEFOS-PME. Ce diagnostic préalable est annexé au présent accord.

### **Article 10 Contenu du diagnostic de branche**

Le diagnostic préalable réalisé par la branche vise à répondre à l'ensemble des points mentionnés par les textes en vigueur.

Il comporte notamment des éléments relatifs :

- aux effectifs globaux des sociétés des sociétés de courtage d'assurance et/ou de réassurance ;
- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leur place respective (répartition par genre, par type de contrat) dans la branche sur les trois dernières années disponibles ;
- aux conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives d'embauche ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- aux compétences-clefs dans la branche du courtage d'assurance et/ou de réassurance.

Préalablement à la négociation de l'accord, le diagnostic a fait l'objet de présentations et d'échanges entre les partenaires sociaux dans le cadre de la CPNEFP de la branche des sociétés de courtage d'assurance et/ou de réassurance.

### **Article 11 Aide à la réalisation du diagnostic pour les entreprises de 50 à 299 salariés**

Afin d'aider les entreprises de 50 à 299 salariés à réaliser le diagnostic préalable nécessaire pour leur permettre de bénéficier de «l'aide contrat de génération», les signataires demandent à la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche du courtage d'assurance et/ou de réassurance au sein d'AGEFOS-PME de prévoir la prise en charge des coûts de diagnostic en complément, à hauteur de deux mille euros par entreprise, du financement de «l'appui conseil contrat de génération» mis en œuvre par les DIRRECTE. Les modalités de cette prise en charge sont déterminées par la SPP de la branche, dans le respect des textes en vigueur et des dispositions prises par les instances d'AGEFOS-PME et dans la limite des fonds disponibles au titre de l'agrément «Plan de formation entreprises de 50 salariés et plus».

## **TITRE III Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi**

Le terme «jeunes» désigne les jeunes de moins de 26 ans, ou de moins de trente ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

En 2010, les jeunes représentaient 15 % des salariés des sociétés de courtage d'assurance et/ou de réassurance.

### **Article 12 Engagements de la branche en faveur de l'insertion durable des jeunes**

## **12.1 - Embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée**

### **12.1.1 - Objectifs de la branche**

Dans un contexte économique difficile, la branche se fixe comme objectif une embauche de 300 jeunes en contrat à durée indéterminée (CDI) entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2015. Ces recrutements correspondent au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés seniors.

### **12.1.2 - Indicateurs chiffrés**

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des jeunes en contrats à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche :

- la part des jeunes dans les effectifs globaux des sociétés courtage d'assurance et/ou de réassurance,
- le nombre de jeunes recrutés en CDI dans le cadre du dispositif du contrat de génération.

## **12.2 - Information des jeunes sur les dispositifs de branche**

Les jeunes entrants seront informés de l'intitulé de la convention collective et bénéficieront notamment d'une information complète sur les dispositifs professionnels de santé et de prévoyance.

## **12.3 - Information des jeunes dans leur accès au logement**

Les partenaires sociaux souhaitent sensibiliser les entreprises au logement des jeunes et les invitent à être attentives aux difficultés de logement que ceux-ci pourraient rencontrer. Ils les incitent à mettre à leur disposition toute information utile.

En parallèle, la branche veillera à la diffusion (par voie électronique) aux entreprises de tout document d'information adapté mis à sa disposition par Action Logement.

Le rôle d'Action Logement est de faciliter l'accès ou le maintien dans le logement des salariés aux revenus modestes ou intermédiaires. Il offre à ce titre aux jeunes des dispositifs d'accès à des logements, des services financiers sécurisant l'accès ou le maintien dans le logement, et un prêt à l'accession à la propriété.

## **Article 13 Engagements de la branche en faveur de la formation des jeunes**

### **13.1 - Faciliter l'accès des jeunes aux formations en alternance**

Les formations en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) représentaient 686 recrutements en 2010. Cette modalité d'insertion permet à des jeunes d'intégrer les entreprises du secteur du courtage d'assurance. Elle favorise également l'accès des jeunes à un contrat de travail à durée indéterminée au sein du secteur.

#### **13.1.1 - Objectif de la branche**

La branche se fixe comme objectif de mieux faire connaître les dispositifs de formations en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation). Des actions de communication, entre autre via l'OPCA choisi par la branche seront déployées en direction des entreprises, ainsi que des jeunes - en particulier les moins qualifiés - et des relais d'information.

#### **13.1.2 - Indicateur chiffré**

Le suivi de cet objectif sera effectué sur la base du nombre d'actions réalisées en 2012 par AGEFOS-PME.

## **13.2 - Contribuer à améliorer la qualité des stages**

Les stages sont effectués dans le respect des dispositions légales, avec une attention particulière portée à la qualité des stages proposés.

À cette fin, la branche mettra à disposition des entreprises, dans le cadre de la mise en place du présent accord, la «Charte des stages étudiants en entreprise» par laquelle les entreprises s'engagent à :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- accueillir l'étudiant et lui donner une mission en rapport avec les objectifs pédagogiques du stage ;
- désigner un responsable de stage dont la tâche sera de :
- guider et conseiller l'étudiant ;
- l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise;
- favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
- l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
- assurer un suivi régulier de ses travaux ;
- évaluer la qualité du travail effectué ;
- le conseiller sur son projet professionnel ;
- rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'étudiant.

Par ailleurs, un exemple de document d'évaluation de stage sera proposé aux entreprises par la branche.

### **13.3 - Contribuer à un accueil de qualité des jeunes dans les entreprises de la branche**

#### **13.3.1 - Mise en place d'un parcours d'accueil et d'un entretien de suivi**

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'entrée dans l'entreprise afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise.

Elles organisent également un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune.

Les modalités de mise en œuvre du parcours d'accueil et de l'entretien de suivi sont déterminées au niveau de chaque entreprise. Des documents d'aide à la mise en place du parcours d'accueil et à la tenue de l'entretien de suivi seront élaborés par la branche professionnelle. Ces supports seront proposés par la branche, dans un délai de six mois à compter de la signature du présent accord, afin d'accompagner les TPE/PME dans cette démarche.

#### **13.3.2 - Désignation et missions d'un salarié «réfèrent»**

Dès son arrivée, les entreprises sont invitées à présenter au jeune un salarié «réfèrent» qui facilitera son intégration en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses collègues. Le référent est un salarié volontaire. Il se distingue du tuteur. Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat, lorsque l'effectif et l'organisation de l'entreprise le permettent.

Le salarié «réfèrent» a pour mission de :

- Accueillir le jeune, le guider, le renseigner,
- Présenter son environnement de travail,
- Présenter le jeune, sa place et ses activités aux autres membres du personnel de son service.

Un support précisant les modalités de désignation du référent et la teneur de son activité sera proposé par la branche, afin d'accompagner les TPE/PME dans cette démarche.

#### **13.3.3 - Intégration, accompagnement et renforcement de l'accessibilité des jeunes par la formation professionnelle**

En 2012, les jeunes de moins de 25 ans ont représenté 8 % des stagiaires de la formation professionnelle dans la branche du courtage d'assurances.

Les partenaires sociaux rappellent que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré, notamment, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Ils incitent les entreprises à veiller à une intégration, à un accompagnement et à un accès homogène aux formations ouvertes dans ce cadre en tenant compte notamment, de l'âge des jeunes salariés et de leur sexe.

#### **TITRE IV Engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors**

Sont considérés comme salariés âgés (désignés dans le présent accord par le terme seniors), les salariés de 55 ans et plus, en cas d'embauche de seniors. À défaut, sont considérés comme seniors les salariés de 57 ans et plus, ainsi que les salariés d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

#### **Article 14 Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors**

##### **14.1 - Objectif chiffré**

La branche s'engage à la poursuite des recrutements de salariés ayant au moins 55 ans, et au maintien dans l'emploi de seniors de 57 ans et plus.

En corollaire de l'objectif visé à l'article 12.1.1 du présent accord, l'embauche de 300 jeunes en contrat à durée indéterminée (CDI) entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2015 correspond au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés seniors, soit 300 salariés.

##### **14.2 - Indicateur chiffré**

Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, d'une part, le nombre de salariés seniors maintenus dans l'emploi, d'autre part, le pourcentage de seniors de 57 ans et plus dans les effectifs globaux.

#### **Article 15 Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges**

##### **15.1 - Informer régulièrement les entreprises de courtage d'assurance et/ou de réassurance de l'évolution de la population de la branche**

Une diffusion spécifique des informations et données fournies annuellement par l'Observatoire prospectifs des métiers et des compétences de la branche du courtage au sein d'AGEFOS-PME sur la place des seniors dans la branche sera faite auprès des entreprises de la branche.

##### **15.2 - Objectif chiffré**

La branche se fixe comme objectif chiffré la réalisation de trois communications aux entreprises de la branche sur ce sujet pendant la durée de l'accord.

##### **15.3 - Entretien de seconde partie de carrière**

Les parties signataires du présent accord rappellent les dispositions relatives à l'entretien de seconde partie de carrière inscrites à l'article 21 de l'accord de branche du 9 janvier 2012 (étendu par arrêté du 10 août 2012 - JO 19 août 2012) sur la formation professionnelle ainsi que le support élaboré paritairement (exemple de document d'entretien de seconde partie de carrière) qui constitue l'annexe 6 dudit accord.

#### **Article 16 Organisation de la coopération intergénérationnelle**

Les parties signataires encouragent les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle, telle que prévue à l'article 4 de l'ANI du 11 juillet 2011.

Il s'agit de développer des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat.

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

## **Article 17 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

En 2012, les salariés âgés de 45 ans et plus ont représenté 24 % des stagiaires de la formation professionnelle dans la branche du courtage d'assurances.

### **17.1 - Favoriser l'accès des seniors à la formation professionnelle et développer la reconnaissance des qualifications**

Les parties signataires incitent les entreprises à développer des actions d'information et de formation en vue du transfert de compétences à l'attention des nouvelles générations.

Des actions de communication et de sensibilisation seront effectuées auprès des TPE/PME, visant à faciliter l'accès des seniors au plan de formation de l'entreprise et à développer la reconnaissance de leurs qualifications, notamment par le biais de la Validation des acquis de l'expérience (VAE) et des certificats de qualification professionnelle (CQP).

### **17.2 - Objectif chiffré**

La branche se fixe comme objectif le maintien du taux d'accès à la formation des salariés Seniors.

### **17.3 - Indicateur de suivi de l'action**

Les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement le taux d'accès à la formation des seniors, ainsi que l'évolution du nombre de ces salariés bénéficiant d'une action de VAE ou d'accès à un CQP (sources : Observatoire prospectifs des métiers et des compétences de la branche du courtage d'assurance au sein d'AGEFOS-PME, AGEFOS-PME).

## **Article 18 Amélioration des conditions de travail des seniors et prévention de la pénibilité**

Afin de participer à l'amélioration des conditions de travail des seniors et prévenir la pénibilité, les parties signataires incitent les entreprises à renforcer leurs actions de prévention des risques professionnels.

Ces actions peuvent prendre la forme d'actions de communication et de sensibilisation sur les risques professionnels, sur les postures à adopter, de mises en place de modules de formation des managers et des acteurs de la prévention sur la connaissance et la prévention des risques.

## **Article 19 Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite**

Les parties signataires du présent accord s'engagent à recenser les accords d'entreprises conclus dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances sur ces thèmes et à identifier les bonnes pratiques qui y sont inscrites. Les parties signataires du présent accord communiqueront librement sur ces bonnes pratiques.

## **TITRE V Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences et aides aux petites et moyennes entreprises**

### **Article 20 Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences**

S'engager en faveur de l'insertion des jeunes et en faveur de l'emploi des seniors n'a de véritable sens que si un lien particulier existe entre jeunes et seniors et leur permet de transmettre, de recueillir et finalement de progresser en permanence.

Jamais cette notion de transmission des savoirs et des compétences n'a été aussi présente dans les textes légaux ou réglementaires qui émaillent le paysage de l'emploi et de la formation.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux décident de donner toute la dimension qui s'impose à cette transmission des savoirs et des compétences.

Pour cela, ils attirent tout particulièrement l'attention des sociétés sur les dispositions relatives à la désignation d'un référent en leur sein (art. 13.3.2) et au développement de binômes d'échanges de compétences entre salariés, dans le cadre de la coopération intergénérationnelle.

Concernant le tutorat, ils rappellent les engagements de la branche pris à l'article 7 de l'accord du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle et l'existence d'un espace spécifique sur le site internet d'AGEFOS-PME décrivant le mécanisme de tutorat et ses éventuelles modalités de prise en charge financière.

En outre, les partenaires sociaux solliciteront AGEFOS-PME afin que soit mis gratuitement à disposition des entreprises de la branche le logiciel d'accompagnement tutoral développé au sein du précédent OPCA auquel elle était rattachée.

Il est également précisé que l'entretien annuel est l'occasion, pour les salariés concernés, de faire un point spécifique sur cette activité.

Au niveau de la branche, la CPNEFP détermine chaque année les conditions de prise en charge des frais liés au tutorat.

#### **Article 21 Aides aux très petites entreprises (TPE) et petites et moyennes entreprises (PME)**

Il est rappelé que les outils développés par la branche, visés aux articles 12.3, 13.2, 13.3.1 et 13.3.2 du présent accord, sont mis à la disposition de toutes les entreprises concernées, quelle que soit leur taille.

En outre, les signataires du présent accord et les organismes professionnels d'Emploi-formation sont appelés à développer toute action pertinente s'inscrivant dans cet objet.

#### **TITRE VI Mesures légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux entreprises de 50 à moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe pour la mise en œuvre du contrat de génération**

Thèmes	Dispositions applicables
Modalités de mise en œuvre	Accord de branche étendu applicable à défaut de négociation d'un accord collectif d'entreprise, attesté par un procès-verbal de désaccord, et d'élaboration d'un plan d'actions (article L. 5121-8 du Code du travail)
Modalités d'attribution de l'aide	<p>Embaucher en CDI à temps plein et maintenir dans l'emploi pendant la durée de l'aide un jeune âgé de moins de 26 ans ou un jeune de moins de trente ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.</p> <p>Possibilité de temps partiel avec l'accord du jeune et si son parcours ou sa situation le justifie, sans être inférieur à quatre cinquièmes de la durée hebdomadaire de travail à temps plein ;</p> <p>Maintenir dans l'emploi en CDI pendant la durée de l'aide et jusqu'à son départ en retraite :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un salarié âgé d'au moins cinquante-sept ans ; ou</li> <li>Un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans au moment de son embauche ; ou</li> <li>Un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé</li> </ul> <p>Ne pas avoir procédé, dans les six mois de l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche, ou à une rupture</p>

Thèmes	Dispositions applicables
	<p>conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche</p> <p>Être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.</p>
Diagnostic (Articles 9, 10, 11)	<p>Le diagnostic comporte les éléments prévus par l'article D. 5121-27 du Code du travail, relatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ à la pyramide des âges</li> <li>▪ aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur part respective dans l'entreprise sur les trois dernières années disponibles</li> <li>▪ aux prévisions de départ à la retraite</li> <li>▪ aux perspectives de recrutement</li> <li>▪ aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, dites «compétences-clés»</li> <li>▪ aux conditions de travail des seniors et aux situations de pénibilité telles qu'identifiées, le cas échéant, dans l'accord ou plan d'action de l'entreprise, lorsqu'il existe.</li> </ul> <p>Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le bilan des mesures prises dans le cadre de l'accord ou plan d'action portant sur la GPEC, lorsqu'il existe.</p>
Information des jeunes sur les dispositifs de branche (article 12.2)	Information complète sur les dispositifs professionnels de santé et de prévoyance
Information des jeunes dans leur accès au logement (article 12.3)	Diffusion par la branche aux entreprises des documents d'information mis à disposition par Action Logement
Accès des jeunes aux formations en alternance (article 13.1)	Actions de communication de la branche en direction des entreprises ainsi que des jeunes - en particulier les moins qualifiés - et des relais d'information
Qualité des stages (article 13.2)	Un modèle de fiche de fin de stage est proposé aux entreprises par la branche
Mise en place d'un parcours et d'un entretien de suivi (article 13.3.1)	Un support est proposé par la branche précisant les modalités de mise en œuvre du parcours d'accueil et de l'entretien de suivi
Désignation d'un référent (article 13.3.2)	Un support est proposé par la branche précisant les modalités de désignation du référent et la teneur de son activité

Thèmes	Dispositions applicables
Engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors	
Information des entreprises sur l'évolution de la population de l'assurance (article 15.1)	Communication spécifique sur l'emploi des seniors auprès de entreprises
Développement des compétences et accès à la formation (article 17.3)	Actions de communication de la branche auprès des TPE/PME visant à faciliter l'accès des seniors au plan de formation de l'entreprise et à développer la reconnaissance de leurs qualifications, par le biais de la VAE et des CQP notamment
Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité (article 18)	Recensement des accords d'entreprises par la branche et diffusion des meilleures pratiques
Aménagements des fins de carrière et transition entre activité et retraite (article 19)	Recensement des accords d'entreprises par la branche et diffusion des meilleures pratiques
Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences et aides aux PME	
Transmission des savoirs et des compétences (article 20)	Mise en œuvre d'un dispositif gratuit d'accompagnement tutoral de la branche Point spécifique à l'occasion de l'entretien annuel Prise en charge des frais liés au Tutorat par AGEFOS-PME

**Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances.

# ACCORD DU 23 SEPTEMBRE 2015 SUR LES TAUX DE CONTRIBUTION A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES

Etendu par arrêté du 07/04/2016 (JO du 16/04/2016)

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a fixé de nouveaux taux de contribution des entreprises à la formation professionnelle continue.

Ces dispositions législatives seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 rendant caduques les accords conventionnels conclus sur ce sujet et antérieurs à la loi nouvelle. C'est ainsi que l'accord conclu le 9 janvier 2012, étendu par arrêté du 10 août 2012 (JO 19/08/2012) cessera de produire ses effets à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des entreprises du courtage d'assurances et/ou de réassurances conscients des enjeux attachés à la formation professionnelle continue des salariés, ont souhaité maintenir un effort des entreprises à son financement tout en l'adaptant aux besoins des entreprises et à la réalité des services apportés par l'OPCA désigné par la branche.

Les partenaires sociaux rappellent toute l'importance qu'ils accordent à la formation professionnelle :

- Facteur de développement des connaissances, des qualifications et des compétences des salariés ;
- Facteur d'évolution de carrière et de promotion sociale ;
- Facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques ;
- Facteur de maintien et de développement de l'emploi ;
- Facteur de mobilité tant professionnelle que géographique.

Il est rappelé que l'ensemble des entreprises du secteur d'activité du courtage d'assurances et/ou de réassurances doit adhérer à l'OPCA désigné par la branche comme unique organisme collecteur des fonds affectés à la formation continue des salariés.

En conséquence, les partenaires sociaux du courtage d'assurances et de réassurances ont convenu ce qui suit.

## **Article 1 Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1<sup>er</sup> de la Convention Collective du 18 janvier 2002.

## **Article 2 Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet de fixer et de ventiler les taux, exprimés en pourcentage de la masse salariale, de contribution au financement de la formation professionnelle que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances doivent acquitter chaque année.

## **Article 3 Ventilation des contributions des entreprises de moins de 10 salariés**

Les contributions des entreprises de moins de 10 salariés sont ventilées de la façon suivante :

ENTREPRISES EMPLOYANT MOINS DE 10 SALARIES
--

Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)
	A compter du 01/01/2016
- Professionnalisation	0,15%
- Plan de formation	0,85%

**Article 4 Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 10 salariés et inférieur à 20 salariés**

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 10 salariés et inférieur à 20 salariés sont ventilées de la façon suivante :

ENTREPRISES DONT L'EFFECTIF EST SUPERIEUR OU EGAL A 10 SALARIES ET INFERIEUR A 20 SALARIES	
Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)
	A compter du 01/01/2016
- Professionnalisation	0,30%
- Plan de formation	0,50%
- Compte personnel de formation	0,20%
- Congé individuel de formation	0,15%
- FPSPP	0,15%

**Article 5 Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés et inférieur à 50 salariés**

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés et inférieur à 50 salariés sont ventilées de la façon suivante :

ENTREPRISES DONT L'EFFECTIF EST SUPERIEUR OU EGAL A 20 SALARIES ET INFERIEUR A 50 SALARIES	
Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)
	A compter du 01/01/2016

- Professionnalisation	0,30%
- Plan de formation	0,50%
- Compte personnel de formation	0,20%
- Congé individuel de formation	0,15%
- FPSPP	0,15%

**Article 6 Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 300 salariés**

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 300 salariés sont ventilées de la façon suivante :

ENTREPRISES DONT L'EFFECTIF EST SUPERIEUR OU EGAL A 50 SALARIES ET INFERIEUR A 300 SALARIES	
Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)
	A compter du 01/01/2016
- Professionnalisation	0,30%
- Plan de formation	0,40%
- Compte personnel de formation	0,20%
- Congé individuel de formation	0,20%
- FPSPP	0,20%

La cotisation, relevant du plan de formation et devant être versée par ces entreprises à l'OPCA désigné par la branche, est égale au minimum à 25% de la contribution conventionnelle obligatoire.

Le reliquat des contributions sera utilisé librement par ces entreprises dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

**Article 7 Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés**

Les contributions des entreprises de 300 salariés et plus sont ventilées de la façon suivante :

ENTREPRISES EMPLOYANT 300 SALARIES ET PLUS	
Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)

	A compter du 01/01/2016
- Professionnalisation	0,40%
- Plan de formation	0%
- Compte personnel de formation	0,20%
- Congé individuel de formation	0,20%
- FPSPP	0,20%

### **Article 8 Dispositions spécifiques applicables aux entreprises employant 300 salariés et plus.**

Il est décidé que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances employant 300 salariés et plus n'auront plus l'obligation d'acquitter de contribution au financement de la formation professionnelle afin de financer le plan de formation.

Cependant, elles pourront procéder à des versements volontaires auprès de l'OPCA désigné par la branche et se réinscrire dans l'accompagnement de l'OPCA.

En contrepartie, chacune de ces entreprises devra transmettre au secrétariat de la CPNEFP de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances les informations suivantes qui porteront sur les deux années précédentes, au plus tard le 15 juin de chaque année :

- ⇒ Dans le cadre du plan de formation : taux d'accès à la formation et répartition par sexe au cours de l'année civile n en précisant le taux d'accès des salariés âgés de 45 et plus ;
- ⇒ Dans le cadre du plan de formation : nombre de stagiaires de la formation et répartition par sexe prévu au cours de l'année civile n ;
- ⇒ Dans le cadre du plan de formation : nombre d'heures de formation dont le financement est assuré dans le cadre du plan de formation au cours de l'année civile n ;
- ⇒ Dans le cadre du plan de formation : la répartition des catégories d'actions de formation selon qu'il s'agisse d'adaptation au poste de travail ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ou bien de développement des compétences ;
- ⇒ Dans le cadre du plan de formation : le suivi des actions certifiantes et des actions qualifiantes.

La CPNEFP analysera et restituera annuellement ces informations à la commission paritaire de branche.

Consciente des enjeux pour ces entreprises la branche fixe un objectif annuel de taux d'accès à la formation, dans le cadre du plan de formation, de 12%, sans que ce taux puisse être inférieur à celui constaté en 2014 pour les entreprises de 50 salariés et plus qui était de 9%.

### **Article 9 Entre en vigueur**

Le présent accord prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 sous réserve d'avoir fait l'objet d'un arrêté d'extension. A défaut d'extension, cet accord n'entrera pas en vigueur.

### **Article 10 Durée de l'accord**

L'accord est conclu pour une durée de 2 ans.

### **Article 11 Dépôt et extension**

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

**Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
- Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C.

# **ACCORD DU 14 AVRIL 2016 RELATIF AUX DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES**

## **TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES**

Article 1 - Champ d'application

Article 2 - Entrée en vigueur

Article 3 - Durée de l'accord

Article 4 - Dépôt et extension

## **TITRE 2 - ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET DETERMINATION DES BESOINS EN FORMATION**

Article 5 – Le Conseil en évolution professionnelle

Article 6 – L'Entretien professionnel

Article 7 – Le Bilan de compétences

## **TITRE 3 - FAVORISER L'INSERTION DANS LA BRANCHE**

Article 8 - Le contrat d'apprentissage

Article 8.1 - Objectifs et bénéficiaires

Article 8.2 - Réalisation du contrat d'apprentissage

Article 8.3 - Durée du contrat d'apprentissage

Article 8.4 - Situation du bénéficiaire du contrat d'apprentissage

Article 8.5 - Maître d'apprentissage

Article 8.6 - Moyens mis en œuvre

Article 9 - Le contrat de professionnalisation

Article 9.1 - Objectifs et bénéficiaires

Article 9.2 - Réalisation du contrat de professionnalisation

Article 9.3 - Durée du contrat et de la formation

Article 9.4 - Situation du salarié bénéficiaire du contrat de professionnalisation

Article 9.5 - Prise en charge par l'OPCA désigné par la branche

Article 9.6 - Tutorat

## **TITRE 4 - MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

### **Chapitre 1 - Formation à l'initiative de l'employeur**

Article 10 - Le plan de formation

Article 10.1 - Définition du plan de formation

Article 10.2 - Actions de formation du plan

Article 10.3 - Elaboration du plan de formation

Article 10.4 - Constitution d'une commission de la formation dans les entreprises de 300 salariés et plus

Article 11 - La période de professionnalisation

Article 11.1 - Définition et bénéficiaires

Article 11.2 - Formations visées

Article 11.3 - Réalisation de la période de professionnalisation

Article 11.4 - Procédure

Article 11.5 - Prise en charge par l'OPCA désigné par la branche

Article 11.6 - Report des départs en formation

Article 11.7 - Organisation des jurys d'examen et de validation des acquis de l'expérience

## **Chapitre 2 – Formation à l'initiative du salarié**

Article 12 - Le congé individuel de formation (CIF)

Article 13 - Le bilan de compétences

Article 14 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Article 15 - Le compte personnel de formation (CPF)

Article 15.1 - Définition et bénéficiaires

Article 15.2 - Formations éligibles au compte personnel de formation

Article 15.3 - Abondements au compte personnel de formation

Article 15.4 - Mobilisation au compte personnel de formation

Article 16 - La validation des acquis de l'expérience

Article 17 - Le congé de formation économique, sociale et syndicale

## **TITRE 5 - OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS**

**Article 18 – Missions**

**Article 19 - Financement**

## **TITRE 6 - SUIVI DE L'ACCORD**

La transformation accélérée des marchés, l'évolution accrue des réglementations et l'apparition de nouveaux modes de consommation des clients via la technologie numérique imposent aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances de repenser leur stratégie, leurs offres et les métiers afin de renforcer leur compétitivité et d'assurer leur pérennité.

Les entreprises de la branche professionnelle doivent relever le défi de ces changements pour construire de la valeur nouvelle, conquérir de nouveaux domaines d'intervention et accroître ainsi leur poids économique en vue de consolider leur présence sur le secteur assurantiel.

Les partenaires sociaux souhaitent accompagner les entreprises de la branche professionnelle dans ce défi en leur donnant les moyens de faire de la formation professionnelle des salariés un des leviers majeurs de leur compétitivité.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale offre aux partenaires sociaux l'opportunité d'une politique de branche ambitieuse et de qualité associant le renforcement de la compétitivité des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances au développement professionnel et à la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Au niveau de l'entreprise, cette politique doit se traduire par une réorientation de la formation professionnelle visant la qualification et par une co-action des parties prenantes, employeur et salarié.

Ainsi, le présent accord vise à redéfinir les moyens et les ressources mis à disposition des salariés et des employeurs pour activer des leviers permettant à la fois la sécurisation de l'emploi et l'adaptation des entreprises aux enjeux de demain :

- Favoriser l'insertion professionnelle et la professionnalisation des jeunes,
- Renforcer l'adaptabilité des salariés à leur poste de travail en développant leurs compétences,
- Assurer leur employabilité par l'amélioration de leur technicité et la consolidation de leur expertise,
- Permettre une transmission fluide et raisonnée des savoirs,
- Faire émerger les compétences qui seront nécessaires demain.

En cela, les partenaires sociaux ont souhaité s'inscrire dans une logique de recherche d'anticipation et de prévention dans leurs principes directeurs.

Par ailleurs, les parties signataires affirment leur volonté :

- d'orienter la formation professionnelle vers ceux qui en ont le plus besoin, notamment les jeunes, les salariés les moins qualifiés ou qui exercent des métiers en déclin, les personnes éloignés de l'emploi, les seniors et les salariés en situation de handicap,
- de renforcer les dispositifs destinés à garantir l'égalité, la mixité et la diversité au sein des entreprises de son champ :
  - en assurant le développement de l'alternance, la promotion de la validation des acquis de l'expérience et la mise en œuvre de la transmission générationnelle à travers le développement de missions tutorales,
  - en définissant une politique d'abondement dans le cadre du Compte Personnel de Formation.

En vue d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux rappellent le rôle clé de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la mise en œuvre de cette politique de branche.

## TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

### **Article 1 - Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1<sup>er</sup> de la Convention Collective du 18 janvier 2002.

### **Article 2 - Entrée en vigueur**

Le présent accord prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 sous réserve d'avoir fait l'objet d'un arrêté d'extension. A défaut d'extension, cet accord n'entrera pas en vigueur.

### **Article 3 - Durée de l'accord**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 4 - Dépôt et extension**

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

## TITRE 2 - ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET DETERMINATION DES BESOINS EN FORMATION

La loi du 5 mars 2014 réaffirme le droit pour toute personne à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle.

### **Article 5 - Conseil en évolution professionnelle**

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il informe les personnes sur les financements disponibles et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par cinq structures au niveau national, les Fongecif, pôle emploi, l'Apec, les missions locales, les Cap emploi ainsi qu'au niveau régional par les structures désignées par les régions.

### **Article 6 - Entretien professionnel**

Un entretien professionnel doit être fait tous les deux ans entre le salarié et l'employeur. Il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical (article L. 6315-1 du Code du travail).

Cet entretien doit porter sur l'évolution prévisible du métier exercé, les souhaits d'évolution professionnelle du salarié, les compétences développées ou à développer, les souhaits d'utilisation du CPF. Il ne doit pas porter sur

l'évaluation du travail du salarié.

Il est rappelé que cette obligation concerne également le public « senior », âgé de 45 ans et plus. Aussi, les partenaires sociaux incitent les entreprises à porter une attention particulière à l'entretien des salariés âgés de 57 ans et plus.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Les entreprises pourront utiliser les guides d'entretien professionnel accessibles sur le site Internet de l'OPCA désigné par la branche.

Tous les six ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier et d'au moins 2 des éléments suivants :

- avoir suivi au moins une action de formation ;
- avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus ou d'au moins deux des trois éléments visés ci-dessus, son compte personnel est abondé de 100 heures de formation supplémentaires ou de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

L'entreprise verse à l'OPCA désigné par la branche une somme forfaitaire dont le montant est fixé par décret en Conseil d'état, correspondant à ces heures.

### **Article 7 – Le Bilan de compétences**

Les parties signataires du présent accord souhaitent rappeler l'utilité du bilan de compétences.

Il permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et de construire le cas échéant un parcours de formation adapté.

Il suit les règles décrites à l'article 13 du présent accord.

### **TITRE 3 - FAVORISER L'INSERTION DANS LA BRANCHE**

Les partenaires sociaux considèrent que les contrats en alternance sont une des voies les plus appropriées pour permettre aux jeunes d'acquérir les compétences nécessaires aux besoins des entreprises de la branche et d'accéder à un contrat de travail à durée indéterminée.

Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent mettre en place une politique volontariste et continue en faveur du développement de l'alternance dans la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances. Ils souhaitent apporter, d'une part, à un public éloigné de l'emploi les moyens adaptés à leur accès à un emploi durable et, d'autre part, aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances les solutions pour répondre à leurs besoins en compétences.

Les parties signataires souhaitent également faire de l'alternance l'un des moyens d'intégration dans l'emploi

des personnes en situation de handicap.

Pour les entreprises de la branche, l'alternance est un moyen de participer à la formation de leurs futurs salariés. Ce dispositif permet l'apprentissage d'un métier et l'intégration de l'alternant à la vie et à la culture de l'entreprise. En cela, il constitue une sécurité pour le recrutement de personnes adaptées aux besoins de la structure.

Les contrats en alternance permettent la transmission des savoirs au sein de l'entreprise. Ils constituent un des meilleurs outils de gestion prévisionnelle des compétences et contribuent ainsi à la pérennité de l'entreprise.

Par conséquent, les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de rendre durable chaque contrat d'alternance conclu en leur sein et de garantir les conditions pour l'intégration et la formation du jeune, de la personne en situation de handicap sur son poste de travail.

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions mises en œuvre en faveur de l'intégration et de la formation des jeunes dans l'accord sur le contrat de génération du 24 octobre 2013.

## **Article 8 - Le contrat d'apprentissage**

### **Article 8.1 - Objectifs et bénéficiaires**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre :

- un enseignement théorique dispensé dans un centre de formation d'apprentissage,
- une formation au sein d'une entreprise fondée sur l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur.

Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage. Toutefois, il peut être dérogé à cette limite d'âge lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé a été reconnue. Dans ce cas, il n'y a pas de limite d'âge supérieure.

### **Article 8.2 - Réalisation du contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou une durée indéterminée.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir pendant la durée du contrat un emploi en relation avec cet objectif.

Le titulaire du contrat d'apprentissage s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

### **Article 8.3 - Durée du contrat d'apprentissage**

La durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage est égale au cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

La durée du contrat d'apprentissage varie de un à trois ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée, sous réserve de la possibilité de conclure des contrats pour une durée réduite comprise entre six mois et un an. La durée maximale de trois ans peut être portée à quatre ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

### **Article 8.4 - Situation du bénéficiaire du contrat d'apprentissage**

Le salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage perçoit une rémunération déterminée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle correspondant à la classe de fonctions à laquelle est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les pourcentages applicables aux rémunérations minimales annuelles sont les mêmes que ceux fixés par les textes en vigueur relatifs à la rémunération des salariés en contrat d'apprentissage.

### **Article 8.5 - Maître d'apprentissage**

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti.

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti, dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre du diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié de l'entreprise volontaire. Il doit posséder la compétence professionnelle requise pour assurer la formation du jeune dont il a la responsabilité :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé,
- ou justifier de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

Le nombre d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est limité à deux apprentis ou trois apprentis lorsque le contrat d'apprentissage de l'un d'entre eux a été prolongé.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage puisse assurer sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Cette formation spécifique peut être prise en charge par l'OPCA désigné par la branche dans les conditions définies par les règles de prise en charge.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'alternant et aux relations avec le centre de formation.

Dans le cadre des perspectives d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du maître d'apprentissage doivent être valorisés et faire l'objet d'une analyse de la situation du salarié avec la direction des ressources humaines de l'entreprise ou le service du personnel ou le responsable compétent notamment lors de l'entretien

professionnel prévu à l'article 6 du présent accord. Le maître d'apprentissage bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

### **Article 8.6 - Moyens mis en œuvre**

Les partenaires sociaux rappellent qu'une partie de la contribution au titre de la professionnalisation due par les entreprises de la branche est destinée au financement des dépenses de fonctionnement des CFA. Ces fonds sont versés chaque année, avant le 31 août, en application d'une décision paritaire d'affectation, en fonction des ressources de la branche déterminées par la section paritaire professionnelle au sein de l'OPCA désigné.

En vue d'intensifier leur politique en faveur de l'apprentissage, notamment en région, et de mobiliser les moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant aux métiers de la branche, les partenaires sociaux :

- souhaitent poursuivre l'initiative de la délégation patronale consistant à recommander aux entreprises de la branche de verser leur taxe d'apprentissage à l'OCTA désigné par la branche,
- feront des propositions d'affectation des fonds libres issus de la collecte de la taxe d'apprentissage au Conseil d'administration de l'OCTA désigné par la branche.

### **Article 9 - Le contrat de professionnalisation**

#### **Article 9.1 - Objectifs et bénéficiaires**

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux titulaires de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail et de suivre une des formations diplômantes ou qualifiantes, correspondant aux besoins du secteur d'activité et de l'entreprise prévisibles à court ou moyen terme, enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, reconnue par la Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de la branche.

Les parties signataires entendent en conséquence favoriser le recours au contrat de professionnalisation, en faveur des jeunes âgés de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle reconnue ou souhaitant compléter leur formation initiale dans ce cadre, ainsi qu'aux personnes en situation de handicap et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Les parties signataires souhaitent rappeler que le recours au contrat de professionnalisation doit s'inscrire dans une perspective d'insertion durable de l'alternant dans l'emploi.

#### **Article 9.2 - Réalisation du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme soit d'un contrat à durée indéterminée soit d'un contrat à durée déterminée conclu dans le cadre des dispositifs de politique pour l'emploi.

L'action de professionnalisation se situe au début du contrat conclu pour une durée indéterminée, alors qu'elle se confond avec le contrat conclu pour une durée déterminée.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif.

Le titulaire s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner.

### **Article 9.3 - Durée du contrat et de la formation**

La durée de cette action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. Cependant, cette durée pourra être portée à 24 mois dans les cas suivants :

- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, et dont la durée de formation validée par la CPNEFP justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois,
- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification qui est reconnue par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou par accord collectif conclu conformément au code du travail,
- lorsque le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail.

Lorsque le contrat de professionnalisation est rompu avant son terme par l'entreprise, sauf cas de rupture pour faute, l'OPCA désigné par la branche poursuit la prise en charge des coûts pédagogiques de la formation en considération de ses propres règles de fonctionnement.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques, mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un centre de formation, constituent la partie théorique de la formation. Cette formation théorique est d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation.

Cette durée pourra être supérieure à 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation pour des formations diplômantes, ou conduisant à l'obtention d'un titre ou d'un CQP reconnu par la branche professionnelle.

### **Article 9.4 - Situation du salarié bénéficiaire du contrat de professionnalisation**

Pendant la durée de l'action de professionnalisation, les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération calculée en fonction du minimum conventionnel correspondant à leur position dans la grille de classification de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances. Cette rémunération ne peut être inférieure à :

- 70 % du minimum conventionnel pour les jeunes ayant 26 ans et moins, sans pouvoir être inférieure à 80 % du Smic ;
- 85 % du minimum conventionnel pour les salariés de plus de 26 ans, sans pouvoir être inférieure à 100 % du Smic ;

La durée du travail de l'intéressé, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise.

Toute clause contractuelle ayant pour objet le remboursement à l'employeur par le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail est réputée non écrite.

## **Article 9.5 - Prise en charge par l'OPCA désigné par la branche**

Le contrat de professionnalisation ne peut intervenir :

- qu'après acceptation de sa prise en charge par l'OPCA désigné par la branche ;
- selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes.

## **Article 9.6 - Tutorat**

La désignation d'un tuteur est obligatoire pour chaque bénéficiaire de contrat de professionnalisation.

Les partenaires sociaux rappellent que le tutorat a pour objectif :

- d'aider, d'informer et de guider les salariés pendant les actions de formation ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'appréciation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. L'employeur veille à ce que le tuteur désigné puisse assurer sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail, en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Il sera vérifié que le tuteur a acquis les compétences nécessaires pour exercer sa mission de tuteur. Cette formation spécifique peut être prise en charge par l'OPCA désigné par la branche dans les conditions définies par ses règles de prise en charge.

Un tuteur peut ainsi être désigné par l'employeur, en privilégiant notamment les seniors ayant l'expérience requise, afin d'accueillir et de guider le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires desdits contrats ou de périodes de professionnalisation.

Dans le cadre des perspectives d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du tuteur doivent être valorisés et faire l'objet d'une analyse de la situation du salarié avec la direction des ressources humaines de l'entreprise ou le service du personnel ou le responsable compétent notamment lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 2 du présent accord. Le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

## **TITRE 4 - MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

Les partenaires sociaux rappellent toute l'importance qu'ils accordent à la formation professionnelle pour les salariés :

- Facteur de développement des connaissances, des qualifications et des compétences des salariés ;
- Facteur d'évolution de carrière et de promotion sociale ;
- Facteur de maintien et de développement dans l'emploi ;

- Facteur de mobilité tant professionnelle que géographique.

mais également pour permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour diverses raisons.

## **Chapitre 1 - Formation à l'initiative de l'employeur**

### **Article 10 - Le plan de formation**

#### **Article 10.1 - Définition du plan de formation**

A travers la mise en œuvre son plan de formation, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et favorise la progression professionnelle des salariés. Il veille au maintien de leurs capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois et des technologies.

Le plan de formation permet à l'entreprise de construire sa propre stratégie en vue d'assurer sa rentabilité, son développement et sa pérennité.

Les parties signataires rappellent que l'élaboration du plan de formation doit s'inscrire dans une véritable démarche prospective et doit donc permettre aux salariés de se préparer aux évolutions de demain. Aussi, elles invitent les entreprises de la branche à tenir compte, dans le cadre de la construction de leur plan de formation, de l'évolution des métiers du courtage d'assurances. Pour ce faire, les entreprises pourront s'appuyer sur les études conduites sur ce sujet par l'Observatoire des Métiers de la branche.

Le plan de formation regroupe les formations définies à l'article 10.2 du présent chapitre réalisées à l'initiative de l'employeur.

#### **Article 10.2 - Actions de formation du plan**

Le plan de formation comporte deux types d'actions de formation (article L. 6321-1 et suivants du Code du travail) :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences supplémentaires qui sont directement utilisables dans les fonctions qu'il occupe. Ces actions visent également à apporter des compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment où la formation est suivie, mais qui s'inscrivent dans un projet d'évolution du poste de travail, ou d'une modification des fonctions du salarié dans le cadre de son contrat de travail ;
- les actions de développement des compétences des salariés. Ces actions visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle. Ces actions de formation répondent à une évolution de la qualification professionnelle, accompagnée éventuellement d'une promotion.

#### **Article 10.3 - Elaboration du plan de formation**

Le Comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, sont consultés chaque année dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi.

Afin de préparer la consultation sur le plan de formation, une commission formation est créée à l'initiative du comité d'entreprise dans les entreprises de 300 salariés et plus. Cette commission est chargée :

- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de

participer à leur information dans ce domaine,

- de préparer les délibérations du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle,
  - d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.
- (Article L. 2325-26 du Code du travail).

Dans le cadre de la consultation sur le plan de formation, l'employeur communique les informations prévues aux articles D. 2323-5 et D. 2323-6 du Code du travail.

#### **Article 10.4 - Constitution d'une commission de la formation dans les entreprises de 300 salariés et plus**

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité d'entreprise constitue obligatoirement une commission de la formation.

La commission de la formation est chargée :

- de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-10 et L. 2323-15 du Code du travail dans les domaines qui relèvent de sa compétence, c'est-à-dire de préparer les aspects formation professionnelle dans le cadre des consultations sur les orientations stratégiques et sur la politique sociale de l'entreprise ;
- d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation ;
- de participer à l'information des salariés dans le domaine de la formation ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

De plus, la commission de la formation formule des propositions à destination du comité d'entreprise sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre :

- des dispositifs de formation professionnelle continue ;
- de la validation des acquis de l'expérience.

#### **Article 11 - La période de professionnalisation**

##### **Article 11.1 - Définition et bénéficiaires**

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, et des salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, en leur permettant de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification, d'acquiescer une qualification professionnelle de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (article L. 6314-1 du Code du travail).

Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation après accord de leur employeur les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion :

La mise en œuvre de la période de professionnalisation est fondée sur :

- l'adaptation du parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de son bénéficiaire ;
- l'alternance des périodes de formation proprement dites et de l'exercice d'activités professionnelles en lien avec la qualification visée ;
- l'évaluation des compétences et de la qualification professionnelle acquise. Afin d'atteindre ces objectifs, les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de tutorat sont encouragées.

La période de professionnalisation peut abonder le compte personnel de formation du salarié dans les conditions fixées au II de l'article L. 6323-4 et l'article L. 6323-15 du Code du travail.

## **Article 11.2 - Formations visées**

Les actions de formation qui peuvent être suivies sont :

- des formations qualifiantes enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles, reconnues par la Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de la branche (article L. 6314-1 du Code du travail) ;
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences (article D. 6113-2 du Code du travail) ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle.

## **Article 11.3 - Réalisation de la période de professionnalisation**

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent en priorité pendant le temps de travail. Il est possible qu'elles aient lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié au titre du compte personnel de formation, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord écrit du salarié. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements, notamment en termes d'évolution de carrière, de progression hiérarchique et/ou salariale auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les formations mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Les heures de formation au titre de l'action de professionnalisation effectuées hors temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation (hors mobilisation du CPF).

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié, l'action de formation peut excéder les droits acquis par le salarié au titre de son compte personnel formation avec l'accord de son employeur dans la limite de 80 heures par année civile.

La durée minimale d'une période de professionnalisation ne pourra être inférieure à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires sauf pour les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, les formations financées dans le cadre de l'abondement complémentaire visé à l'article L. 6324-1 du Code du travail et les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire (article D. 6324-1 du Code du travail). L'action de professionnalisation peut se dérouler de façon continue ou discontinue. La période de professionnalisation doit être réalisée dans un délai raisonnable qui ne pourra excéder 2 exercices civils afin que l'action pédagogique conserve sa pleine efficacité.

## **Article 11.4 - Procédure**

Le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur et fera l'objet d'une concertation préalable portant sur la nature et les modalités de l'action de formation. Lorsque la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies à l'article 14 du présent accord, la durée, dates et heures de l'action de formation au moins 2 mois avant la date du début de l'action.

Dans un délai de 1 mois au maximum, l'employeur informe par écrit le salarié :

- soit de son accord, y compris si l'action se situe pendant le temps de travail ;
- soit qu'il lui demande que l'action de formation intervienne hors temps de travail, le salarié dispose alors d'un délai de 1 mois pour modifier par écrit sa demande ; à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation ;
- soit que sa demande est différée conformément aux dispositions légales.

Le défaut de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Lorsque la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates et heures. Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 1 mois pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit. Le défaut de réponse du salarié vaut refus.

Le refus du salarié ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

#### **Article 11.5 - Prise en charge par l'OPCA désigné par la branche**

Dans tous les cas, le bénéfice d'une période de professionnalisation est conditionné à la prise en charge financière par l'OPCA désigné par la branche, selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes.

#### **Article 11.6 - Report des départs en formation**

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise, ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés (article L. 6324-6 du Code du travail).

#### **Article 11.7 - Organisation des jurys d'examen et de validation des acquis de l'expérience**

Afin de faciliter la convocation des jurys d'examen et de validation des acquis de l'expérience (VAE), chaque organisation syndicale représentative sur le plan national communiquera à la délégation des employeurs la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de ces jurys. La délégation des employeurs établira également une liste.

Les personnes mentionnées dans ces listes devront présenter des compétences adaptées. L'entreprise accorde les autorisations d'absence aux salariés appelés à participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience dans les conditions définies aux articles L. 3142-3-1 et L. 3142-4 du Code du travail.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, conformément aux dispositions de l'article L. 6313-12 du Code du travail, conviennent que l'OPCA désigné par la branche prendra en charge les dépenses afférentes à la participation des salariés des entreprises de courtage en qualité de membre du jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Sont pris en charge :

- la rémunération du salarié ;
- les cotisations sociales qui s'y rattachent ;
- la taxe sur les salaires qui s'y rattache ;

- les frais de transport (à hauteur du tarif de 2e classe de la SNCF, et intégralement pour les frais de taxis dans la limite de 15 fois le minimum garanti, sauf cas très exceptionnels examinés par l'OPCA désigné par la branche), sur présentation de justificatifs ;
- les frais d'hébergement à hauteur de 30 fois le minimum garanti par nuitée et par salarié, sur présentation de justificatifs ;
- les frais de restauration à hauteur de 6 fois le minimum garanti par repas et par salarié, sur présentation de justificatifs.

Afin de redynamiser la participation aux jurys d'examen, les partenaires sociaux s'engagent à étudier les possibilités de prise en charge de ces mêmes frais pour les membres des jurys d'examen salariés qui ne peuvent prétendre à une indemnisation de l'OPCA désigné par la branche.

## **Chapitre 2 - Formation à l'initiative du salarié**

### **Article 12 - Le congé individuel de formation (CIF)**

Tout salarié, qui justifie des conditions d'ancienneté prévues par les textes réglementaires, a la possibilité, dans le cadre du congé individuel de formation, de s'absenter de l'entreprise avec l'autorisation de l'employeur pour suivre, à son initiative, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment des actions de formation décidées par l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales, la formation suivie doit permettre au salarié :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification,
- de changer d'activité ou de profession,
- de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités bénévoles,
- de préparer et de passer un examen en vue d'obtenir un titre ou diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Le CIF peut être pris en charge par un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF). Cet organisme peut prendre en charge totalement ou partiellement la rémunération des salariés et les frais de formation.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation (CPF) à l'occasion d'un CIF, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au CIF pour les heures acquises et mobilisées au titre du CPF.

### **Article 13 - Le bilan de compétences**

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et de construire le cas échéant un parcours de formation adapté. Il peut être mis en place soit à l'initiative de l'employeur, sous réserve de l'accord du salarié, soit à l'initiative du salarié.

Par ailleurs, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie et totalisant au moins 5 ans (consécutifs ou non) d'activité professionnelle salariée peut faire la demande auprès de son employeur pour réaliser un bilan de compétences.

Lorsque le bilan de compétences est à l'initiative du salarié, il est financé par l'organisme paritaire agréé au titre du CIF, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur ;

Lorsque le bilan de compétences est à l'initiative de l'employeur en accord avec le salarié, il est financé par les fonds dédiés à la formation (plan de formation) et, le cas échéant, par l'OPCA désigné par la branche, sous

réserve des règles de prise en charge en vigueur.

La réalisation du bilan de compétences peut être envisagée dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle visé à l'article 5 du présent accord.

Quelles que soient les modalités de réalisation du bilan de compétences, le salarié est le seul destinataire des résultats du bilan de compétences. Cependant, le salarié reste libre de communiquer à son employeur les éléments du bilan de compétences notamment lorsqu'il s'agit de définir en commun un projet professionnel ou un projet de formation.

#### **Article 14 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences**

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Pour cela, le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recensera notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalités professionnelles délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe, et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilan de compétences dont il a bénéficié.

Le passeport formation étant un droit du salarié mis en œuvre à son initiative, l'entreprise ne peut ni l'imposer, ni le systématiser.

Le passeport formation étant la propriété personnelle du salarié et utilisé sous sa seule responsabilité, l'entreprise ne peut en exiger la communication notamment lors d'une opération de recrutement ou d'évaluation des compétences.

En revanche, l'entreprise peut informer les salariés de l'utilité du passeport d'orientation, de formation et de compétences et les encourager à le constituer. Cela peut être fait notamment lors de l'entretien professionnel visé à l'article 6 du présent accord.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences sera accessible via le système d'information dédié au compte personnel de formation.

#### **Article 15 - Le compte personnel de formation (CPF)**

En permettant au salarié d'acquérir une qualification, le compte personnel de formation favorise la montée en compétences du salarié qui devient acteur de son parcours professionnel.

Son utilisation est à l'initiative du salarié.

Pour les entreprises de la branche, le compte personnel de formation peut constituer un des moyens leur permettant de renforcer leur compétitivité et d'assurer la sécurisation des parcours professionnels de leurs

salariés.

Les parties signataires entendent donner au compte personnel de formation toute son efficacité. Aussi, elles considèrent que la mise en œuvre du compte personnel de formation doit s'inscrire dans une co-action des parties prenantes, employeur et salarié.

### **Article 15.1 - Définition et bénéficiaires**

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, et indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant à son initiative de bénéficier de formation (article L. 6111-1 du Code du travail).

Le compte personnel de formation permet d'acquérir des compétences reconnues (qualification, certification, diplôme) en lien avec les besoins de l'économie, prévisibles à court ou moyen terme

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans qui est salariée, demandeuse d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail. Par dérogation, un compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans au jeune qui signe un contrat d'apprentissage après avoir achevé la scolarité du collège.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Il doit donc être dans tous les cas utilisé par son titulaire, à son initiative.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures alimentant le CPF.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit géré par la Caisse des dépôts et consignations : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr). Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

### **Article 15.2 - Formations éligibles au compte personnel de formation**

Les formations éligibles au compte personnel sont, d'une part :

- le socle de connaissances et de compétences ;
- l'accompagnement à la VAE.

Ces formations sont mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve d'accord sur le calendrier de la formation.

D'autre part, les formations éligibles au CPF sont celles sélectionnées sur les listes paritaires définies aux articles L.6323-16 et L. 6323-21 du Code du travail, parmi les formations suivantes :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) ;

### **Article 15.3 - Abondements au compte personnel de formation**

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- l'employeur,
- le titulaire du CPF,
- un Opcv ou un Opacif,
- la Région ou l'Etat,
- Pôle emploi,
- l'Agefiph.

Pour la branche professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, le dispositif des périodes de professionnalisation pourra compléter le compte personnel de formation lorsque la certification visée figure dans la liste de branche des actions éligibles au CPF.

De plus, l'employeur peut, à la demande de son titulaire, abonder le compte personnel de formation en heures complémentaires sur son plan de formation.

L'employeur peut également, de sa propre initiative, proposer au salarié d'abonder son compte personnel de formation pour financer un projet de formation défini d'un commun accord.

Ces abondements pourront compléter le compte personnel du salarié sous réserve des fonds mutualisés disponibles de l'OPCA désigné par la branche.

Les parties signataires laissent le soin à la C.P.N.E.F.P., sur proposition de la Section Paritaire Professionnelle, de préciser et de mettre à jour cette politique d'abondement.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel de formation du salarié chaque année, ni dans le plafond de 150 heures.

Il en est de même de l'abondement correctif dû, le cas échéant, par les entreprises de 50 salariés et plus qui ne peuvent, au terme de l'état récapitulatif du parcours professionnel du salarié, justifier remplir les critères imposés par la réglementation en vigueur (cf. article 6 du présent accord).

### **Article 15.4 - Mobilisation du Compte personnel de formation**

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation, et l'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque :

- la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation quand l'employeur n'a pas respecté les dispositions légales liées à l'entretien professionnel ;
- la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement VAE.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

### **Article 16 - La validation des acquis de l'expérience**

La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active de faire valider l'expérience qu'elle a acquise afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle enregistré au RNCP.

Ce dispositif vise à sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Elle est accessible dans le cadre soit du plan de formation, soit du congé pour VAE, soit du CPF, soit encore à titre personnel en dehors du temps de travail.

Les partenaires sociaux renouvellent leur volonté d'encourager toute démarche de validation des acquis de l'expérience.

### **Article 17 - Le congé de formation économique, sociale et syndicale**

Tout salarié peut prendre un congé de formation économique, sociale et syndicale.

Ce congé permet d'acquérir des connaissances économiques, sociales ou syndicales, dans le but d'exercer des responsabilités syndicales.

La mise en œuvre du congé de formation économique, sociale et syndicale suit les règles légales et réglementaires en vigueur.

## **TITRE 5 - OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS**

### **Article 18 - Missions**

Les partenaires sociaux confirment le rôle de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications du Courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Cet Observatoire des Métiers et des Qualifications est chargé notamment de :

- mettre en place et diligenter des enquêtes et des études sur l'état de la formation dans la branche ;
- rassembler les informations nécessaires à garantir un droit à la formation tout au long de la vie ;
- arrêter le cahier des charges destiné aux personnes mandatées pour ces enquêtes et ces études.

L'Observatoire exerce ses missions sous le contrôle de la C.P.N.E.F.P. du courtage d'assurances.

Les modalités de fonctionnement et d'intervention de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications du courtage d'assurances et de réassurances sont définies dans un règlement intérieur.

### **Article 19 - Financement**

Les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications du courtage d'assurances et/ou de réassurances sont financées par l'OPCA désigné par la branche après accord de ses instances paritaires compétentes et en application de la loi et des règlements pris ou à prendre en application de celle-ci.

Les enquêtes et les études souhaitées par l'Observatoire des Métiers et des Qualifications du courtage d'assurances et/ou de réassurances sont prises en charge par l'OPCA désigné par la branche après accord de ses instances paritaires compétentes.

## TITRE 6 - SUIVI DE L'ACCORD

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du courtage d'assurances fera, tous les ans, un point sur l'application de l'ensemble des dispositions de l'accord relatif aux dispositifs de la formation professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Pour ce faire, elle s'appuiera notamment sur les éléments quantitatifs et qualitatifs communiqués par l'OPCA dans le cadre de la Section Professionnelle Paritaire du courtage d'assurances.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du courtage d'assurances pourra également mandater l'Observatoire des métiers et des Qualifications pour diligenter toute étude ou enquête sur les dispositifs de la formation professionnelle au sein de la branche professionnelle.

### **Signataires :**

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
- Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C,
- Fédération Nationale C.G.T. du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA).

# ACCORD DU 20 JUIN 2016 RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITE ET DE SOLIDARITE DANS LA BRANCHE DU COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES

## PREAMBULE

A l'heure où il est essentiel de renforcer la compétitivité des entreprises et de favoriser l'investissement en vue de relancer la croissance, le Gouvernement, à travers le Pacte de responsabilité et de solidarité, soutient et accompagne les entreprises dans cette démarche en favorisant leur capacité à investir et leur développement.

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, conscients de leur responsabilité sociale, ont souhaité exprimer leur volonté commune de poursuivre cet objectif au niveau de la branche professionnelle en engageant une négociation sur ce thème.

L'Assurance est un secteur en pleine mutation. Pour conserver leur niveau de compétitivité, les entreprises de la branche doivent s'adapter aux évolutions réglementaires et technologiques qui, non seulement, impactent l'organisation du travail et les techniques de distribution mais influent également sur le comportement des consommateurs et la concurrence. Les parties signataires de l'accord s'engagent dès lors à accompagner les entreprises de la branche professionnelle dans leur transformation.

C'est pourquoi l'accord prévoit des mesures appropriées à la situation économique et sociale de la branche professionnelle et au contexte de fortes mutations que connaît le secteur. Ces mesures portent notamment sur la formation des salariés au numérique, le développement du télétravail des salariés et la qualité de vie au travail.

De plus, la pérennité des entreprises passe avant tout par le renouvellement de leur population qui est assuré par la transmission des savoirs et des compétences entre générations. Aussi, les partenaires sociaux réaffirment, à travers cet accord, leur engagement en faveur du développement de l'emploi et des compétences, notamment en direction des jeunes et des seniors. En cela, l'accord s'inscrit dans la continuité des accords intervenus récemment sur le contrat de génération et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Enfin, l'accord acte des objectifs et des engagements pris notamment sur le niveau des embauches ou le maintien dans l'emploi des publics les plus fragiles.

A travers ces mesures concrètes et ambitieuses, indissociables de celles prises par le Gouvernement, la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances souhaite s'inscrire à la dynamique de croissance économique et sociale de la France.

## ARTICLE 1 - S'ENGAGER EN FAVEUR DE L'EMPLOI

Dans le cadre de cet engagement fort pour l'emploi, pour la transmission des compétences et la consolidation des expertises du secteur, les partenaires sociaux ont la volonté de se fixer des objectifs qualitatifs et quantitatifs sur la période 2017-2019. Ces objectifs doivent permettre de parvenir à recruter, sur trois ans, 4250 salariés en CDD et CDI, incluant les alternants.

### **1.1 Insérer davantage par l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation)**

La branche professionnelle du courtage d'assurances souhaite développer le recours à l'alternance au sein des entreprises qui la composent.

A cet effet, elle se fixe comme objectif d'augmenter le nombre d'alternants embauchés dans les entreprises. Ainsi, au 31 décembre 2015, les entreprises de la branche accueillent 800 alternants. L'objectif est d'atteindre au 31 décembre 2019 le chiffre d'au moins 1 500 alternants embauchés sur la période 2017-2019.

De plus, les parties signataires réaffirment leur volonté de soutenir une politique de développement de l'apprentissage au niveau de la branche professionnelle à travers notamment la recommandation d'un OCTA (Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage) unique.

### **1.2 Favoriser le déploiement de l'alternance dans les entreprises**

La branche professionnelle dresse un double constat. D'un côté, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances n'arrivent pas à satisfaire leurs besoins en recrutement, et de l'autre, de nombreux jeunes restent éloignés de l'emploi.

Convaincus que l'alternance est l'un des moyens les plus efficaces pour, à la fois, répondre aux besoins en compétences des entreprises et insérer durablement les jeunes dans l'emploi, les partenaires sociaux décident de mettre en place une politique de sensibilisation des entreprises de la branche à l'apprentissage et à l'enseignement professionnel.

Aussi, les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche professionnelle à participer aux forums et à tout événement en lien avec l'emploi et l'alternance.

Afin d'accompagner les entreprises, et notamment les entreprises de moins de 50 salariés, dans leurs démarches d'accueil de jeunes en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage), les signataires du présent accord solliciteront les instances de l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) désigné par la branche, également OCTA recommandé par la branche, en vue du renforcement des services mis à disposition des entreprises et des candidats à l'alternance par cet organisme.

L'objectif premier étant de créer du lien entre les entreprises de la branche et les organismes ou écoles proposant des formations en alternance en lien avec le secteur d'activité, les partenaires sociaux décident de s'appuyer sur les services de son OPCA-OCTA pour constituer une cartographie des Centres de formation des apprentis et des établissements privés ou universitaires.

Il est également rappelé qu'une plateforme Internet dédiée à l'apprentissage dans la branche a été créée à cet effet ([www.emploi-courtier-assurance.com](http://www.emploi-courtier-assurance.com)).

### **1.3 Favoriser le maintien dans la branche professionnelle des alternants, en CDI ou en CDD d'une durée minimale de 6 mois**

La branche professionnelle veut favoriser l'insertion durable des salariés embauchés en contrat d'alternance. En outre, il s'agit de permettre aux jeunes formés dans les entreprises à ce titre de se forger une première expérience professionnelle dans les métiers du courtage. Dès lors, les partenaires sociaux conviennent que les alternants doivent pouvoir bénéficier prioritairement des propositions de CDD formulées par les entreprises pour remplacer notamment des salariés en CDI absents et ce, dans le respect de la réglementation en vigueur. Les entreprises sont dès lors invitées à adopter cette démarche en faveur du maintien dans la branche des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée à l'issue de leur alternance.

Les parties signataires de l'accord se fixent comme objectif de maintenir dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances, en CDI ou en CDD d'une durée minimale de 6 mois, à l'issue de leur alternance, 10% des jeunes parmi ceux qui seront accueillis en contrat de professionnalisation ou

d'apprentissage à durée déterminée. Il est convenu d'atteindre progressivement cet objectif sur la période 2017-2019.

Une démarche sera également engagée sur la période 2017-2019 avec les branches professionnelles d'activités représentées au sein d'OPCABAIA pour connaître leurs recrutements provenant d'alternants formés par la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

#### **1.4 Accueil des jeunes éloignés de l'emploi**

Dans le contexte d'évolution progressive du niveau d'embauche des nouveaux entrants au niveau de la branche professionnelle, les entreprises s'engagent, pendant la durée de l'accord, à développer l'accueil des jeunes de niveau Bac ayant besoin d'une formation complémentaire pour accéder à un emploi dans le secteur du courtage d'assurance.

Afin d'encourager les entreprises à s'engager dans cette voie, la branche professionnelle recensera les bonnes pratiques des entreprises qui mettent en œuvre une politique novatrice en faveur des jeunes éloignés de l'emploi. Ces bonnes pratiques feront l'objet d'une analyse par la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) de la branche.

Dans ce cadre, le recours à la Préparation Opérationnelle à l'Emploi, qui permet de bénéficier d'une formation nécessaire pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle Emploi, est encouragé.

La branche professionnelle invite également les entreprises à proposer des stages aux personnes, et notamment les jeunes éloignés de l'emploi, en vue de leur faire découvrir les métiers du courtage d'assurances et/ou de réassurances et de favoriser à court ou moyen terme leur insertion dans la branche professionnelle.

Afin d'optimiser la visibilité des offres de stage, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à afficher leurs offres sur la plateforme Internet dédiée à l'emploi et à la formation dans la branche du courtage ([www.emploi-courtier-assurance.com](http://www.emploi-courtier-assurance.com)).

### **ARTICLE 2 - MESURES EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

#### **2.1 Développer l'insertion de personnes en situation de handicap**

Les parties signataires souhaitent reprendre les dispositions de l'article 17, 2° de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances pour rappeler l'obligation des entreprises de 20 salariés et plus en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

Conformément aux dispositions des articles L. 5212-1 et suivants du Code du travail, les entreprises d'au moins 20 salariés sont tenues d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, définis par l'article L. 5212-13 du Code du travail, dans la proportion d'un pourcentage, fixé par la loi, de leur effectif total. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation s'applique établissement par établissement.

Les employeurs peuvent s'exonérer partiellement de l'obligation d'emploi en passant des contrats de sous-traitance ou de prestation de services avec des établissements de travail protégé.

Les employeurs peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant une contribution annuelle au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

La branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'engage à solliciter l'OPCA désigné par la branche, afin que soit conduite une politique de sensibilisation à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap dans toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

Il sera également demandé à l'OPCA désigné par la branche de mettre à disposition des entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances un accompagnement sur mesure en proposant des outils simples et concrets permettant l'insertion et l'accompagnement dans l'emploi par la professionnalisation des personnes handicapées.

La branche se fixe comme objectif d'accroître les embauches de personnes en situation de handicap.

Pour ce faire, les parties signataires se rapprocheront dès 2016, de structures telles que Pôle emploi, l'APEC, l'Agefiph etc. afin de conclure des partenariats visant à construire des dispositifs dont l'objectif est de faire connaître le courtage d'assurances auprès des personnes en situation de handicap et de les préparer à exercer les métiers du courtage, à les insérer durablement dans l'emploi et à sécuriser leur parcours professionnel. Un plan d'action sur trois ans, correspondant à la durée du présent accord, sera recherché et mis en place avec ces structures spécialisées.

Afin d'assurer un suivi du nombre d'embauches au sein de la branche professionnelle, une enquête sera menée dès 2016 auprès des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances concernées avec l'appui de l'OPCA désigné par la branche qui collaborera par ailleurs avec la branche professionnelle pour rechercher d'autres sources d'information concernant l'embauche des personnes en situation de handicap dans les entreprises de courtage d'assurances.

Les politiques de développement de l'apprentissage au profit des personnes en situation de handicap engagées par les Centres de formation des apprentis sont encouragées et seront soutenues financièrement par la branche professionnelle.

Les initiatives prises par les écoles et les organismes de formation pour développer l'accès des personnes en situation de handicap aux CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) élaborés par la CPNEFP recevront également l'appui de la branche professionnelle.

Enfin, les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à favoriser l'accès des personnes en situation de handicap au télétravail.

## **2.2 Reconnaître et prendre en compte le handicap**

Les entreprises sont invitées à mettre en place ou à développer des mesures destinées à favoriser la déclaration du handicap survenu après une maladie ou un accident, telle qu'accorder une journée de congé supplémentaire pour la réalisation d'un bilan fonctionnel.

Les partenaires sociaux invitent également les entreprises de la branche à encourager les salariés reconnus handicapés à réaliser un bilan de compétences.

Les entreprises pourront se rapprocher des organismes dédiés au handicap et de l'OPCA désigné par la branche pour la mise en place de ces mesures.

Cette incitation de la branche professionnelle vise à accompagner l'adaptation des salariés en situation de handicap à leur poste de travail ou à les accompagner dans leur reconversion professionnelle en privilégiant leur mobilité interne. Afin de trouver toute son efficacité, cet accompagnement se fera en tenant compte des besoins en compétences des entreprises.

### **3.1 Renforcer l'employabilité de tous les salariés en identifiant et comprenant les évolutions des métiers**

Afin de prendre en compte l'évolution rapide des métiers, liée aux évolutions réglementaires technologiques et en particulier à la digitalisation des activités, la CPNEFP de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances :

- proposera au programme de travail de l'Observatoire des métiers au sein de l'OPCA de la branche professionnelle toute étude utile sur ce sujet,
- s'engage à intégrer systématiquement cette dimension dans ses travaux récurrents et notamment dans le cadre de la refonte des référentiels des CQP de la branche professionnelle ;
- recensera les bonnes pratiques repérées dans les entreprises appréhendant l'impact du digital sur les compétences à acquérir ou développer pour occuper un emploi dans le secteur du courtage d'assurance.

### **3.2 Favoriser l'embauche des seniors et les maintenir dans l'emploi**

La branche professionnelle se fixe comme objectif d'accroître les embauches des personnes âgées de 45 ans et plus. Afin de suivre l'évolution du nombre d'embauches, les partenaires sociaux s'appuieront sur les services de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche. La branche se fixe comme objectif de recruter par an 150 salariés dans cette situation sur la période 2017-2019.

Les parties signataires souhaitent réaffirmer leur engagement en faveur du maintien dans l'emploi des seniors. Aussi, elles encouragent les entreprises de la branche à prendre des mesures en ce sens en vue de conserver *a minima*, au terme de la période triennale, le taux d'emploi des salariés âgés de 45 ans et plus constaté dans le portrait statistique 2015 de la branche, à savoir 27%. Dans le cadre du suivi de l'accord, les partenaires sociaux de la branche professionnelle seront particulièrement attentifs à la situation des seniors de 57 ans et plus.

En vue d'atteindre cet objectif, les entreprises s'assureront de l'employabilité des salariés âgés de 45 ans et plus à travers notamment leur plan de formation et des dispositifs garantissant la transmission des compétences.

Pour y parvenir, les entreprises s'appuient sur le compte rendu de l'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié et s'engagent à favoriser, auprès des seniors volontaires justifiant des prérequis pour exercer ce rôle, l'exercice de missions de formation et/ou d'accompagnement tutoral.

Les entreprises sont également invitées à solliciter les seniors pour participer à des jurys d'examen, dans le cadre des démarches de type certificat de qualification professionnelle (CQP) et/ou VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

Toujours en vue d'atteindre cet objectif au 31 décembre 2019, des possibilités d'aménagement et d'organisation du temps de travail des salariés âgés de 57 ans et plus pourront être étudiées par les entreprises.

### **3.3 Favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi et assurer leur employabilité**

Les parties signataires souhaitent rappeler les dispositifs en faveur de l'insertion professionnelle des personnes âgés de 35 à 45 ans éloignés de l'emploi et de leur employabilité.

Afin de poursuivre cet objectif et de renforcer l'attractivité de la branche auprès de ce public, les entreprises sont invitées à recourir au dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi et à identifier, lors des entretiens professionnels, les actions de VAE et de bilan de compétences à mettre en place.

Les services de l'OPCA désigné par la branche pourront accompagner les entreprises dans leur démarche.

### **3.4 Accompagner les mobilités externes**

Il sera proposé aux salariés de la branche concernés par une procédure de licenciement pour motif économique de bénéficier des services de la plateforme « emploi-courtier-assurance.com » dédiée à l'emploi, afin d'informer l'ensemble des entreprises du bassin d'emploi correspondant au secteur géographique de leur recherche, des compétences des salariés concernés.

## **ARTICLE 4 - OFFRIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DE QUALITE**

### **4.1 Assurer la mise en œuvre du télétravail**

Les entreprises ayant mis en œuvre un dispositif de télétravail sont invitées à veiller *a minima* au respect des règles suivantes :

- mise en place sur la base d'un souhait commun à l'employeur et au salarié ;
- définition des conditions selon lesquelles chacune des parties peut mettre fin au télétravail moyennant un délai de prévenance préalablement défini ;
- prise en charge par l'employeur de tous les moyens et outils nécessaires au salarié pour l'accomplissement de sa mission sous forme de télétravail ;
- fixation, en concertation avec le télétravailleur, des jours de présence en entreprise et des plages horaires durant lesquelles il peut être contacté ;
- organisation, au moins chaque année, d'un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du télétravailleur.

Les parties signataires ouvriront des négociations au cours de l'année 2016 sur ce thème au niveau de la branche en prenant en considération la « Déclaration commune relative au télétravail » élaborée au niveau européen le 10 février 2015.

### **4.2 Veiller à la qualité de vie au travail**

La branche professionnelle entend veiller à la qualité de vie au travail des salariés. Elle souhaite renforcer les dispositifs destinés à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale au sein des entreprises de son champ. Pour y parvenir, les parties signataires ouvriront des négociations de branche sur ce thème au cours de l'année 2016.

### **4.3 Favoriser la mixité et la diversité au sein de la branche professionnelle**

La branche professionnelle invite les entreprises de la branche à recourir aux services de l'OPCA désigné par la branche en faveur de la mixité et de la diversité.

Elle continuera par ailleurs à recenser les bonnes pratiques des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances destinées à favoriser la mixité-diversité.

Les parties signataires affirment l'importance de la dimension « mixité-diversité » dans la communication sur les métiers de l'assurance pour diversifier les profils de candidats susceptibles de répondre aux besoins en recrutement des entreprises de la branche.

La branche professionnelle s'engage dès lors à multiplier ses actions dans le domaine de la relation entre le monde éducatif et le secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances, comme :

- l'intervention de professionnels dans les établissements d'enseignement pour présenter les métiers et les formations spécifiques de la branche professionnelle (CQP) ;
- la participation d'entreprises de la branche aux forums « emploi » des établissements d'enseignement ;
- la participation de la branche professionnelle à des salons de promotion des métiers ;
- le développement de partenariat avec des organismes tels que l'ONISEP servant de relais pour l'information du public, tout particulièrement la tranche d'âge 18-30 ans, sur les métiers et les formations de l'assurance.

La branche professionnelle soutient et encourage les organismes de formation à inscrire leurs sessions de formation dans des dispositifs tendant à favoriser la diversité et la mixité au sein de la branche professionnelle (ex : Préparation Opérationnelle à l'Emploi collective).

Pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale du salarié, les entreprises de la branche examinent les possibilités offertes par les nouvelles technologies telles que le télétravail et l'usage des outils technologiques et recherchent, dans la mesure du possible, des solutions adaptées en matière d'aménagement du temps de travail ou d'organisation du travail.

## ARTICLE 5 - DISPOSITIONS DIVERSES

### **5.1 Suivi de l'accord**

Il sera constitué une commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants de la CSCA et des organisations syndicales de salariés qui en sont signataires, qui se réunira au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

La commission de suivi sera composée d'un représentant titulaire par organisation syndicale de salariés signataire et d'un remplaçant, ainsi que d'autant de représentants de la CSCA.

Afin de mesurer les effets du présent accord et de suivre les engagements chiffrés qu'il contient, la commission de suivi s'appuiera sur les indicateurs déterminés par les partenaires sociaux et annexés au présent accord.

La commission de suivi pourra, en tant que de besoin, faire appel à un prestataire pour recueillir toutes données qu'elle jugerait utile à la mission de suivi qui lui est confiée. A cette fin, elle s'appuiera, le cas échéant, sur l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche en tenant compte des priorités définies par la CPNEFP et des fonds disponibles alloués à l'Observatoire.

Elle veillera à ce que ses travaux intègrent, autant que de besoin, les dispositifs prévus par l'accord de branche relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le secrétariat de la commission de suivi sera assuré par la délégation patronale qui compilera, analysera et transmettra les éléments recueillis 15 jours avant chaque réunion.

## **5.2 Portée juridique de l'accord**

Sans préjudice des accords d'entreprise, les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé de façon défavorable aux dispositions du présent accord.

## **5.3 Date d'effet et durée de l'accord**

Les dispositions législatives et réglementaires relatives au Pacte de responsabilité et de solidarité couvrent la période 2017-2019.

Le présent accord prend effet à compter de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2019.

Durant cette période, les engagements du présent accord sont conditionnés au respect des mesures et du calendrier annoncés par le gouvernement, de l'absence d'évolution réglementaire défavorable au plan de la fiscalité des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances et des produits d'assurance et de l'absence de détérioration de la situation économique.

Les partenaires sociaux se rencontreront au cours du dernier semestre de l'année 2017 pour en faire un premier bilan.

## **5.4 Dépôt légal et extension**

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

**ANNEXE : LES INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD**

N+1 = 2017      N+2 = 2018      N+3 = 2019

ARTICLE DE REFERENCE	ENGAGEMENT	OBJECTIF	PERIODE DE REFERENCE DE L'ENGAGEMENT	SUIVI - ECHEANCE(S)	SUIVI - METHODE		POINT DE DEPART		REMARQUES
<b>Article 1</b>	Nombre de salariés	+ 4 250 salariés (en CDI, en CDD et en alternance)	Sur 3 ans (2017 - 2019)	N+1, N+2, N+3	Bilans annuels Agefos-PME		<b>35 573 salariés</b> (Bilan Agefos-PME 2014)		
<b>Article 1 - 1</b>	Nombre d'alternants	Atteindre 1 500 alternants	Sur 3 ans (2017 - 2019)	N+1, N+2	Contrat de pro.	Bilan Agefos-PME	Contrat de pro.	<b>659</b> (Etat des engagements 2015 au 15.01.2016, Agefos-PME)	
					Contrat d'appr.	Informations communiquées par les CFA dans le cadre des demandes de fongibilité			
					Contrat de pro.	Etude conjointe FPSPP + DARES (4 <sup>ème</sup> trimestre 2017)			
				N+2	Contrat d'appr.	Informations communiquées par les CFA. Accompagnement d'Agefos-PME dans la formalisation d'indicateurs plus fins	Contrat d'appr.	<b>150 environ</b> (données CFA, Demandes 2015 de fongibilité)	
					Contrat de pro.	Bilan Agefos-PME			
					N+3	Contrat d'appr.			

ARTICLE DE REFERENCE	ENGAGEMENT	OBJECTIF	PERIODE DE REFERENCE DE L'ENGAGEMENT	SUIVI - ECHEANCE(S)	SUIVI - METHODE		POINT DE DEPART	REMARQUES
<b>Article 1 - 3</b>	Maintien dans la branche professionnelle des alternants en CDI ou en CDD ≥ 6 mois	10 % des alternants	Sur 3 ans (2017 - 2019)	N+1	Contrat de pro.	Enquête CSCA	<b>659</b> (Etat des engagements 2015 au 15.01.2016, Agefos-PME)	
					Contrat d'appr.	Informations communiquées par les CFA dans le cadre des demandes de fongibilité	<b>150 environ</b> (données CFA, Demandes 2015 de fongibilité)	
				N+2	Contrat de pro.	Etude conjointe FPSPP + DARES <ul style="list-style-type: none"> <li>Taux d'insertion dans la branche professionnelle</li> <li>Type des contrats des bénéficiaires 6 mois après la fin du contrat</li> </ul>	A identifier en N+1	
					Contrat d'appr.	Informations communiquées par les CFA. Accompagnement d'Agefos-PME dans la formalisation d'indicateurs plus fins	A identifier en N+1	
				N+3	Contrat de pro.	Enquête CSCA	A identifier en N+2	
					Contrat d'appr.	Informations communiquées par les CFA	A identifier en N+2	
<b>Article 1 - 4</b>	Accueil des jeunes de niveau BAC	A développer	Sur 3 ans (2017 -2019)	N+1, N+2, N+3	Enquête diligentée par la CSCA		A identifier en N+1	

ARTICLE DE REFERENCE	ENGAGEMENT	OBJECTIF	PERIODE DE REFERENCE DE L'ENGAGEMENT	SUIVI - ECHEANCE(S)	SUIVI - METHODE	POINT DE DEPART	REMARQUES
Article 2 - 1	Embauche des personnes en situation de handicap	A développer	Sur 3 ans (2017-2019)	N+1, N+2, N+3	Partenariat Agefos-PME - Agefiph (données spécifiques à la branche pro.) dès 2017	A identifier en N+1 à l'occasion des résultats de l'enquête Agefiph	
Article 3 - 2	Embauche des seniors âgés de 45 ans et +	+ 150 salariés	Sur 3 ans (2017 - 2019)	N+1, N+2, N+3	Enquête diligentée par la CSCA	A identifier en N+1	A apprécier au regard du taux de rupture conventionnelle communiqué par la DIRECCTE
	Maintien dans l'emploi des seniors âgés de 45 ans et +	27%			Portrait statistique annuel de la branche pro. (Agefos-PME)	27% (Portrait statistique 2015 de la branche pro.)	Une attention particulière sera portée au public senior âgé de 57 ans et plus.

#### Signataires :

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- CFE-CGC, Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
- Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C.