PLANETE CSCA

LE SYNDICAT DES COURTIERS D'ASSURANCES

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

VERSION COMPLETE AU 6 OCTOBRE 2026

Table des matières

TITRE I CADRE JURIDIQUE DE LA CONVENTION 9

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION 9
ARTICLE 2 DATE D'EFFET DE LA CONVENTION 9
ARTICLE 3 DURÉE DE LA CONVENTION 9
ARTICLE 4 RÉVISION DE LA CONVENTION 10
ARTICLE 5 DÉNONCIATION DE LA CONVENTION 10
ARTICLE 6 DÉPÔT DE LA CONVENTION / ADHÉSION A LA CONVENTION 11

TITRE II RELATIONS COLLECTIVES AU NIVEAU DE LA BRANCHE 12

ARTICLE 7 COMMISSION PARITAIRE 12
ARTICLE 8 COMMISSION NATIONALE D'INTERPRÉTATION ET/OU DE CONCILIATION 12
ARTICLE 9 PARTICIPATION – INTÉRESSEMENT – EPARGNE 13

TITRE III RELATIONS COLLECTIVES DANS L'ENTREPRISE 14

ARTICLE 10 LIBERTÉ D'OPINION / LIBERTÉ SYNDICALE 14
ARTICLE 11 DROIT SYNDICAL 14
ARTICLE 12 DÉLÉGUÉS SYNDICAUX 15
ARTICLE 13 LE COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE (C.S.E.) 16
ARTICLE 16 CONSEIL DE DISCIPLINE 21

TITRE IV DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL 22

ARTICLE 17 EGALITÉ DANS L'EMPLOI & TRAVAILLEURS HANDICAPES 23
ARTICLE 18 EMBAUCHE PAR CONTRAT A DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI) 24
ARTICLE 19 EMBAUCHE PAR CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE (CDD) 26
~~ARTICLE 20 CARTE PROFESSIONNELLE~~ 27
ARTICLE 21 CLASSIFICATION DES FONCTIONS 27
ARTICLE 22 SALAIRES MINIMA 35
ARTICLE 23 DURÉE DU TRAVAIL 35
ARTICLE 24 TEMPS PARTIEL 35
ARTICLE 25 LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES 36
ARTICLE 26 RETARDS ET ABSENCES 37
ARTICLE 27 SANCTIONS 38
ARTICLE 28 CONGÉS PAYÉS 38
ARTICLE 29 CONGÉS MATERNITÉ ET DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT 39
ARTICLE 30 CONGÉ D'ADOPTION 41
ARTICLE 31 CONGÉS PARENTAL D'ÉDUCATION – TRAVAIL À TEMPS PARTIEL 41
ARTICLE 32 ABSENCES MALADIE ET ACCIDENT 42
ARTICLE 33 CONGÉS POUR OBLIGATIONS MILITAIRES 42
ARTICLE 34 CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX 43
ARTICLE 35 RESTAURATION 44
ARTICLE 36 DÉLAI CONGÉ 44
ARTICLE 37 LICENCIEMENT 45
ARTICLE 38 DÉMISSION 46
ARTICLE 39 RETRAITE 46

TITRE V REGIME DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE 47

ARTICLE 40 RÉGIME DE RETRAITE 48
ARTICLE 41 RÉGIMES DE PRÉVOYANCE – FRAIS MÉDICAUX 48

TITRE VI EMPLOI – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL 49

ARTICLE 42 EMPLOI - FORMATION PROFESSIONNELLE 49

TITRE VII DISPOSITIONS DIVERSES 50

ARTICLE 43 AVANTAGES ACQUIS 50

ARTICLE 44 OBLIGATION DE NON-CONCURRENCE 50

ANNEXE 1 : REGLEMENT INTERIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION (C.P.P.N.I.) 54

ARTICLE 1 - MISSIONS DE LA COMMISSION 54
ARTICLE 2 - COMPOSITION DE LA COMMISSION 54
ARTICLE 3 - ADMINISTRATION 56
ARTICLE 4 - RÉUNIONS PRÉPARATOIRES 58
ARTICLE 5 - INDEMNISATION ET STATUT 58
ARTICLE 6 - FRAIS ENGAGÉS AU TITRE DES RÉUNIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE 59
ARTICLE 7 - FRAIS ENGAGÉE AU TITRE DES GROUPES DE TRAVAIL 59

~~ANNEXE 2 : REGLEMENT INTERIEUR DE LA COMMISSION NATIONALE D'INTERPRETATION ET/OU DE CONCILIATION~~ 61

ANNEXE 3 : GRILLE DES METIERS REPERES 61

LES MÉTIERS OPÉRATIONNELS 61
LES MÉTIERS FONCTIONNELS 61
LES MÉTIERS À DOMINANTE MANAGÉRIALE 61

ANNEXE 4 : GRILLE DES SALAIRES MINIMA 64

ANNEXE 5 : RETRAITE SURCOMPLEMENTAIRE 66

ANNEXE 6 : PREVOYANCE 67

ARTICLE 1 - BÉNÉFICIAIRES 67
ARTICLE 2 - GARANTIE : DÉCÈS - INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE 67
ARTICLE 3 - GARANTIE : RENTE ÉDUCATION 67
ARTICLE 4 - GARANTIE : INCAPACITÉ TEMPORAIRE 68
ARTICLE 5 - GARANTIE : RENTE D'INVALIDITÉ 68
ARTICLE 6 - MISE EN ŒUVRE DU RÉGIME 69
ARTICLE 7 - COTISATIONS 69
ARTICLE 8 - DISPOSITIF DE PORTABILITÉ 69
ARTICLE 9 - COMMISSION DE SUIVI 70
ARTICLE 10 - ENTRÉE EN VIGUEUR 70

ANNEXE 7 : FRAIS MEDICAUX 71

PREAMBULE 71
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION 71
ARTICLE 2 - BÉNÉFICIAIRES DES GARANTIES 71
ARTICLE 3 - DISPENSES D'AFFILIATION 72
ARTICLE 4 - TABLEAU DES GARANTIES 73
ARTICLE 5 - PORTABILITÉ DES DROITS 76
ARTICLE 6 - MISE EN ŒUVRE DU RÉGIME 77
ARTICLE 7 - FINANCEMENT DES GARANTIES DE SANTÉ 77
ARTICLE 8 - ENTRÉE EN VIGUEUR 77

ANNEXE 8 : REGLEMENT INTERIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (C.P.N.E.F.P.) 78

ACCORD DU 12 MAI 1999 SUR LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 83

PREAMBULE 85

TITRE I - CHAMP D'APPLICATION 85

ARTICLE 1 85

TITRE II - AMENAGEMENT DE LA RDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL 86

ARTICLE 2 86

TITRE III - LES DIFFERENTES MODALITES APPLICABLES 88

ARTICLE 3 88

TITRE IV - LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL 90

ARTICLE 4 : MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL DE TYPE III 90

TITRE V - LE TEMPS PARTIEL 92

ARTICLE 5 92

TITRE VI - DISPOSITIONS PARTICULIERES 92

ARTICLE 6 : REMPLACEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES PAR UN REPOS COMPENSATEUR 92

TITRE VII - DISPOSITIONS GENERALES 92

ARTICLE 7 : PHASE EXÉCUTOIRE 92
ARTICLE 8 : CLAUSE DE CADUCITÉ 93
ARTICLE 9 : RÉVISION - DÉNONCIATION 93
ARTICLE 10 : RÉEXAMEN DE L'ACCORD 93
ARTICLE 11 : SUIVI DE L'ACCORD 93
ARTICLE 12 : EXTENSION 93

ANNEXE 1 : DISPOSITIONS PARTCIULIERES APPLICABLES AUX ENTREPRISES ANTICIPANT LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DESIRANT S'ENGAGER DANS LE DISPOSITIF D'AIDE 94

CHAPITRE 1 - CREATION D'EMPLOIS 94

TITRE I - POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE CINQUANTE SALARIES 94

ARTICLE 1 : DURÉE DU TRAVAIL 94
ARTICLE 2 : DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI 95
ARTICLE 3 : ORGANISATION DU TRAVAIL 95
ARTICLE 4 : MODALITÉS DE SUIVI 95

TITRE II - POUR LES ENTREPRISES DE CINQUANTE SALARIES OU PLUS 96

TITRE III - POUR L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES 96

CHAPITRE 2 - MAINTIEN DE L'EMPLOI (ACCORD DEFENSIF) 96

ANNEXE 2 : COMPTE EPARGNE TEMPS 96

ARTICLE 1 : SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES 96
ARTICLE 2 : ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS 97
ARTICLE 3 : CONVERSION 97
ARTICLE 4 : UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS 97
ARTICLE 5 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 98
ARTICLE 6 : INFORMATION DU SALARIÉ 98
ARTICLE 7 : RENONCIATION DU SALARIÉ 98
ARTICLE 8 : GARANTIES 99

ANNEXE 3 : REGLEMENT INTERIEUR DE LA COMMISSION DE SUIVI (ARTICLE 11) 99

ARTICLE 1 COMPOSITION DE LA COMMISSION 99
ARTICLE 2 COMPÉTENCES DE LA COMMISSION 100
ARTICLE 3 ADMINISTRATION 100
ARTICLE 4 INDEMNISATION 101
ARTICLE 5 FRAIS DE REPAS 101
ARTICLE 6 FRAIS DE TRANSPORT 101
ARTICLE 7 CONFIDENTIALITÉ 101

ANNEXE 4 : PERSONNEL D'ENCADREMENT 103

ARTICLE 1 OBJET 103

ARTICLE 2 DÉFINITIONS DES CATÉGORIES DE SALARIÉS CADRES 103
ARTICLE 3 FORFAIT EN JOURS SUR UNE BASE ANNUELLE 104
ARTICLE 4 SUIVI DE L'ANNEXE 106
ARTICLE 5 DATE D'EFFET DU PRÉSENT AVENANT 106

ACCORD DU 28 AVRIL 2017 RELATIF À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (G.P.E.C.) DANS LA BRANCHE DU COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE RÉASSURANCES 113

PREAMBULE 113

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES 114

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD 114
ARTICLE 2 - OBJET DE L'ACCORD 114
ARTICLE 3 - DURÉE DE L'ACCORD 115
ARTICLE 4 - SUIVI DE L'ACCORD 115
ARTICLE 5 - ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD 115
ARTICLE 6 - RÉVISION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD 115
ARTICLE 7 - DÉPÔT ET EXTENSION DE L'ACCORD 115

TITRE II - CONTEXTE : PREVISIONS D'EVOLUTION DES METIERS ET CONSEQUENCES SUR L'EMPLOI DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE 115

ARTICLE 8 - PRÉVISIONS D'ÉVOLUTION DES MÉTIERS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE 116
ARTICLE 9 - CONSÉQUENCES SUR L'EMPLOI DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE 116

TITRE III - LES OBJECTIFS DE LA G.P.E.C. (CF. ANNEXE 1) 118

TITRE IV - LA G.P.E.C. AU NIVEAU DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE 119

CHAPITRE 1 - LE ROLE DES DIFFERENTS ACTEURS DE LA BRANCHE 119
ARTICLE 10 - LE RÔLE DE LA COMMISSION PARITAIRE 119
ARTICLE 11 - RÔLE DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (C.P.N.E.F.P.) 119
ARTICLE 12 - LE RÔLE DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS 120
ARTICLE 13 - LE RÔLE DE L'ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ (O.P.C.A.) 121

CHAPITRE 2 : LES MOYENS MIS EN PLACE PAR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE EN MATIERE DE G.P.E.C. (CF. ANNEXE 2) 121

ARTICLE 15 - VEILLE EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE FORMATION 122
ARTICLE 16 - AIDE AU RECRUTEMENT DE NOUVEAUX TALENTS ET PROMOTION DE L'ALTERNANCE POUR ASSURER LA TRANSMISSION DES COMPÉTENCES 122
ARTICLE 17 - MISE À DISPOSITION D'UN OUTIL « RH » 123
ARTICLE 19 - L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES DANS LE CHOIX DES FORMATIONS ET LA GESTION OPTIMALE DES FONDS 124

TITRE V - LA G.P.E.C. AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE 126

CHAPITRE 2 - LES MOYENS DE L'ENTREPRISE POUR LA MISE EN PLACE DE DE LA G.P.E.C. (CF. ANNEXES 2, 3 ET 4) 127

ARTICLE 20 - LES OUTILS D'ANTICIPATION DES BESOINS 127
ARTICLE 21 - LES OUTILS POUR DÉVELOPPER ET SAUVEGARDER LES COMPÉTENCES 128
ARTICLE 22 - DES OUTILS POUR ACTUALISER LES COMPÉTENCES ET ASSURER L'EMPLOYABILITÉ DES SENIORS 133
ARTICLE 23 - DES OUTILS POUR ASSURER LA TRANSMISSION DES COMPÉTENCES ET FAVORISER L'INSERTION DES JEUNES 133

CHAPITRE 3 - LES INTERLOCUTEURS AUXQUELS L'ENTREPRISE PEUT FAIRE APPEL 134

ACCORD DU 26 OCTOBRE 2017 PORTANT SUR LA MISE EN PLACE DU NOUVEAU DISPOSITIF RELATIF AUX CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DE LA BRANCHE DES ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES 136

PREAMBULE 136

TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES 136

ARTICLE 1ER - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD 136
ARTICLE 2 - DÉFINITIONS ET OBJET DE L'ACCORD 137
ARTICLE 3 - DURÉE DE L'ACCORD 137
ARTICLE 4 - SUIVI DE L'ACCORD 137
ARTICLE 5 - ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD 137

TITRE 2 - TRAVAUX DE RENOVATION DES C.Q.P. 138

ARTICLE 6 - PROCESSUS DE RÉNOVATION DES C.Q.P. 138
ARTICLE 7 - HABILITATION DES ORGANISMES DE FORMATION 139
ARTICLE 8 - DURÉE, RENOUVELLEMENT, MODIFICATION ET SUPPRESSION DES C.Q.P. 139

TITRE 3 - ISSUE DE LA FORMATION 140

ARTICLE 9 - OBTENTION DU C.Q.P. 140
ARTICLE 10 - MODALITÉS DE DÉLIVRANCE DU C.Q.P. 140
ARTICLE 11 - RECONNAISSANCE DU C.Q.P. 140

ACCORD DU 28 JUIN 2018 RELATIF AU TELETRAVAIL DANS LA BRANCHE DU COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES 141

PREAMBULE 141

TITRE 1 - DEFINITION DU TELETRAVAIL 141

ARTICLE 1 - DÉFINITION DES DIFFÉRENTES SITUATIONS DE TÉLÉTRAVAIL 142
ARTICLE 2 - LE CARACTÈRE VOLONTAIRE ET PRINCIPE DE RÉVERSIBILITÉ 142

TITRE 2 - INTRODUIRE LE TELETRAVAIL DANS L'ENTREPRISE 143

ARTICLE 3 - AUTODIAGNOSTIC PRÉALABLE DE L'ENTREPRISE 143
ARTICLE 4 - EXPÉRIMENTER LE TÉLÉTRAVAIL 143
ARTICLE 5 - ORGANISER LE TÉLÉTRAVAIL 144

TITRE 3 - INTEGRER LE TELETRAVAIL DANS UN CLIMAT DE CONFIANCE 146

ARTICLE 6 - INSTAURER UNE CONFIANCE RÉCIPROQUE 146
ARTICLE 7 - INFORMER LES TÉLÉTRAVAILLEURS SUR L'UTILISATION CONFORME DES OUTILS 147

TITRE 4 - PERENISER LE TELETRAVAIL DANS L'ENTREPRISE 148

ARTICLE 8 - S'ASSURER DU BÉNÉFICE DU TÉLÉTRAVAIL 148
ARTICLE 9 - S'ASSURER DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DES SALARIÉS 148
ARTICLE 10 - ASSURER LE SUIVI DU TÉLÉTRAVAIL 149
ARTICLE 11 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES 150

ACCORD DU 10 DECEMBRE 2020 RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DES CATIONS DE RECONVERSION OU DE PROMOTION PAR ALTERNANCE « PRO-A » 151

PRÉAMBULE 151

TITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES 151

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION 151
ARTICLE 2 : ENTRÉE EN VIGUEUR 152
ARTICLE 3 : DURÉE DE L'ACCORD 152
ARTICLE 4 : DÉPÔT ET EXTENSION 152
ARTICLE 5 : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES 152

TITRE II : MISE EN ŒUVRE DE LA PRO-A 152

ARTICLE 1 : SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES DE LA PRO-A 152
ARTICLE 2 : CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES ÉLIGIBLES À LA PRO-A 152

ARTICLE 3 : DURÉES DE LA PRO-A 156
ARTICLE 4 : RÉGIME DE LA PRO-A 157
ARTICLE 5 : PRISE EN CHARGE DE LA PRO-A 157

ACCORD DU 21 JANVIER 2021 RELATIF AUX DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE .159

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES 160

ARTICLE 1ER : CHAMP D'APPLICATION 160
ARTICLE 2 : ENTRÉE EN VIGUEUR 160
ARTICLE 3 : DURÉE DE L'ACCORD 160
ARTICLE 4 : DÉPÔT ET EXTENSION 160
ARTICLE 5 : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES 160

TITRE II : FAVORISER L'INSERTION DANS LA BRANCHE 161

ARTICLE 1 : LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE 161
ARTICLE 2 : LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION 163

TITRE III : MAINTENIR DANS L'EMPLOI ET SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS 167

CHAPITRE 1 : FORMATION A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR 167

ARTICLE 1 : LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 167
ARTICLE 2 : LA PROMOTION OU RECONVERSION PAR ALTERNANCE (PRO-A) 168

CHAPITRE 2 : FORMATIONS A L'INITIATIVE DU SALARIE 168

ARTICLE 1 : LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE 169
ARTICLE 2 : LE BILAN DE COMPÉTENCES 169
ARTICLE 3 : PASSEPORT D'ORIENTATION, DE FORMATION ET DE COMPÉTENCES 170
ARTICLE 4 : LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) 171
ARTICLE 5 : LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE 172
ARTICLE 6 : LE CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE 172

TITRE IV : ORIENTER PROFESSIONNELLEMENT ET DETERMINER LES BESOINS DE FORMATION 173

ARTICLE 1 : LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP) 173
ARTICLE 2 : L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL 173
ARTICLE 3 : LE BILAN DE COMPÉTENCES 174

TITRE V : OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS 174

ARTICLE 1 : MISSIONS 174
ARTICLE 2 : FINANCEMENT 174

TITRE VI : SUIVI DE L'ACCORD 174

ACCORD DU 1ER JUILLET 2021 RELATIF AUX ENGAGEMENTS RESPONSABLES ET SOLIDAIRES EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DANS LE BRANCHE DU COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES 175

ARTICLE 1 - S'ENGAGER EN FAVEUR DE L'EMPLOI 176
ARTICLE 2 – MESURES EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP 179
ARTICLE 3 – SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS 181
4 - OFFRIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DE QUALITÉ 182
ARTICLE 5 - DISPOSITIONS DIVERSES 184
ANNEXE 186
LES INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD 186

ACCORD DU 7 DECEMBRE 2021 SUR LES TAUX DE CONTRIBUTION A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES .189

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION 189
ARTICLE 2 OBJET DE L'ACCORD 189

ARTICLE 3 DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES 190
ARTICLE 4 CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS 191
ARTICLE 5 CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES DONT L'EFFECTIF EST SUPÉRIEUR OU ÉGAL À 11 SALARIÉS ET INFÉRIEUR À 50 SALARIÉS 192
ARTICLE 6 CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES DONT L'EFFECTIF EST SUPÉRIEUR OU ÉGAL À 50 SALARIÉS ET INFÉRIEUR À 250 SALARIÉS 193
ARTICLE 7 CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES DONT L'EFFECTIF EST SUPÉRIEUR OU ÉGAL À 250 SALARIÉS ET INFÉRIEUR À 300 SALARIÉS 194
ARTICLE 8 CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES DONT L'EFFECTIF EST SUPÉRIEUR OU ÉGAL À 300 SALARIÉS 195
ARTICLE 9 DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES APPLICABLES AUX ENTREPRISES EMPLOYANT 300 SALARIÉS ET PLUS 195
ARTICLE 10 ENTRÉE EN VIGUEUR 196
ARTICLE 11 DURÉE DE L'ACCORD 196
ARTICLE 12 SUIVI DE L'ACCORD 196
ARTICLE 13 DÉPÔT ET EXTENSION 196

ACCORD DU 31 JANVIER 2024 RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DU COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES 198

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES 198
ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION 198
ARTICLE 2 ENTRÉE EN VIGUEUR 198
ARTICLE 3 DURÉE DE L'ACCORD 198
ARTICLE 4 DÉPÔT ET EXTENSION 198
ARTICLE 5 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES 198
TITRE II - ATTEINDRE UNE REPRESENTATION EQUILIBREE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES DIFFERENTS METIERS 198
ARTICLE 6 LE RECRUTEMENT DES SALARIES 198
ARTICLE 7 LE PARCOURS ET L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELS DES SALARIES 200
ARTICLE 8 LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES 201
TITRE III - RENFORCER LA PRISE DE CONSCIENCE DES ENJEUX D'EGALITE PROFESSIONNELLE 202
ARTICLE 9 LES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 203
ARTICLE 10 LA MISE EN PLACE D'ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION 203
ARTICLE 11 LA FORMATION DES MANAGERS A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 204
ARTICLE 12 LA MISE EN PLACE DE MESURES INTERNES PERMETTANT DE PRÉVENIR LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 204
TITRE IV - FAVORISER L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 205
ARTICLE 13 LE RESPECT DU PRINCIPE « A TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL » 205
ARTICLE 14 LA SUPPRESSION DES DIFFÉRENCES DE TRAITEMENT INJUSTIFIÉES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 205
TITRE V - FAIRE EVOLUER LES CONDITIONS DE TRAVAIL EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 206
ARTICLE 15 LA PRISE EN COMPTE DES SITUATIONS ET CONTRAINTES FAMILIALES NOTAMMENT LIÉES A LA PARENTALITÉ 206
ARTICLE 16 L'ADAPTATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 207
TITRE VI - SUIVI DES INDICATEURS 208

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[1].

- 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 1er janvier 2002, aux entreprises membres des syndicats signataires**,** et à partir du 1er jour du mois suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension a été publié.

ARTICLE 3 DUREE DE LA CONVENTION

---

[1] *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.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

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[2].

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.

[2] *Les coordonnées des fédérations signataires sont indiquées à la fin du texte de la convention.*

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.

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

(Modifié par avenant du 01/07/2021 étendu par arrêté du 23/05/2022 - JO du 11/06/2022 – APPLICABLE DEPUIS LE 02/07/2021 POUR LES ADHERENTS DE PLANETE CSCA et DEPUIS LE 11/06/2022 POUR LES AUTRES ENTREPRISES)

Il est rappelé que les entreprises employant au moins cinquante salariés et les entreprises constituant une unité économique et sociale composée d'au moins cinquante salariés garantissent le droit de leurs salariés à participer aux résultats de l'entreprise, conformément à l'article L. 3322-2 du Code du travail.

De plus, dans les entreprises ou 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 salaries 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.

Au-delà de ces obligations légales, les partenaires sociaux de la branche professionnelle invitent les entreprises qui n'auraient pas de dispositif relatif à la participation aux résultats, à l'intéressement, ainsi qu'à l'épargne salariale, à mettre en place l'un de ces dispositifs.

A cette occasion, il est proposé aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances un modèle d'accord d'intéressement paramétrable adapté au secteur d'activité et son mode d'emploi.

L'accord d'intéressement est mis en place au sein de l'entreprise :

- soit par convention ou accord collectif de travail avec un ou plusieurs délégués syndicaux ;
- soit par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- soit par accord au sein du comité social et économique ;
- soit par projet d'accord proposé par l'employeur adopté à la majorité des 2/3 du personnel.

Enfin, par dérogation, les entreprises de moins de onze salariés ont la possibilité de mettre en place un accord d'intéressement par décision unilatérale si elles sont dépourvues de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du CSE et qu'elles n'appliquent pas ou n'a pas conclu d'accord d'intéressement depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de la décision unilatérale.

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 1er 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 LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (C.S.E.)

(Modifié par avenant du 12/02/2026 étendu par arrêté du 23/09/2026 - JO du 03/10/2026 – APPLICABLE DEPUIS LE 3 OCTOBRE 2026)

1° Entreprises concernées

Les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés pendant une période de 12 mois consécutifs doivent mettre en place le C.S.E.

Le C.S.E peut également être mis en place au sein d'une Unité Sociale et Economique (U.E.S), d'une structure interentreprises, ou d'un établissement.

2° Composition

Conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7 du Code du travail, le nombre de membres composant la délégation du personnel est fixé dans le protocole d'accord préélectoral ou par accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du Code du travail.

A défaut, le nombre de titulaire est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du Code du travail.

La délégation du personnel comporte autant de titulaires que de suppléants.

L'article L. 2314-1 du Code du travail prévoit que les suppléants assistent aux réunions en l'absence du titulaire.

Les suppléants reçoivent, au même titre que les titulaires, la convocation, l'ordre du jour et l'ensemble des documents pour chaque réunion du C.S.E.

Il est toutefois prévu que les membres titulaires de la délégation du personnel du C.S.E peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent conformément à l'article L. 2315-9 du Code du travail.

3° Durée des mandats

Conformément à l'article L. 2314-33 du Code du travail, les membres du C.S.E sont élus pour 4 ans.

Les fonctions de ces membres prennent notamment fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

4° Crédit d'heures

Conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7 du Code du travail, le crédit d'heures octroyé aux membres titulaires du C.S.E est fixé dans le protocole préélectoral ou par l'accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du Code du travail.

A défaut, le crédit d'heures est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du Code du travail.

Conformément aux articles R. 2315-5 et R. 2315-6 du Code du travail, les membres titulaires ont la possibilité chaque mois de répartir entre eux et avec les suppléants leurs heures de délégation. Cette répartition ou ce report ne peut conduire l'un des élus à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont ils bénéficient. L'information de l'employeur quant à la prise de ces heures de délégation partagées ou reportées s'effectue dans un délai de 8 jours.

5° Attributions

Les attributions des membres du C.S.E diffèrent en fonction de l'effectif de l'entreprise :

5.1 *Les entreprises de 11 à 49 salariés*

En application de l'article L. 2312-5 du Code du travail, les membres du C.S.E ont notamment pour mission de :

- présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- contribuer à la promotion de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalisation des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
- exercer le droit d'alerte conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du Code du travail.
- saisir, si besoin, l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

5.2 Les entreprises de 50 salariés et plus

En application des articles L. 2312-8 et L. 2312-9 du Code du travail, les membres du C.S.E ont notamment, en suppléments des missions visées ci-dessus pour les entreprises de 11 à 49 salariés, les missions suivantes :

- Assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

- Etre informés et consultés sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :
    - les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
    - la modification de son organisation économique ou juridique ;
    - les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
    - l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
    - les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes

atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le C.S.E est également compétent pour toutes les questions relatives à la santé, sécurité et les conditions de travail du salarié. A cette occasion, le C.S.E peut :

- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail ;
- contribuer notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du Code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

5.3 L'effectif de l'entreprise est supérieur à 300 salariés

Conformément aux dispositions légales, une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (C.S.S.C.T) est créée au sein du C.S.E dans les entreprises et établissements distincts d'au moins trois cents salariés.

En application de l'article L. 2315-39 du Code du travail, la C.S.S.C.T se voit confier, par délégation du C.S.E, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu à la sous-section 10 de l'article susvisé et des attributions consultatives du comité.

6° Représentants de proximité

Un accord d'entreprise majoritaire déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts peut mettre en place des représentants de proximité (article L. 2313-7 du Code du travail).

Cet accord détermine le nombre de représentants de proximité, leurs attributions notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, leurs modalités de désignation, les moyens dont ils disposent (heures de délégation, locaux, moyens matériel) et leurs modalités de fonctionnement.

Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

7° Budgets

7.1 Budget de fonctionnement

L'employeur verse au C.S.E une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés et de 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

7.2. Budget des Activités Sociales et Culturelles (A.S.C)

Le budget des A.S.C sera établi par accord d'entreprise conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il ne saurait être inférieur à 0,50% pour les entreprises de 50 salariés et plus.

~~ARTICLE 13 DELEGUES DU PERSONNEL~~ *(Supprimé par avenant du 20/06/2019)*

~~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~~ *(Supprimé par avenant du 20/06/2019)*

~~Les Comités d'Entreprise et d'Établissement sont constitués conformément aux articles L. 2321-1, L. 2322-1et 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 salariés3 titulaires et 3 suppléants;~~

- ~~de 75 à 99 salariés4 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~~ *(Supprimé par avenant du 20/06/2019)*

~~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-~~

~~1et suivants, L. 4523-11et 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

(Modifié par avenant du 24/10/2019 étendu par arrêté du 18/12/2020 - JO du 24/12/2020 – APPLICABLE DEPUIS LE 24 DECEMBRE 2020)

1° Champ d'application

Dans chaque entreprise ou établissement autonome doté d'instances représentatives dont l'effectif est au moins égal à 100 salariés, le salarié a la faculté, sur proposition de l'employeur, de demander par écrit la saisine du conseil de discipline lorsqu'est prononcée à son encontre une mise à pied conservatoire susceptible d'entraîner une mesure de licenciement pour faute grave ou lourde.
La lettre de convocation à l'entretien préalable doit rappeler cette faculté au salarié.
Le décompte des effectifs est réalisé conformément aux dispositions légales relatives à la mise en place des institutions représentatives du personnel.

Le salarié peut demander la saisine du conseil de discipline auprès de l'employeur au plus tard le lendemain du jour de l'entretien préalable au licenciement. L'employeur réunit le conseil de discipline dans un délai maximal de 15 jours calendaires à compter de la saisine.

En cas de licenciement, sa notification interviendra dans le respect des délais légaux et au plus tôt après remise de l'avis consultatif.

Les éléments à charge et à décharge sont remis aux membres du conseil au plus tard 48h avant la tenue du conseil.

2° Composition

Le conseil de discipline est composé de représentants des salariés et de représentants de l'employeur de l'entreprise ou de l'établissement.

A l'occasion de la première réunion qui suit la proclamation des résultats, les membres du Comité Social et Économique (CSE) constituent le conseil de discipline et choisissent les membres parmi les salariés élus ou non élus de l'entreprise ou de l'établissement s'étant portés candidats.

Lorsqu'il siège, le conseil de discipline est composé d'un nombre égal de représentants des salariés et de représentants de l'employeur. Le nombre maximum de membres varie en fonction de la taille de l'entreprise :

Effectif	Composition totale	Dont représentants de l'employeur	Dont représentants des salariés
100 à 199 salariés	4	2	2
≥ 200 salariés	8	4	4

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.

Un secrétaire de séance est désigné à chaque fois que le conseil de discipline se réunit. Il est chargé de rédiger l'avis consultatif.

3° Fonctionnement

Le conseil de discipline est tenu de rendre un avis consultatif formalisé par écrit à l'issue de la réunion du conseil, sur la base des éléments livrés au débat.

L'avis consultatif est remis au salarié et diffusé auprès des membres présents dans un délai maximal de 8 jours calendaires après la tenue du conseil.

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)

(Modifié par avenant du 24/04/2025 étendu par arrêté du 07/11/2025 - JO du 22/11/2025 – APPLICABLE DEPUIS LE 23 NOVEMBRE 2025)

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, conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes
h) mention de la convention collective du courtage d'assurances et/ou de réassurances
i) nom et adresse de la Caisse de Retraite Complémentaire.
j) nom et adresse de l'organisme de prévoyance
k) régimes obligatoires de protection sociale complémentaire et contrats de protection sociale complémentaire auxquels est rattaché le salarié ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées
l) durée de la période d'essai et de son éventuel renouvellement.
m) le droit à la formation assuré par l'employeur
n) procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail

La visite de prévention et d'informations qui vient remplacer la visite médicale d'embauche est effectuée dans les trois mois qui suivent l'arrivée du salarié dans l'entreprise.

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, dans les conditions décidées par l'entreprise, 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 émise par l'organisme assureur.

2° La période d'essai

La période d'essai ne se présumant pas, elle doit être expressément prévue, dans son principe et dans sa durée, dans le contrat de travail.
La durée de cette période d'essai est modulable entre l'employeur et le salarié, mais sa durée maximale est de :

- Classe **A à C** : **2 mois**, renouvelable une fois pendant 2 **mois** au maximum, soit au total **4 mois** au maximum ;

- Classe **D** : **3 mois**, renouvelable une fois pendant **3 mois** au maximum, soit au total **6 mois** au maximum ;

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

- Classes **G et H** : **4 mois**, renouvelable une fois pendant **4 mois** au maximum, soit au total **8 mois** au maximum.

Le renouvellement de la période d'essai n'est pas automatique. La possibilité de son renouvellement doit être inscrite dans le contrat de travail initial, puis, avant la fin de la période d'essai, le renouvellement doit être demandé par écrit par l'une ou l'autre des parties et formalisé par un accord signé des deux parties.

L'employeur qui met fin à la période d'essai, que celle-ci ait été prolongée ou non, doit respecter un délai de prévenance tel que défini par les textes en vigueur (article L. 1221-25 du code du travail), soit au minimum :

- 24 h, en deçà de 8 jours de présence,
- 48 h entre 8 jours et 1 mois de présence,
- 2 semaines après 1 mois de présence,
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai, prolongée ou non, par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance tel que défini par les textes en vigueur (article L. 1221-26 du code du travail), soit :

- 24 h si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours,
- 48 h au-delà de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la durée de la période d'essai. Pour appliquer le délai de prévenance, il est nécessaire de se fonder sur le nombre de jours de présence dans l'entreprise et non sur la période estimée de l'essai.

Pendant la période d'essai, la mise en place d'un suivi régulier de l'essai est préconisée.

Un bilan est effectué entre les parties avant le terme de la période d'essai.

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)

(Modifié par avenant du 24/04/2025 étendu par arrêté du 07/11/2025 - JO du 22/11/2025 – APPLICABLE DEPUIS LE 23 NOVEMBRE 2025)

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 en conformité avec les dispositions légales, conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes
h) mention de la convention collective du courtage d'assurances et/ou de réassurances
i) nom et adresse de la Caisse de Retraite Complémentaire.
j) nom et adresse de l'organisme de prévoyance
k) régimes obligatoires de protection sociale complémentaire et contrats de protection sociale complémentaire auxquels est rattaché le salarié ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées
l) durée de la période d'essai et conditions de son renouvellement
m) le droit à la formation assuré par l'employeur
n) procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail
o) durée du contrat dans les conditions fixées par les articles L. 1242-7 et suivants du Code du travail
p) raison précise du motif du recours à un contrat à durée déterminée
q) nom et qualification du salarié absent lorsque le motif du recours à un CDD est un remplacement
r) désignation du poste de travail
s) taux de l'indemnité de fin de contrat.

La visite de prévention et d'informations qui vient remplacer la visite médicale d'embauche est effectuée dans les délais en vigueur.

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, dans les conditions décidées par l'entreprise, 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 émise par l'organisme assureur.

2° La période d'essai

Conformément aux textes en vigueur (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 ;
- un mois pour les contrats au-delà de 6 mois.

Un délai de prévenance, correspondant au délai minimum courant entre le moment où une des parties décide de rompre la période d'essai et le moment où cette rupture devient effective, doit être respecté en cas de rupture de la période d'essai.

Dans le cas des contrats à durée déterminée dans lesquels une période d'essai d'au moins une semaine est prévue, la partie qui met fin à cette dernière doit respecter un délai prévenance qui ne saurait être inférieur à :

- 24 h, en deçà de 8 jours de présence,
- 48 h entre 8 jours et 1 mois de présence.

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 social et économique ou, le cas échéant, le Comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront obligatoirement informés et consultés à ce sujet, conformément aux textes en vigueur (articles L. 2312-8 et L. 2312-26 du Code du travail).

~~ARTICLE 20 CARTE PROFESSIONNELLE~~

~~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

(Avenant du 11/06/2026 étendu par arrêté du 23/09/2026 - JO du 02/10/2026 – APPLICABLE DEPUIS LE 02/10/2026)

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 1er 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.

Cette classification devant permettre au salarié d'évoluer professionnellement, des entretiens de parcours professionnel avec le responsable hiérarchique doivent être organisés au minimum tous les 4 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.

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 de parcours professionnel, sont abordés notamment les points suivants :

1° les compétences du salarié et qualifications mobilisées dans son emploi actuel, ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise, notamment les mutations liées au numérique, à la réglementation, aux attentes des clients et aux nouveaux modes de travail.
2° la situation et au parcours professionnel du salarié, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, y compris la manière dont les emplois dans le courtage d'assurances sont susceptibles d'évoluer dans les années à venir.
3° les besoins de formation du salarié, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise, ou à un projet personnel de reconversion, de mobilité ou de développement de compétences spécifiques.
4° les souhaits d'évolution professionnelle du salarié. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences, ou à une validation des acquis de l'expérience (VAE), dans le respect des règles et dispositifs prévus par la législation et les accords de branche.
5° l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer, ainsi qu'aux modalités d'accès au conseil en évolution professionnelle (CEP), y compris via les opérateurs de compétences (OPCO Atlas) pour les entreprises de la branche du courtage d'assurances.

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.

B- 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
CONNAISSANCES	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.
Autonomie	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 confiées 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
Contribution à l'entreprise	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 entretient 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.
Responsabilité	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

Diplômes de référence	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 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. 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.

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 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

(Avenant du 24/10/2019 étendu par arrêté du 20/05/2020 - JO du 26/05/2020 – APPLICABLE DEPUIS LE 24/10/2019 POUR LES ENTREPRISES ADHERENTES DE PLANETE CSCA et DEPUIS LE 26/05/2020 POUR LES AUTRES ENTREPRISES)

Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'à défaut d'un accord d'entreprise portant sur le même objet.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord préalable au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié et par année civile est fixé à 150 heures.

Seuls les salariés volontaires qui auront donné expressément leur accord pourront effectuer des heures supplémentaires.

L'employeur respecte, dans la mesure du possible, un délai de prévenance minimum de 2 jours ouvrables.

Dans le cadre du contingent annuel, les heures supplémentaires sont accomplies après information du comité social et économique lorsqu'il existe. Cette information porte notamment sur les modalités de recours au volontariat.

Au-delà du contingent annuel, les heures supplémentaires ne doivent être proposées qu'à titre exceptionnel et doivent être justifiées (événement particulier, surcroît d'activité...).

Dans ce cadre, l'avis du comité social et économique est requis, lorsqu'il existe. A cette occasion, l'employeur fournit au CSE toutes informations utiles susceptibles de l'éclairer sur la nécessité d'avoir recours à ces heures. Cet avis porte également sur l'indemnisation de ces heures et d'une façon générale sur les mesures compensatoires envisagées.

Les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à un repos compensateur équivalent, à défaut à majoration pour heures supplémentaires dans les conditions suivantes, sauf accord d'entreprise dérogatoire dans les conditions de la loi :

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine,
- 50 % pour les heures suivantes.

Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Les heures effectuées au-delà du contingent donnent également lieu à majoration pour heures supplémentaires et ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos fixée à :

- 50% des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent pour les entreprises de 20 salariés au plus,
- ou 100% de ces mêmes heures si l'entreprise emploie plus de 20 salariés.

Le salarié peut prendre une journée entière ou une demi-journée de repos, à sa convenance, dès lors que la contrepartie obligatoire en repos a atteint 7 heures.

Chaque journée ou demi-journée est prise dans un délai de 2 mois, sauf report de 2 mois supplémentaires en cas de demandes simultanées ne pouvant toutes être satisfaites dans le délai initial. Le salarié qui ne demande pas à bénéficier du repos dans le délai peut le prendre, à la demande de l'employeur, dans un délai maximum d'un an.

En cas de modulation du temps de travail, seules les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle de travail sont considérées comme des heures supplémentaires donnant droit à majoration.

En application des articles L. 3121-16 à L. 3121-26 du Code du travail, les heures supplémentaires sont accomplies dans le respect des durées maximales de travail.

ARTICLE 26 RETARDS ET 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

(Modifié par avenant du 01/07/2021 étendu par arrêté du 04/02/2022 - JO du 11/02/2022 – APPLICABLE DEPUIS LE 11/02/2022)

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 a son égard, de la sanction appropriée à la gravite du cas.

Dans chaque entreprise ou établissement autonome doté d'instances représentatives dont l'effectif est au moins égal à 100 salaries, le salarié a la faculté, de demander par écrit la saisine du conseil de discipline lorsqu'est prononcée à son encontre une mise à pied conservatoire susceptible d'entrainer une mesure de licenciement pour faute grave ou lourde. La lettre de convocation à l'entretien préalable doit rappeler cette faculté au salarié.

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 1er 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 1er 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 ;
- 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 **;**
- 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 évènements 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 1er 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 CONGES MATERNITE ET DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT
(Modifié par avenant du 31/01/2024 étendu par arrêté du 17/05/2024 - JO du 01/06/2024 – APPLICABLE DEPUIS LE 01/06/2024)

1° Congé maternité

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

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 d'un justificatif.

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 conformément aux dispositions en vigueur. 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 en vigueur 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.

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 6ème 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.

2° Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert à tout salarié, père de l'enfant, ou à toute personne salariée en couple (mariage, pacs ou concubinage) avec la mère de l'enfant.

La durée totale de ce congé est de :

- 25 jours calendaires pour la naissance d'un seul enfant ;
- 32 jours calendaires pour la naissance de plusieurs enfants.

Le ou la salarié(e) bénéficiant du congé de paternité et d'accueil de l'enfant devra prendre 4 jours de congés immédiatement après le congé de naissance. Les jours restants (21 jours ou 28 jours selon la situation) pourront être pris de manière fractionnée dans les conditions définies à l'article L. 1225-35 du Code du travail.
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 salariés justifiant au minimum d'un an de présence dans l'entreprise au jour de la naissance de

l'enfant. L'employeur complète ces indemnités à concurrence de 100% du salaire mensuel net de l'intéressé.

Si l'enfant est hospitalisé immédiatement après la naissance, le ou la salarié(e) a droit à un congé d'une durée maximale de 30 jours calendaires. Ce congé se cumule avec la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il prend fin à la sortie de l'hospitalisation de l'enfant.

ARTICLE 30 CONGE D'ADOPTION

(Modifié par avenant du 31/01/2024 étendu par arrêté du 17/05/2024 - JO du 01/06/2024 – APPLICABLE DEPUIS LE 01/06/2024)

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 :

- 16 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 CONGES 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 3ème 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

(Modifié par avenant du 01/07/2021 étendu par arrêté du 04/02/2022 – JO du 11/02/2022 – APPLICABLE DEPUIS LE 11/02/2022)

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 :

- 1 semaine calendaire[3], par évènement, pour le mariage et pour la conclusion d'un PACS du salarié ;
- 2 jours ouvrables[4] pour le mariage d'un enfant du salarié ;
- 3 jours ouvrables pour la naissance ou l'accueil d'un enfant adopté ;
- 5 jours ouvrés[5] pour le décès d'un enfant ; Cette durée est portée à 7 jours ouvrés pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans, d'un enfant quel que soit son âge lui-même parent, ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- 4 jours ouvrables pour le décès du conjoint ou partenaire d'un PACS ;
- 3 jours ouvrables pour le décès des parents, des beaux-parents (père ou mère de la personne avec laquelle le salarié est marié), d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
- 2 jours ouvrables pour le décès des grands-parents, arrières grands parents ;
- 2 jours ouvrables en cas d'annonce de la survenue d'un handicap de l'enfant du salarié.

Les parties signataires rappellent l'existence d'un **congé de deuil**, d'une durée de 8 jours ouvrables, ouvert à tout salarié en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.
Le congé de deuil, indemnisé selon des règles définies par la sécurité sociale, est distinct des jours de congés octroyés par l'employeur en cas de décès d'un enfant.

Également, il est rappelé que **le don de jours de congés** au profit d'un collègue ayant à sa charge un enfant âgé de moins de 25 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, est possible, dans les conditions prévues par la loi.

Dans les mêmes conditions, le don de jours de congés est possible lorsque l'enfant du salarié, âgé de moins de 25 ans, est décédé. Cette faculté est également ouverte au bénéfice du salarié au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente

En outre, il est rappelé que le don de jours de congés est possible au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière

[3] Jours calendaires : Tous les jours du calendrier sans exclusion.
[4] Jours ouvrables : Jours qui peuvent être légalement travaillés (c'est-à-dire du lundi au samedi inclus et à l'exclusion des dimanches et jours fériés).
[5] Jours ouvrés : Jours où l'entreprise est réellement en activité (le plus souvent 5 jours par semaine du lundi au vendredi ou du mardi au samedi) ou bien, nombre de jours normalement travaillés par les salariés.

gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du Code du travail.

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 12 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 12è et le 16è 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

(Modifié par avenant du 12/05/2022 étendu par arrêté du 30/06/2023 – JO du 13/07/2023 – APPLICABLE DEPUIS LE 13/07/2023)

Dans les établissements d'au moins cinquante salariés, l'employeur, après avis du comité social et économique, met à la disposition des salariés un local de restauration.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, l'employeur met à disposition des salariés un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.

Dans toutes les entreprises, l'employeur étudiera la possibilité de mettre à la disposition des salariés, pour le déjeuner, des titres-restaurant ou un restaurant d'entreprise ou un restaurant inter-entreprises.
Dans les entreprises proposant des titres-restaurant, la participation patronale devra être au minimum de 3,60 euros 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

(Modifié par avenant du 12/02/2026 en cours d'extension – APPLICABLE AUX ENTREPRISES ADHERENTES DE PLANETE CSCA)

Les procédures de licenciement sont celles prévues par le Code du travail (art. L. 1231-1 et suivants).

Tout salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté a droit au moment de son licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement.

Pour le calcul de l'indemnité, le salaire mensuel de référence est constitué de la rémunération fixe brute ainsi que de la rémunération variable, hors éléments de rémunération à caractère exclusivement collectif (ex : participation, intéressement) et/ou exceptionnels. Il sera calculé, selon la règle la plus favorable pour le salarié, sur la base du douzième du total des salaires bruts perçus par l'intéressé au cours des douze derniers mois ou sur la base du tiers du total des salaires bruts perçus par l'intéressé au cours des trois derniers mois précédant la date de la rupture.
L'indemnité prévue au présent article se calcule, par tranches additionnelles, comme suit :

- de 8 mois jusqu'à 18 mois d'ancienneté : 50% du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent ;

- au-delà de 18 mois et jusqu'à 3 ans d'ancienneté : 100% du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent ;

- au-delà de 3 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 25% du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ;

- au-delà de 10 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté : 50% du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ;

- au-delà de 20 ans d'ancienneté : 75% du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ;

Pour les deux premières tranches, l'intégralité de la somme afférente est versée, y compris si la tranche est incomplète.
Pour les tranches suivantes, si la dernière année est incomplète au sein de la dernière tranche, le calcul sera fait au prorata du nombre de mois effectivement accomplis au sein de celle-ci.
L'indemnité de licenciement ne saurait au total dépasser 15 mois de salaire calculés sur la base du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa 3 du présent article.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale de licenciement. Toutefois, elle ne saurait lui être inférieure.

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

(Modifié par avenant du 12/02/2026 en cours d'extension – APPLICABLE AUX ENTREPRISES ADHERENTES DE PLANETE CSCA)

Pour plus d'informations sur ce sujet, rendez-vous dans votre espace adhérent : Rubrique « Affaires sociales. » → Thème « Rupture ».

1° Départ à la retraite

Le salarié qui entend faire valoir ses droits à la retraite, à partir d'au moins 62 ans, sauf dispositifs dérogatoires prévus par la loi, doit en informer par écrit son employeur.

Le délai de prévenance est fixé à :

- 1 mois si l'ancienneté du salarié est inférieure à 2 ans ;
- 2 mois si l'ancienneté du salarié est supérieure ou égale à 2 ans.

Ce délai ne préjuge pas des délais d'instruction des demandes de liquidation par les caisses de retraite.

Ce départ volontaire ne constitue pas une démission.

L'indemnité de départ à la retraite tient compte du nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou dans le groupe.

- SI l'ancienneté du salarié est inférieure ou égale à 20 ans, l'indemnité de départ à la retraite est égale à 20% du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté.

- Si l'ancienneté du salarié est supérieure à 20 ans et au plus égale à 30 ans, l'indemnité de départ à la retraite est égale à 25% du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté.

- Si l'ancienneté du salarié est supérieure à 30 ans, l'indemnité de départ à la retraite est égale à 30% du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté.

Pour la dernière année, si elle est incomplète, le calcul sera effectué au prorata du nombre de mois effectivement accomplis au cours de cette année.
Cette indemnité est plafonnée à une année de salaire.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale de départ à la retraite. Toutefois, elle ne saurait lui être inférieure.

2° Mise à la retraite

L'employeur interroge par écrit, tous les ans, le salarié qui a atteint l'âge de la mise à la retraite (67 ans sauf dispositifs dérogatoires prévus par la loi) sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite et ce jusqu'à son 69éme anniversaire.

Cette demande est adressée au salarié 3 mois avant la date à partir de laquelle il remplit la condition d'âge lui permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein.

Le salarié répond dans le mois qui suit la date à laquelle l'employeur l'a interrogé. Si le salarié donne son accord, sa mise à la retraite est possible. À défaut d'accord du salarié, l'employeur ne peut pas le mettre à la retraite.

En revanche, l'employeur peut mettre à la retraite d'office le salarié à partir de 70 ans. Le délai de prévenance est fixé à 6 mois. Dans ce cas, l'accord du salarié n'est pas nécessaire.

L'indemnité de départ à la retraite tiendra compte du nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou dans le groupe. Elle se calcule comme suit par tranches additionnelles conformément aux dispositions légales en vigueur :

- jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté ;

- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté.

Pour la dernière année, si elle est incomplète, le calcul sera effectué au prorata du nombre de mois effectivement accomplis au cours de cette année.
Cette indemnité est plafonnée à une année de salaire.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale de mise à la retraite. Toutefois, elle ne saurait lui être inférieure.

TITRE V REGIME DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE

*(Modifié par avenant du 27/06/2024 étendu par arrêté du 25/09/2024 – JO du 08/10/2024 - APPLICABLE DEPUIS LE 8 OCTOBRE 2024 - **Procédure d'agrément auprès de la commission paritaire rattachée à l'Apec en cours**)*

A compter du 1er janvier 2025, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances qui souhaiteraient, dans la cadre de la mise en œuvre des régimes de protection sociale complémentaire visés aux articles 40 et 41 ci-dessous, maintenir ou constituer des catégories

objectives au regard du critère d'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres tout en bénéficiant ou en conservant le bénéfice du dispositif d'exonération de charges sociales associé à ces régimes devront s'assurer que les catégories de salariés sont conformes à celles définies ci-dessous par les partenaires sociaux de la branche professionnelle.

A cet égard, il est rappelé que les entreprises qui le souhaitent peuvent recourir aux autres critères fixés à l'article R.242-1-1 du Code de la Sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

Les salariés cadres
Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (ancien article 4 de la Convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947), qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les salariés des classes, E, F, G, H et HC (Hors classe) telles que définies par la Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les assimilés cadres
Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres (ancien article 4 bis de la Convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947), aucune classe de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ne donne accès à ce groupe de participants.

Employés, techniciens et agents de maîtrise susceptibles de bénéficier d'une extension de régime
Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime (ancien article 36 de la Convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947), sont visés les salariés de la classe D telle que définie par la Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les entreprises peuvent toutefois, sans démarche particulière, ne pas intégrer ces salariés dans le champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques
aux cadres.

ARTICLE 40 REGIME DE RETRAITE
Voir annexe 5

ARTICLE 41 REGIMES DE PREVOYANCE – FRAIS MEDICAUX
Voir annexe 6 et annexe 7

TITRE VI EMPLOI – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

ARTICLE 42 EMPLOI - FORMATION PROFESSIONNELLE

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 OCTOBRE 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 PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION (C.P.P.N.I.)

(Modifiée par avenant du 12/04/2018 étendu par arrêté du 15/02/2019 - JO du 21/02/2019)

ARTICLE 1 - MISSIONS DE LA COMMISSION

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (C.P.P.N.I.) a pour mission, conformément aux dispositions légales en vigueur, de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. A cet effet, elle :

- négocie sur les thèmes pour lesquels une négociation de branche est rendue obligatoire par la législation en vigueur et sur tout autre thème sur lequel elle jugerait utile de négocier à l'initiative des partenaires sociaux reconnus représentatifs dans la branche. ;

- régule la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

- exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

- établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

  Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, au repos quotidien, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

- formule un avis sur des difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention collective et des accords collectifs de branche.

  Elle peut à ce titre, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la présente convention collective ou d'un accord collectif conclu au niveau de la branche.

- concilie, autant que faire se peut, les parties en litige sur l'application de ces mêmes textes lorsqu'ils n'auront pas pu être réglés au sein de l'entreprise de courtage d'assurances.

ARTICLE 2 - 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 Permanente de Négociation et d'Interprétation ; 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 Permanente de Négociation et d'Interprétation, et présente sur la liste établie par chaque organisation syndicale représentative sur le plan national, a la qualité de Membre de la C.P.P.N.I., 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 Permanente de Négociation et d'Interprétation dans les conditions d'usage de leur entreprise.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation peut se réunir :

- en formation plénière ;
- en formation « interprétation et conciliation ».

Lorsque la C.P.P.N.I. se réunit en formation plénière, chaque organisation syndicale peut se faire représenter, à chaque réunion de ladite Commission, au maximum par 4 personnes de sa liste. Afin d'assurer une représentation aussi diverse que possible des salariés de la branche, chaque organisation syndicale devra veiller à ce que, dans la mesure du possible, sa délégation ne compte pas plus de 2 salariés d'une même entreprise ou d'un même groupe d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail.

Lorsque la C.P.P.N.I. se réunit en formation « interprétation et conciliation », chaque organisation syndicale peut se faire représenter, à chaque réunion de ladite Commission, au maximum par 2 personnes. Afin d'assurer une représentation aussi diverse que possible des salariés de la branche, chaque organisation syndicale devra veiller à ce que, dans la mesure du possible, ses représentants soient issus d'entreprises différentes ou groupes d'entreprises différents au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail.

La délégation patronale est composée de membres représentants des deux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Elle se compose de 13 membres maximum de la C.S.C.A. et de 7 membres maximum de PLANETE COURTIER lorsque la C.P.P.N.I se réunit en formation plénière. Lorsque la C.P.P.N.I. se réunit en formation « interprétation et conciliation », la délégation patronale se compose de 6 membres maximum de la C.S.C.A. et de 4 membres maximum de PLANETE COURTIER.

La répartition des sièges au sein de la délégation patronale s'appuie sur les résultats de l'audience « salariés » et de l'audience « entreprises » obtenus respectivement par la C.S.C.A. et PLANETE COURTIER en 2017. Chacune de ces audiences respectives pèse pour moitié dans la détermination de cette répartition.

En tout état de cause, 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.

La C.P.P.N.I. peut également mandater des groupes de travail paritaires en vue de mener des réflexions sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

La composition de ces groupes de travail suit les mêmes règles que celles prévues pour la C.P.P.N.I. en formation « interprétation et conciliation ».

Afin d'assurer une représentation aussi diverse que possible, la délégation patronale veillera à ce que, dans la mesure du possible, ses représentants soient issus d'entreprises différentes.

ARTICLE 3 - ADMINISTRATION

1° PRÉSIDENCE

La présidence de la Commission en formation plénière est assurée par un représentant de la délégation patronale désigné parmi les membres des deux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche professionnelle. La désignation résulte prioritairement d'un accord entre les deux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. A défaut d'accord, la désignation résulte d'un vote à la majorité des membres de la délégation patronale. En tout état de cause, la désignation sera formalisée par écrit.

Le mandat du président de la Commission en formation plénière est de deux ans. Dès lors, la désignation d'un nouveau président ou le renouvellement du mandat du président en poste s'effectuera tous les deux ans dans les conditions décrites ci-avant.

La présidence de la Commission en formation « interprétation et conciliation » est assurée à tour de rôle, chaque année, par un représentant de la délégation patronale puis par un représentant de la délégation syndicale.

Lorsque la présidence revient à la délégation patronale, celle-ci est assurée par le président de la Commission en formation plénière.

En cas de pluralité d'organisations du collège « salariés », l'ordre des organisations disposant de la présidence se fera par accord entre les organisations concernées.

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

Le Président a pour rôle de :

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

2° RÉUNIONS ET CONVOCATIONS

a. Rôle de négociation

La Commission se réunit en formation plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et selon les dispositions conventionnelles, réglementaires et légales qui fixent une périodicité de négociation obligatoire et au minimum trois fois par année civile.

La C.P.P.N.I. 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 Permanente de Négociation et d'Interprétation, communiquent par écrit au Président de ladite Commission, toute suggestion sur l'ordre du jour des futures réunions de la Commission, 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.

b. Rôle d'interprétation et de conciliation

La saisine de la Commission s'effectue par lettre motivée, envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception, et adressée au secrétariat de ladite Commission.

Dans le cadre d'une demande de conciliation, la demande de saisine devra mentionner l'objet et l'historique du différend.

La C.P.P.N.I. se réunit dans les trois mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

- soit directement par un employeur ou un salarié ;
- soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La 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.

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

Dans le cadre d'une demande d'interprétation, après discussion, un procès-verbal sera établi reprenant l'avis de la Commission en cas d'accord entre la délégation des employeurs et celles 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.

Dans le cadre d'une demande de conciliation, 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.

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

3° SECRÉTARIAT

Le secrétariat de la Commission et la rédaction des procès-verbaux sont assurés par la C.S.C.A.

ARTICLE 4 - REUNIONS PREPARATOIRES

Une réunion préparatoire est prévue avant chaque réunion de la Commission Paritaire constituée en formation plénière.

Au titre de sa participation à la Commission Paritaire en formation plénière, 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 ET STATUT

Le temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale en réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation et en réunion préparatoire est assimilé à du temps de travail effectif.

Il en est de même du temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale en réunion de groupe de travail paritaire. Celui-ci est assimilé à du temps de travail effectif.

Les salariés siégeant au sein de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation doivent transmettre à leur employeur ou au représentant de celui-ci copie de leur convocation dans le respect des règles d'usage de leur entreprise.

Les salariés membres de la C.P.P.N.I. bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV du Code du travail relatif aux salariés protégés.

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 en formation plénière et pour 2 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la Commission en formation « interprétation et conciliation ».

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, 2ème classe).

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la Commission en formation plénière et pour 2 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la Commission en formation « interprétation et conciliation ».

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 en formation plénière et pour 2 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la Commission en formation « interprétation et conciliation ».

ARTICLE 7 - FRAIS ENGAGEE AU TITRE DES GROUPES DE TRAVAIL

Les frais de repas et de transport engagés au titre des réunions du groupe de travail sont pris en charge par l'organisation professionnelle auprès de laquelle l'entreprise du salarié concerné adhère et ce, dans les conditions exposées ci-après.

Cette prise en charge vaut pour 2 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation aux réunions des groupes de travail.

Pour que cette prise en charge s'effectue, la réunion du groupe paritaire doit se tenir à une date différente de celles retenues pour les réunions de la C.P.P.N.I. et de la C.P.N.E.F.P. En effet, elle ne saurait se cumuler avec la prise en charge des frais de repas et de transport prévue à l'article 6 du présent accord et à l'annexe 8 à la convention collective.

L'organisation professionnelle remboursera les entreprises concernées.

1° Les frais de repas

Les frais de repas que les Membres du groupe de travail auront engagés le jour de la tenue de chaque réunion du groupe de travail, au titre de leur participation à la réunion, seront pris en charge par l'organisation professionnelle sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 20 € par salarié participant aux réunions.

2° Les frais de transport

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

Signataires :

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (C.S.C.A)
- PLANETE COURTIER

- 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 – CFTC.

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

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
Commercial et technico-commercial								
Employé service commercial		×	×	×				
Assistant chargé de clientèle		×	×	×	×			
Assistant commercial		×	×	×	×			
Conseiller commercial		×	×	×	×			
Gestionnaire technico-commercial			×	×	×	×		
Chargé de clientèle particulier			×	×	×	×	×	
Chargé de clientèle				×	×	×	×	×
Chargé de clientèle import				×	×	×	×	×
Chargé de clientèle grand compte					×	×	×	×
Chargé d'affaires/Chargé de comptes					×	×	×	×
Technique								
Employé de service gestion	×	×	×					
Aide rédacteur/Assistant de gestion		×	×	×				
Gestionnaire/Rédacteur sinistres risques particuliers		×	×	×	×	×		
Gestionnaire/Rédacteur production risques particuliers		×	×	×	×	×		
Gestionnaire/Rédacteur dommages			×	×	×	×	×	
Gestionnaire/Rédacteur production risques entreprises			×	×	×	×	×	
Gestionnaire/Rédacteur sinistres d'entreprises			×	×	×	×	×	
Gestionnaire/Rédacteur production			×	×	×	×	×	
Chargé d'études				×	×	×	×	
Consultant/Conseiller					×	×	×	×

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

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

ANNEXE 4 : GRILLE DES SALAIRES MINIMA

(Modifié par avenant du 19/06/2025 étendu par arrêté du 02/09/2025 - JO du 04/09/2025 – APPLICABLE DEPUIS LE 4 SEPTEMBRE 2025)

ARTICLE 1 - Grille des salaires minima annuels bruts

Les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (C.P.P.N.I.), ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 1,5% au 1er juillet 2025 les salaires annuels minima fixés à l'annexe IV à la convention collective, réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 27 juin 2024, comme suit :

Ainsi, à compter du 1er juillet 2025, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante, étant précisé que la référence à l'année s'entend du 1er juillet 2025 au 30 juin 2026.

CLASSE	SALAIRES ANNUELS MINIMA En € (euros)
Classe A	23 076
Classe B	24 268
Classe C	25 784
Classe D	28 704
Classe E	32 700
Classe F	38 803
Classe G	45 050
Classe H	55 221

Cette revalorisation porte exclusivement sur les salaires minima conventionnels tels que définis au premier alinéa de l'article 22 de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances et non sur les salaires réels pratiqués par les entreprises.

Il est par ailleurs précisé que les revalorisations individuelles et collectives négociées au sein des entreprises de la branche professionnelle prévalent sur la revalorisation actée dans le présent avenant, cette dernière jouant uniquement en garantie minimale.

ARTICLE 2 - Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La grille des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1er du présent avenant est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.
Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

ARTICLE 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Signataires:

- PLANETE CSCA,

- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
- Fédération C.F.T.C.-C.S.F.V. (Commerce, Services et Force de Vente),

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

(Modifiée par avenant du 10/03/2015 étendu par arrêté du 21/12/2015 - JO du 24/12/2015)

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 1/365e 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 ŒUVRE 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 1er 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 1er 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

(Modifiée par avenant du 24/10/2019 étendu par arrêté du 18/12/2020 - JO du 24 décembre 2020)

PREAMBULE

Le présent avenant est conclu en application de la réforme « 100% santé » inscrite dans la loi de financement de la Sécurité sociale 2019.

Par cet avenant, les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances décident de mettre en conformité le régime complémentaire de frais de soins de santé prévu à l'annexe 7 à la convention collective avec les nouvelles exigences légales et réglementaires.

A travers cette mise en conformité, les partenaires sociaux visent un accès aux soins de qualité pour les salariés notamment dans le domaine de l'optique, de l'audiologie et du dentaire, tout en permettant aux entreprises de la branche professionnelle de bénéficier ou de ne pas perdre le bénéfice des aides fiscales et sociales attachées à ce dispositif.

Les parties signataires du présent avenant rappellent que la couverture complémentaire de frais de soins de santé mise en place au profit des salariés de la branche relève de la responsabilité des employeurs libres de choisir l'organisme assureur, sous réserve du respect des garanties minimales définies dans le présent avenant.

Cet avenant remplace et rend caduc l'avenant du 18 octobre 2018 (étendu par arrêté 27 mars 2019 - JO du 4 avril 2019) prévoyant un régime complémentaire de frais de soins de santé au niveau de la branche.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord définit les garanties minimales prévues par le régime de frais de soins de santé des entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

ARTICLE 2 - BENEFICIAIRES DES GARANTIES

Les salariés des entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances bénéficient à titre obligatoire des garanties collectives de frais de soins de santé définies dans le présent avenant.

Les entreprises de la branche professionnelle pourront choisir d'étendre le bénéfice de ces garanties à l'ensemble des membres de la famille du salarié, soit à titre obligatoire, soit à titre facultatif. Le cas échéant, cette faculté devra faire l'objet d'un formalisme conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

ARTICLE 3 - DISPENSES D'AFFILIATION

Il existe des cas dans lesquels le salarié peut être, à sa demande, dispensé d'adhérer au régime complémentaire de frais de soins de santé.

Les cas de dispense dits de plein droit prévus par les textes légaux et réglementaires en vigueur à la date du présent avenant sont les suivants :

- Les salariés bénéficiant de la CMU-C, cette dispense jouant jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

- Les salariés couverts par une assurance individuelle lors de la mise en place du régime collectif et obligatoire ou lors de l'embauche si elle est postérieure, et ce jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;

- Les salariés bénéficiant, y compris en tant qu'ayants droit, d'une des couvertures suivantes :
    - une couverture complémentaire santé collective et obligatoire ;
    - le régime local en vigueur dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle ;
    - le régime complémentaire relevant de la CAMIEG ;
    - la Mutuelle des agents de l'Etat ou des collectivités territoriales ;
    - les contrats de groupe dits « Madelin ».

La dispense d'affiliation ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier de cette couverture.

En tout état de cause, la demande doit être formulée par écrit par le salarié et adressée à l'employeur au moment de l'embauche, de la mise en place ou de la prise d'effet du régime ou de tout changement de situation susceptible de relever d'un cas de dispense.

Toute nouvelle dispense dite de plein droit qui serait prévue par les textes légaux et réglementaires ultérieurement au présent avenant serait automatiquement applicable.

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances pourront également prévoir les dispenses d'affiliation suivantes dans le respect d'un formalisme conforme aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ainsi, peut, à sa demande, et quelle que soit sa date d'embauche, être dispensé de s'affilier au régime complémentaire de frais de soins de santé :

- Le salarié ou l'apprenti bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit, en produisant tout document, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

- Le salarié et l'apprenti bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois même s'il ne bénéficie pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

- Le salarié à temps partiel et l'apprenti dès lors que l'adhésion au régime complémentaire de frais de soins de santé le conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10% de sa rémunération brute.

ARTICLE 4 - TABLEAU DES GARANTIES

Les garanties viennent en complément des remboursements versés par la Sécurité sociale au titre du régime de base obligatoire.

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
BR : Base de remboursement de la Sécurité Sociale
SS : Sécurité sociale

Nature des prestations	Montant des garanties	
FRAIS D'HOSPITALISATION MEDICALE OU CHIRURGICALE		
Frais de séjour en hospitalisation médicale ou chirurgicale	**Médecins signataires de l'OPTAM/OPTAM CO**	**Médecins non signataires de l'OPTAM/OPTAM CO**
	100% des frais réels limité à 400% de la BR (400% de la BR limités à 80% des frais réels en secteur non conventionné)	
Honoraires	100% des frais réels dans la limite de 400% de la BR	100% de la BR
Maternité	10% du PMSS (337,70 € pour l'année 2019)	
La chambre particulière (y compris la maternité)	100% des frais réels limité à 2,5% du PMSS (84,42 € pour l'année 2019) par jour	
Le lit d'accompagnant	100% des frais réels limité à 1,5% du PMSS (50,65 € pour l'année 2019) par jour	
Forfait journalier d'hospitalisation	100% des frais réels	
SOINS MEDICAUX ET PHARMACIE		
Soins médicaux courants	**Médecins signataires de l'OPTAM/OPTAM CO**	**Médecins non-signataires de l'OPTAM/OPTAM CO**

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	150% de la BR	130% de la BR
Pharmacie	Ticket modérateur	
OPTIQUE		
Monture et verres (1) Equipement de la classe a (2) Equipement de la classe b (3) Equipement de la classe c (4) Equipement de la classe d (5) Equipement de la classe e (6) Equipement de la classe f (7)	Forfait de 420 euros (dont 100 euros maximum pour la monture) Forfait de 520 euros (dont 100 euros maximum pour la monture) Forfait de 620 euros (dont 100 euros maximum pour la monture) Forfait de 610 euros (dont 100 euros maximum pour la monture) Forfait de 700 euros (dont 100 euros maximum pour la monture) Forfait de 750 euros (dont 100 euros maximum pour la monture)	
Chirurgie réfractive	20% du PMSS (675,40 € pour l'année 2019) par œil	
Lentilles prises en charge ou non par la sécurité sociale	5% du PMSS (168,85 € pour l'année 2019) par an	
AUDIOLOGIE		
Prothèses auditives	250% de la BR	
DENTAIRE		

Soins et prothèses dentaires	
▪ Les consultations et soins dentaires	200% de la BR
▪ Les prothèses dentaires	200% de la BR par bénéficiaire
▪ L'orthodontie prise en charge par la Sécurité Sociale	200% de la BR + 5% du PMSS (168,85 € pour l'année 2019)
▪ Les implants dentaires	10% du PMSS (337,70 € pour l'année 2019) par implant dans la limite de 2 implants pas an
▪ Parodontologie non prise en charge par la sécurité sociale	5% du PMSS (168,85 € pour l'année 2019) par an
AUTRES SOINS	
Médecine douce Ostéopathe, chiropracteur, homéopathe, diététicien, étiopathe, naturopathe, acupuncteur, psychomotricité (jusqu'à 18 ans), podologie	40 euros par séance dans la limite de 3 séances par an et par bénéficiaire
Prévention	
▪ Sevrage tabagique (patch, gomme, hypnotiseur…)	Forfait 50 euros par an et par bénéficiaire
▪ Vaccin antigrippe	100% des frais réels (1 vaccin par an)
▪ Le test HPV (cancer col de l'utérus) non pris en charge par la SS (tous les 3 ans)	Forfait de 40 euros et par bénéficiaire
Cure thermale prise en charge par la Sécurité Sociale Frais de séjour	10% du PMSS (337,70 € pour l'année 2019)

(1) La prise en charge s'applique une seule fois par période de 2 ans. Ce délai est ramené à un an pour les enfants et tout renouvellement de lunettes dû à une évolution de la vue ayant fait l'objet d'une prescription médicale.
(2) Equipements de la classe a :

- Equipement à verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6,00 et +6,00 dioptries
- Equipement à verre unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries

- Equipement à verre unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries

(3) Equipement de la classe b : Equipement comportant un verre mentionné au a et un verre mentionné au c

(4) Equipements de la classe c :

- Equipement à verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries
- Equipement à verre unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries
- Equipement à verre unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à - 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie
- Equipement à verre unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries
- Equipement à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre - 4,00 et + 4,00 dioptries
- Equipement à verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries
- Equipement à verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries

(5) Equipement de la classe d : Equipement comportant un verre mentionné au a et un verre mentionné au f

(6) Equipement de la classe e : Equipement comportant un verre mentionné au c et un verre mentionné au f

(7) Equipements de la classe f :

- Equipement à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries
- Equipement à verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries
- Equipement à verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à - 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie
- Equipement à verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme est supérieure à 8,00 dioptries

ARTICLE 5 - PORTABILITE DES DROITS

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 et, le cas échéant, ses ayants droit, bénéficient du maintien des garanties du régime de frais de soins de santé prévu par la présente annexe.

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, arrondis au mois supérieur, 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 accord.

ARTICLE 6 - MISE EN ŒUVRE DU REGIME

Les entreprises ont la liberté de choix de l'organisme qui gère le régime frais médicaux de leurs salariés, et le cas échéant, de leurs ayants droit en respectant les conditions définies dans le présent avenant.

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

ARTICLE 7 - FINANCEMENT DES GARANTIES DE SANTE

Le financement des garanties collectives du présent accord est assuré par une contribution collectée par l'organisme assureur sélectionné par chaque entreprise.

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 le tableau de garanties ci-avant. Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, souhaitant instaurer des niveaux de garanties supérieurs aux minima fixés dans le tableau de garanties ci-avant, pourront déterminer pour lesdits niveaux une répartition des cotisations entre employeur et salarié différente de celle prévue au 2ème 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 3 du présent article est également applicable en ce qui concerne la répartition des cotisations pour des prestations non prévues par le tableau de garanties ci-avant.

ARTICLE 8 - ENTREE EN VIGUEUR

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension pris par le ministre du travail et au plus tôt le 1er janvier 2020.

A défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable. Toutefois, cela ne dispense pas les entreprises de la branche de se mettre en conformité avec la réglementation sur les contrats « responsables » en vigueur à cette date.

Signataires :

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- PLANETE COURTIER

- 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. des Personnels des Secteurs Financiers,
- Fédération des Employés et Cadres C.G.T./F.O., Section Fédérale des Assurances,
- Fédération U.N.S.A. Banques, Assurances et Sociétés Financières

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

(Modifiée par avenant du 12/05/2022 étendu par arrêté du 31/03/2023 - JO du 13/04/2023)

ARTICLE 1 - COMPOSITION DE LA COMMISSION

Chaque organisation syndicale représentative communiquera chaque année 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. Afin d'assurer une représentation aussi diverse que possible des salariés de la branche, chaque organisation syndicale devra veiller à ce que, dans la mesure du possible, ses représentants soient issus d'entreprises différentes ou groupes d'entreprises différents au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail.

En tout état de cause, 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.

Afin d'assurer une représentation aussi diverse que possible, la délégation patronale veillera à ce que, dans la mesure du possible, ses représentants soient issus d'entreprises différentes.

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 est assurée par un binôme paritaire composé d'un membre de la délégation patronale et d'un membre d'une des organisations syndicales de salariés désigné d'un commun accord par le collège « salariés ».

Le binôme paritaire est désigné pour une durée de 2 ans, période à l'issue de laquelle il pourra être renouvelé.

La désignation du premier binôme paritaire s'effectuera lors de la première réunion de la C.P.N.E.F.P. qui suivra la date de signature du présent avenant.

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.

La présidence de la C.P.N.E.F.P., par l'intermédiaire du secrétariat de la Commission, est chargée de convoquer les différentes organisations syndicales au minimum 8 jours avant la réunion de ladite Commission.

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

Afin d'accroître la visibilité des partenaires sociaux sur le calendrier des réunions, les dates de réunions seront communiquées à l'ensemble des membres de la Commission au plus tard en début d'année.

3° Secrétariat

PLANETE CSCA se charge 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 (C.P.N.E.F.P.), chaque salarié – mandaté par son organisation syndicale représentative pour participer à ladite Commission – bénéficie d'une journée de délégation de branche pour participer à la réunion préparatoire.

ARTICLE 5 - INDEMNISATION ET STATUT

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.

Les salariés membres de la C.P.N.E.F.P. bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV du Code du travail relatif aux salariés protégés.

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 25€ par salarié participant aux réunions en présentiel.

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, 2ème 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 150€.

Les frais d'hébergement sont également pris en charge dans cette même limite lorsque plusieurs réunions paritaires se succèdent sur plusieurs jours (Ex : lorsqu'une C.P.P.N.I. a lieu le jeudi et une C.P.N.E.F.P. le lendemain).

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 :

- PLANETE 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)

Signataires de la convention collective :

- Fédération des Courtiers d'Assurances et de Réassurances (FCA),
- Syndicat Français des Assureurs Conseils (SFAC),

- 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 12 MAI 1999 SUR LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

(Étendu par arrêté du 04/08/1999 - JO 08/08/1999)

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

ANNEXE 3 : Règlement Intérieur de la Commission de suivi
Avenant du 6 mars 2003 - Étendu par arrêté du 03/10/2003 (JO du 14/10/2003)

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

ANNEXE 4 : Personnel d'encadrement
Avenant du 19 novembre 2014 - Étendu par arrêté du 11/07/2016 (JO du 26/07/2016)

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 1er janvier 2000, pour les entreprises, les établissements ou unités économiques et sociales[6] de plus de vingt salariés, et au 1er 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 1er janvier 2000, pour les entreprises de plus de vingt salariés, et au 1er 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.

[6] 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 RDUCTION 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 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés ;
- le 1er 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 1er 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 1er 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	1er 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	1er 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
1er 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 1er 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 36ème 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 36ème et la 37ème 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 36ème à la 39ème 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 SUPPLEMENTAIRES 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 EXECUTOIRE

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 CADUCITE

Cet accord est directement lié à l'obligation légale faite aux entreprises d'adopter, au plus tard le 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés et au 1er 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 : REVISION - DENONCIATION

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 : REEXAMEN DE L'ACCORD

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux entreprises définis 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 PARTCIULIERES 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 - CREATION D'EMPLOIS

TITRE I - POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE CINQUANTE SALARIES

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 : DUREE 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 1er 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 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés, et le 1er 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 : DEVELOPPEMENT 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 : MODALITES 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 SALARIES 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 DEFENSIF)

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 : SALARIES BENEFICIAIRES

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 EPARGNE 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 indemnisables 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 EPARGNE TEMPS

<u>Prise du compte épargne-temps</u>

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 SALARIE

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 SALARIE

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 :

- Fédération Française des Courtiers d'Assurances et de Réassurances (F.C.A.),

- CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération des Services C.F.D.T. (Branche Assurance),
- Fédération des Employés, Cadres Techniciens et Agents de Maîtrise FECTAM - C.F.T.C., Section Fédérale de l'Assurance C.F.T.C (SCICIPAA).

****

ANNEXE 3 : REGLEMENT INTERIEUR DE LA COMMISSION DE SUIVI (ARTICLE 11)

(Modifiée par avenant du 06/03/2003 étendu par arrêté du 03/10/2003 - JO du 14/10/2003)

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 COMPETENCES 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'organisera 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 :
1er 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.
2nd 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 défalque 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 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 :

- Fédération Française des Courtiers d'Assurances et de Réassurances (F.C.A.),

- 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.

ANNEXE 4 : PERSONNEL D'ENCADREMENT

(Modifiée par avenant du 19/11/2014 étendu par arrêté du 11/07/2016 - JO 26/07/2016)

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[7] 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.
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

---

[7] *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.

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 évènements 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 1er 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.

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	2	3	4	5	6		7	8		9	10	11						
Catégories professionnelles [DADS – S..G01.00.01.001]	Sexe	Effectif Total 31/12 [DADS S.30]	Nombre embauches au 31/12	Nombre moyen d'heures de formation/an/ Salarié [Doc Cerfa 2483]	Type de contrat [DADS S41.G01.00.013 – S41.G01.2.001]		Nombre de promotion dans l'année**	Durée du travail [DADS S41.G01.00.013 – S41.G01.00.020]		Age moyen	Ancienneté moyenne	Rémunération au choix						
					CDI	CDD		Temps complet	Temps partiel			11 bis Rémunération moyenne Effective [S41.G01.00.029.001]	11 ter Rémunération moyenne base 100	11 quater = Mini conventionnel				
														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 Catégories professionnelles *[Correspondance avec le Bilan social]*	2 Sexe	3 Effectif total au 31/12 *BS :11 (111)*	4 Ancienneté moyenne dans l'entreprise au 31/12 *À partir de BS :11 (117)*	5 Age moyen au 31/12 *A partir de BS :11 (116)*	6 Rémunération moyenne ou médiane *A partir de BS :21 (211)*		7 Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle	8 Durée moyenne d'interruption *A partir de BS : 18*	9 Type de contrats *BS : 11 (112/113)*		10 Durée du travail *BS : 41 (414)*		
					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	2	3	4		5	6	7			8		9	10		
Catégories professionnelles *[Correspondance avec le Bilan social]*	Sexe	Effectif total 31/12 *BS :11 (111)*	Mouvements / An *BS : 13 (131/132 BS :14)*		Age moyen au 31/12 *A partir de BS :11 (116)*	Ancienneté moyenne dans l'entreprise au 31/12 *A partir de BS :11 (117)*	Nombre moyen d'heures d'actions de formation/salarié/an *BS :51 (514/515)*			Promotions		Nombre d'interruptions > à 6 mois *A partir BS : 18*	Durée du travail *BS : 41 (414)*		
			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 *BS : 15*	Durée moyenne entre 2 promos		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) ***Correspondance BS 42-43***	

2- Données relatives à l'organisation du travail :

Catégories professionnelles	Sexe	Organisation du travail *Correspondance BS 41 - 42*				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 ***Correspondance BS 24***		
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 ***pouvant être rapproché de l'indicateur 71 du Bilan social n°41 et 42***	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 28 AVRIL 2017 RELATIF À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (G.P.E.C.) DANS LA BRANCHE DU COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE RÉASSURANCES

(Etendu par arrêté du 18/12/2020 - JO du 24/12/2020)

PREAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances ont entrepris en 2013, à travers la signature de l'accord de branche relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (G.P.E.C.), une démarche de recherche et de compréhension consistant à obtenir une vision globale de l'évolution des métiers et des compétences du secteur du courtage d'assurances.

Cette démarche, menée sur ces trois dernières années dans le cadre des différentes instances paritaires de la branche professionnelle, a permis d'identifier les facteurs d'évolution et de transformation des métiers et des compétences et de mettre en évidence un certain nombre de constats que les partenaires sociaux se sont appropriés en vue d'en tirer toutes les conséquences au niveau de la branche professionnelle.

L'évolution des problématiques « Ressources Humaines », la multiplication des acteurs concurrentiels, les nouveaux comportements de consommation, un cadre légal et réglementaire toujours plus stricte et la révolution digitale affectent les activités des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances et leur organisation entraînant une évolution des compétences.

Si dans ce contexte, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit permettre aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances d'anticiper et de maîtriser leur évolution et/ou leur transformation, elle doit également être une véritable opportunité de développement partagé tant par les entreprises, quelle que soit leur taille, que par les salariés.

Les parties signataires invitent les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, et notamment les TPE-PME, à saisir cette opportunité.

Dès lors, la branche professionnelle doit jouer son rôle de levier et d'accompagnement des entreprises en vue de la réalisation d'un diagnostic qui prenne en compte tant les compétences, les qualifications et les aspirations des salariés que la stratégie de l'entreprise et les évolutions économiques et technologiques prévisibles.

Aussi, elle doit apparaître comme un vecteur d'informations et de bonnes pratiques permettant aux entreprises :

- d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications,
- d'identifier et de recenser les compétences et les qualifications des salariés,
- d'évaluer les écarts entre les évolutions et les compétences et qualifications des salariés,
- et d'élaborer des plans d'action et mobiliser les moyens appropriés pour adapter autant que possible les ressources humaines existantes aux besoins futurs.

L'accord portant sur les dispositifs de la formation professionnelle conclu le 1er avril 2016 et l'accord relatif au Pacte de responsabilité et de solidarité conclu le 1er juin 2016 ont ouvert la voie à une

dynamique positive soucieuse de garantir le maintien dans l'emploi des salariés de branche professionnelle à travers la sécurisation des parcours professionnels.

La négociation triennale obligatoire relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de la branche s'inscrit dans cette dynamique en ce qu'elle repose sur des principes partagés d'anticipation, de concertation et de prévention visant la préservation et la sécurisation des emplois.

Les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances ont rédigé le présent accord de manière à ce qu'il soit :

- **Démonstrateur** : il a pour objet de faire prendre conscience aux petites, moyennes et grandes entreprises de la branche de l'impact positif que peut avoir la mise en place d'un dispositif de G.P.E.C. En adaptant efficacement ses ressources actuelles à ses besoins futurs, l'entreprise pourra répondre aux enjeux économiques et humains que sont la performance, l'adaptation aux évolutions du marché, la fidélisation des collaborateurs et la rétention des talents et des savoirs.

- **Incitatif** : les entreprises sont incitées à anticiper les évolutions économiques et à réfléchir à une stratégie pour y faire face. Elles sont invitées à communiquer sur cette stratégie auprès des salariés afin de leur permettre d'envisager leur plan de carrière au sein de l'entreprise et de les fidéliser, dans un contexte où les nouvelles générations sont particulièrement en demande de carrières horizontales. Les salariés sont par ailleurs incités à exprimer leurs attentes et à être acteurs de leur carrière.

- **Pédagogique** : le présent accord doit permettre à toutes les entreprises de la branche de connaître les outils auxquels elles peuvent avoir recours pour mettre en place un plan de G.P.E.C. Il communique sur les outils « Ressources Humaines » mis à la disposition des entreprises, les actions menées par la branche pour les aider et les différents acteurs auxquels elles peuvent faire appel. L'idée est de leur donner les clés pour réaliser leur propre plan de G.P.E.C.

- **Universel** : le présent accord a vocation à s'adapter à toutes les entreprises et tous les salariés de la branche professionnelle.

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 1er de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002.

ARTICLE 2 - OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation triennale de branche sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent :

- partager les prévisions d'évolution des métiers et les conséquences sur l'emploi dans la branche professionnelle,
- décrire les objectifs de la G.P.E.C. pour l'entreprise,
- rendre les dispositifs et les moyens existants et futurs mis en place au niveau de la branche visibles à la lumière d'une démarche de G.P.E.C. d'entreprise,
- inciter les entreprises de la branche professionnelle, et plus particulièrement les TPE-PME, à engager une démarche de G.P.E.C. en vue de répondre aux enjeux de demain et de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

ARTICLE 3 - DUREE 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 de la branche afin d'évaluer son efficacité et de convenir des éventuelles modifications à y apporter.

ARTICLE 5 - ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord prendra 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 n'est pas applicable.

ARTICLE 6 - REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être révisé et/dénoncé selon les modalités prévues par le Code du travail.

ARTICLE 7 - DEPOT ET EXTENSION DE L'ACCORD

La délégation 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 - CONTEXTE : PREVISIONS D'EVOLUTION DES METIERS ET CONSEQUENCES SUR L'EMPLOI DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Dans le précédent accord de branche relatif à la G.P.E.C. du 14 mars 2013, les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances étaient convenus de mettre en place une démarche prospective permettant aux différents acteurs de la branche d'éclairer et accompagner les entreprises et de sécuriser les parcours professionnels des salariés. Cette démarche se décomposait en trois étapes comportant :

- une phase de diagnostic des métiers émergents, des métiers en évolution, des tendances à surveiller ou à approfondir,
- une phase d'information, de partage et de définition des programmes d'actions permettant aux différents acteurs de s'approprier les résultats du diagnostic,
- une phase de mise en œuvre des actions de communication permettant d'éclairer et d'accompagner les entreprises et les salariés.

Le présent accord a notamment vocation à mettre en évidence le bilan de cette première démarche prospective et à inciter les entreprises à se l'approprier pour l'intégrer dans leur propre démarche de G.P.E.C.

Ainsi, le présent accord établi un rappel des résultats de l'étude prospective sur le secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances menée dans le cadre de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche professionnelle.

Il est rappelé que les résultats de cette étude ainsi que ses synthèses sont consultables sur le site de la C.S.C.A. :

- Résultats de l'étude de septembre 2014 par Eurogroup Consulting
- Synthèse de l'étude par Eurogroup Consulting
- Synthèse de l'étude par Agefos-PME

ARTICLE 8 - PREVISIONS D'EVOLUTION DES METIERS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Selon l'étude prospective sur les métiers de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, les enjeux associés aux métiers consisteront à :

- renforcer la relation client,
- renforcer la technicité des collaborateurs,
- renforcer les fonctions managériales,
- adapter les méthodes de commercialisation des produits d'assurances à la réglementation en cours et à venir (devoir de conseil, obligation d'information),
- intégrer le digital dans le processus de commercialisation des produits d'assurance.

ARTICLE 9 - CONSEQUENCES SUR L'EMPLOI DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Les enjeux identifiés par l'étude prospective vont entraîner des conséquences sur l'emploi et les métiers de la branche professionnelle.

Ces conséquences sont rappelées ci-dessous en considération de la taille de l'entreprise et des différents métiers.

- Les grands courtiers issus du « Top 20 » des courtiers :
    - **Les métiers de la distribution et du développement commercial** constituent des métiers stratégiques en raison notamment du renforcement de la concurrence et des exigences clients. Ce sont également des métiers en transformation en raison de l'émergence de nouvelles demandes des clients et des évolutions technologiques

(utilisation de nouveaux outils). Ce sont enfin des métiers difficiles à pourvoir et à risques (nécessité de s'assurer du bon transfert des compétences en lien avec le départ à la retraite des commerciaux, pratiques fortement concurrentielles),

- **Les métiers de la conception et du contrôle technique** constituent des métiers stratégiques (accroissement des contraintes réglementaires et technicité des interlocuteurs chez les clients). Ce sont également des métiers en transformation (évolutions réglementaires, technicité des produits qui nécessite une veille et une mise à jour des connaissances). Ce sont enfin des métiers difficiles à pourvoir et à risques (risques opérationnels si les compétences ne sont pas identifiées et partagées).
- **Les métiers de la gestion des contrats et des prestations** sont des métiers stratégiques qui constituent un avantage déterminant car ils jouent un rôle essentiel dans la satisfaction du client et donc dans sa fidélisation. Ce sont aussi des métiers en transformation en raison d'un renforcement du niveau d'exigence des clients, de l'apparition des pratiques de scoring et de nouveaux outils. Ce sont enfin des métiers en décroissance en raison notamment des évolutions technologiques, de l'automatisation des tâches répétitives et/ou à faible valeur ajoutée, de la faible croissance induisant des réductions de coûts.

- <u>Les courtiers de taille moyenne de plus de 50 collaborateurs</u> :
  - **Les métiers de la distribution et du développement commercial et Métiers de la conception et du contrôle technique** constituent des métiers stratégiques en raison du renforcement de la concurrence car ils permettent d'assurer une fonction de *risk manager* au sein des PME clientes. Ce sont également des métiers en transformation en raison des évolutions technologiques. Ce sont enfin des métiers difficiles à pourvoir et à risques en raison de la nécessité de s'assurer du bon transfert des compétences en lien avec le départ à la retraite des commerciaux et des pratiques fortement concurrentielles.
  - **Les métiers de la gestion des contrats et des prestations** sont des métiers stratégiques en raison des évolutions des attentes des clients dont ils permettent la fidélisation. Ce sont aussi des métiers en transformation, en raison du niveau d'exigence des clients des nouveaux outils de gestion. Ce sont enfin des métiers en décroissance en raison notamment des évolutions technologiques, dans un contexte de forte concurrence et de pression sur les prix.

- <u>Les courtiers de proximité de moins de 10 salariés</u> :
  - **Les métiers de la distribution et du développement commercial et Métiers de la conception et du contrôle technique** constituent des métiers stratégiques car ils correspondent au tryptique des compétences nécessaires : commerciale, technique et gestion. Ce sont également des métiers en transformation en raison des évolutions technologiques. Ce sont enfin des métiers difficiles à pourvoir et à risques en raison de la nécessité de s'assurer du bon transfert des compétences en lien avec le départ à la retraite des commerciaux et des pratiques fortement concurrentielles.
  - **Les métiers de la gestion des contrats et des prestations** sont des métiers stratégiques en raison des évolutions des attentes des clients dont ils permettent la fidélisation. Ce sont aussi des métiers en transformation avec l'évolution du niveau d'exigence des clients et l'émergence de nouveaux outils de gestion. Ce sont enfin des métiers en décroissance en raison notamment des évolutions technologiques, dans un contexte de forte concurrence, de pression sur les prix et du départ à la retraite d'un nombre important de courtiers.

- Les courtiers grossistes :
    - **Les métiers de la distribution et du développement commercial** constituent des métiers stratégiques (renforcement de la concurrence qui les poussent à conclure des accords de collaboration avec les courtiers partenaires les plus performants). Ce sont également des métiers en émergence ou en développement. Ce sont enfin des métiers difficiles à pourvoir et à risques (concurrence et problématiques « RH »).
    - **Les métiers de la conception et du contrôle technique** constituent des métiers stratégiques (évolution des compétences relationnelles et des attentes des clients, renforcement de la demande de conseil, exploitation du *big data*, nouveaux outils de relation client…). Ce sont également des métiers en émergence ou en développement. Ce sont enfin des métiers difficiles à pourvoir et à risques (les profils idoines sont rares et difficiles à capter face à d'autres acteurs du secteur de l'assurance).
    - **Les métiers de la gestion des contrats et des prestations** sont des métiers stratégiques, notamment parce que la qualité de service est un facteur de différenciation. Ce sont aussi des métiers en décroissance en raison du contexte de forte concurrence et de pression sur les prix, de l'automatisation de tâches répétitives et/ou à faible valeur ajoutée).

TITRE III - LES OBJECTIFS DE LA G.P.E.C. (CF. ANNEXE 1)

La négociation triennale d'un accord portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est une obligation prévue par le Code du travail. Elle concerne toutes les entreprises de 300 salariés et plus.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences fait partie intégrante de la gestion des ressources humaines.

La branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances constituée de plus de 80 % de TPE-PME souhaite promouvoir ce dispositif auprès des entreprises dépourvues de gestion des ressources humaines.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est une démarche à court ou moyen terme consistant pour les entreprises à anticiper et à évaluer les écarts entre les besoins futurs en matière d'emplois, de métiers et les compétences et les qualifications actuelles des salariés en vue d'élaborer un plan d'action et de mobiliser les moyens appropriés permettant d'adapter les ressources humaines existantes aux besoins futurs. Cette démarche est propre à chaque entreprise ; elle doit tenir compte, outre des évolutions économiques et technologiques, de la spécificité de l'entreprise tant en termes d'activité, d'effectif que de stratégie.

Déclinée au niveau de la branche professionnelle, cette démarche prospective a vocation à mettre en œuvre des moyens d'anticipation, de fidélisation, d'optimisation et d'attraction des talents. En cela, les parties signataires du présent accord souhaitent encourager l'initiative des TPE-PME et accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de ce dispositif.

In fine, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences poursuit plusieurs objectifs :

- **La préservation des emplois et la sécurisation des parcours professionnels :** elle passe par une anticipation des évolutions des emplois dans l'entreprise et une information des salariés, leur permettant d'envisager de construire leur parcours professionnel en conséquence,

- **La transmission des compétences entre seniors et jeunes :** grâce à une meilleure anticipation des départs permettant d'éviter la fuite des compétences et l'intégration durable des jeunes dans l'entreprise,

- **Un accroissement de l'employabilité des salariés et de leurs compétences professionnelles :** tout aussi bénéfique pour l'entreprise, qui pourra bénéficier de ces nouvelles compétences pour ses différents projets stratégiques, et pour les salariés, qui bénéficieront d'une progression permanente car la G.P.E.C. est également un levier de promotion sociale,

- **La fidélisation des salariés pour mieux conserver les compétences dans l'entreprise :** grâce à la sécurisation des parcours professionnels, les salariés pourront davantage développer un sentiment d'appartenance à leur entreprise et s'y projeter à long terme. Ils pourront être incités à communiquer sur leur projet de carrière, leurs souhaits d'évolution et ces souhaits pourront être satisfaits via des politiques de mobilités internes. Cela permettra à l'entreprise de baisser ses coûts de recrutement, de transmettre un message motivant à ses collaborateurs et de pourvoir ses postes vacants avec des salariés ayant déjà une bonne connaissance des particularités de leur entreprise. Une bonne gestion des compétences permettra de les valoriser, permettant aux entreprises d'être synonymes d'ouverture et d'opportunités de carrière et de se créer une image de marque particulièrement attrayante pour des candidats et des collaborateurs en quête de progression.

TITRE IV - LA G.P.E.C. AU NIVEAU DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

CHAPITRE 1 - LE ROLE DES DIFFERENTS ACTEURS DE LA BRANCHE

ARTICLE 10 - LE ROLE DE LA COMMISSION PARITAIRE

La Commission paritaire négocie des accords collectifs de manière à assurer la pérennité du secteur et à homogénéiser les pratiques.

En matière de G.P.E.C., elle vise à mettre en œuvre la politique définie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (C.P.N.E.F.P.) en concluant notamment le présent accord.

ARTICLE 11 - ROLE DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (C.P.N.E.F.P.)

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances exerce une fonction d'expertise technique et met des outils à disposition des entreprises et des salariés.

Elle impulse une réflexion collective sur l'avenir de la branche professionnelle et contribue à la construction d'une représentation commune.

Pour ce faire, elle mobilise l'Observatoire des Métiers et des Qualifications dans une articulation entre outils de connaissances et politique emploi-formation.

La C.P.N.E.F.P. a 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;
- de mettre en œuvre la politique de formation et la stratégie d'emploi définies par la branche au sein de la Commission Paritaire de la C.S.C.A.;
- d'assurer l'échange d'information sur l'emploi, ses évolutions prévisibles, et la formation professionnelle continue, à l'ensemble des acteurs de la branche du Courtage d'assurances ;
- d'initier les enquêtes et les études prospectives sur l'emploi, les évolutions du marché du courtage et les besoins en formation des entreprises de son secteur;
- de rechercher, d'étudier et de mettre en œuvre les politiques de formation nationales au sein de sa branche d'activités en mettant en œuvre l'Observatoire des Métiers et des Qualifications qu'elle a créé au sein de son OPCA, l'Agefos-PME,
- d'actualiser et de développer la politique de certification professionnelle en adéquation avec les évolutions des métiers et des compétences.

ARTICLE 12 - LE ROLE DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

L'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche du courtage d'assurances, outil de veille, a pour mission de suivre l'évolution, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, de l'emploi des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances et de procéder à toutes études prospectives dans ce domaine diligentées par la C.P.N.E.F.P.

L'Observatoire des Métiers et des Qualifications est également une structure de réflexion et de proposition. Il peut formuler toute suggestion, soit auprès de la Commission paritaire, soit auprès de la C.P.N.E.F.P., permettant de prendre les mesures d'ajustement, d'adaptation et de transformation en matière de formation professionnelle et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences nécessaires pour anticiper l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle.

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'Observatoire des Métiers et des Qualifications mènera, à la demande de la C.P.N.E.F.P., toute étude nécessaire à une meilleure appréhension des facteurs d'évolution des métiers et des compétences.

Les résultats des travaux de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche du courtage d'assurances feront l'objet d'une communication externe après présentation auprès de la C.P.N.E.F.P.

ARTICLE 13 - LE ROLE DE L'ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGREE (O.P.C.A.)

Au vu des éléments qualitatifs et quantitatifs recueillis dans le cadre de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications, la C.P.N.E.F.P. définit les priorités de la branche professionnelle en fonction des besoins répondant aux enjeux de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ces priorités sont portées auprès des représentants de la branche au sein de la Section paritaire professionnelle constituée au sein de l'O.P.C.A. qui en tiennent compte dans l'affectation des financements liés au plan de formation et à la professionnalisation.

Par ailleurs, les représentants de la branche au sein de cette instance examinent chaque année les éléments statistiques fournis par l'O.P.C.A. qui viennent compléter les informations fournies par l'Observatoire des métiers et des Qualifications et la C.P.N.E.F.P.

L'O.P.C.A. propose notamment aux entreprises un accompagnement lors de l'élaboration du diagnostic et pour la mise en œuvre d'un plan d'action adapté (http://www.agefos-pme.com/site-national/employeur/offre-de-services/).

Article 14 - Le rôle de l'Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage (O.C.T.A.)

Depuis 2016, les partenaires sociaux ont décidé de poursuivre la démarche patronale initiée en 2011 et recommandent un O.C.T.A. de branche.

A travers cette initiative, les partenaires sociaux assurent l'adéquation entre l'utilisation des fonds non affectés et les besoins de la branche professionnelle en matière d'enseignement professionnel, d'apprentissage et de promotion des métiers.

CHAPITRE 2 : LES MOYENS MIS EN PLACE PAR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE EN MATIERE DE G.P.E.C. (cf. Annexe 2)

Les parties signataires du présent accord tiennent à réaffirmer la fonction d'appui de la branche professionnelle aux entreprises en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Pour les partenaires sociaux, cet appui repose essentiellement sur deux logiques d'action. La branche professionnelle doit exercer une fonction d'expertise technique collective au service d'une démarche anticipatrice et structurer l'appareil de formation afin de professionnaliser les salariés.

A cette fin, elle met à la disposition des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, notamment des TPE-PME, divers outils pour les accompagner dans la gestion de leurs ressources humaines.

ARTICLE 15 - VEILLE EN MATIERE D'EMPLOI ET DE FORMATION

En concluant le précédent accord de branche relatif à la G.P.E.C., les partenaires sociaux se sont engagés dans une réflexion sur l'avenir de la branche, l'évolution des métiers et des compétences. Une étude prospective a donc été menée dans le cadre de l'Observatoire des métiers et des Qualifications de la branche.

Cette démarche a permis à la branche professionnelle de construire une représentation commune des métiers et des compétences du secteur d'activité et de leur évolution à court et moyen termes sur laquelle les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances sont invitées à s'appuyer pour anticiper les besoins futurs et mettre en place leur propre dispositif de G.P.E.C.. :

- Résultats de l'étude de septembre 2014 par Eurogroup Consulting
- Synthèse de l'étude par Eurogroup Consulting
- Synthèse de l'étude par Agefos-PME

Par le présent accord, les parties signataires réaffirment l'importance de cette dynamique anticipatrice au niveau de la branche dont l'objectif est de faciliter, au niveau de l'entreprise, la gestion des compétences et la mise en œuvre des mobilités internes.

En cela, ils confèrent à la formation professionnelle un caractère stratégique et en font un levier déterminant de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés.
Dès lors, les parties signataires du présent accord s'engagent à poursuivre cette démarche de veille en initiant régulièrement toute enquête et étude prospectives sur l'emploi, les évolutions du marché du courtage d'assurances et les besoins en formation des entreprises de la branche professionnelle.

ARTICLE 16 - AIDE AU RECRUTEMENT DE NOUVEAUX TALENTS ET PROMOTION DE L'ALTERNANCE POUR ASSURER LA TRANSMISSION DES COMPETENCES

Pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances susceptibles d'être identifiés par les entreprises au travers de leur dispositif de G.P.E.C. et assurer la transmission des savoirs et de compétences au sein de ces structures, enjeu majeur de la G.P.E.C., la C.S.C.A. a mis en place la Plateforme Emploi-Formation dédiée à la branche professionnelle.

La plateforme vise plusieurs objectifs :

- Favoriser les dynamiques de l'employabilité et de l'apprentissage,
- Informer les publics sur les métiers du courtage en assurance,
- Accompagner les internautes dans leur recherche d'emploi,
- Faciliter la mise en relation des publics,
- Donner une large visibilité à la CSCA et aux métiers du courtage.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche professionnelle à recourir à cet outil dans le cadre de la mise en œuvre de leur dispositif de G.P.E.C. en vue de :

- pourvoir de nouveaux besoins en compétences qui ne pourraient être pourvus en interne,
- se renseigner sur les dispositifs de formation et les certifications professionnelles mises en place par la branche,
- recruter des alternants en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée et assurer ainsi la transmission des compétences disponibles en interne.

Par ailleurs, la branche professionnelle veille à assurer sa visibilité et à renforcer son attractivité auprès de différents publics, notamment des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi, en engageant des actions de promotion de l'alternance et de certifications de qualification professionnelle qu'elle a établies pour répondre à des besoins précis des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances.

ARTICLE 17 - MISE A DISPOSITION D'UN OUTIL « RH »

Les parties signataires du présent accord ont conscience des difficultés rencontrées par les TPE-PME pour mettre en place un plan d'action en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et tiennent à rappeler le rôle d'accompagnement de la branche professionnelle auprès de ces entreprises qui constituent la grande majorité des structures de la branche.

A travers cet outil, les partenaires sociaux ont souhaité notamment élaborer une politique de formation permettant aux TPE-PME du secteur de gérer aux mieux leurs ressources humaines, de faciliter la lisibilité des métiers de la branche en procurant une grille de lecture commune aux entreprises de la branche et de favoriser l'employabilité et le développement des compétences des salariés en les guidant de façon adaptée vers des actions de formation pour anticiper les mutations du secteur.

Dans ce contexte, la branche professionnelle a mis en place un outil « RH » permettant à chaque entreprise de courtage d'adapter et d'anticiper sa politique sociale grâce à une vision claire de chaque fonction et des classes, missions, activités, compétences et formations qui leurs sont associées.

L'outil « RH » au format Excel personnalisable fait actuellement l'objet d'une étude à l'initiative de la C.S.C.A. pour être mis en place sous une version web.
L'O.P.C.A. de la branche met également à la disposition des TPE-PME une fiche de synthèse sur la G.P.E.C., des outils pour la mise en place d'un plan G.P.E.C. et met en évidence les aides auxquelles les entreprises peuvent faire appel.

ARTICLE 18 - RAPPEL DES DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires du présent accord souhaitent faciliter la mise en place d'une G.P.E.C. au sein des entreprises et notamment des TPE-PME. Ils confèrent ainsi à la formation professionnelle un caractère stratégique.

Pour les partenaires sociaux, la formation professionnelle constitue un levier déterminant de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des parcours professionnels.

Dans un souci pédagogique, les parties signataires du présent accord souhaitent rappeler les dispositifs de la formation professionnelle existants.

Article 18-1 - Le plan de formation

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que le plan de formation permet à l'entreprise de construire sa propre stratégie en vue d'assurer sa rentabilité, son développement et sa pérennité.

Conscients des enjeux que représente la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les entreprises de la branche, et plus particulièrement pour les TPE-PME, les parties signataires du présent accord invitent ces entreprises à élaborer un plan de formation en vue de préparer leurs salariés aux évolutions de demain et d'assurer ainsi leur pérennité. Pour ce faire, elles s'appuieront sur le diagnostic réalisé par la branche professionnelle à travers l'étude prospective.

Article 18-2 - Les contrats en alternance

Convaincus que l'alternance est le dispositif incontournable de la transmission des savoirs et des compétences, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de la branche professionnelle de recourir au contrat d'apprentissage et au contrat de professionnalisation dans le cadre de la mise en œuvre de leur plan d'action.

Au-delà, cette démarche volontariste vise à assurer le maintien dans l'emploi des seniors et à faciliter l'insertion des jeunes dans la vie active et tend *in fine* à atteindre les objectifs fixés par l'accord de branche relatif au Pacte de responsabilité et de Solidarité.

Article 18-3 - L'entretien professionnel

Si la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est élaborée en tenant compte de la stratégie de l'entreprise et en vue de sécuriser les parcours professionnels des salariés, les parties signataires du présent accord rappellent qu'elle doit, autant que possible, tenir compte des aspirations des salariés en termes de formation et d'évolution professionnelle.

Aussi, l'entretien professionnel se présente comme l'un des dispositifs permettant aux entreprises d'identifier, pour chaque salarié, l'évolution du métier exercé, les compétences à développer, ses souhaits d'évolution et d'utilisation du Compte Personnel d'Activité (C.P.A.) pour les intégrer dans l'élaboration de son dispositif de G.P.E.C.

Article 18-4 - Les autres dispositifs d'accompagnement

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit permettre de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Dans un contexte d'adaptation des métiers aux évolutions technologiques ainsi qu'aux nouvelles contraintes réglementaires, les partenaires sociaux entendent répondre à des enjeux de professionnalisation des salariés.

Pour ce faire, ils tiennent à rappeler aux entreprises de la branche l'utilité des dispositifs d'accompagnement existants visant cet objectif et à en faire écho auprès de leurs salariés. Il s'agit notamment du passeport d'orientation, de formation et de compétences, du bilan de compétences, de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.) et du Conseil en évolution professionnelle.

ARTICLE 19 - L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES DANS LE CHOIX DES FORMATIONS ET LA GESTION OPTIMALE DES FONDS

Dans la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances, la priorité des partenaires sociaux est de structurer l'appareil de formation pour être en capacité d'intervenir sur une offre de formation qualifiante et certifiante et sur la professionnalisation des salariés.

Cette structuration repose sur une forte interaction C.P.N.E.F.P. - O.P.C.A. de la branche professionnelle.

Article 19-1 - La politique de certification de la branche professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent leur fort attachement à la conduite de la politique de certification au niveau de la branche professionnelle qui permet d'accompagner à la fois les salariés en poste en sécurisant leur parcours professionnel et les nouveaux entrants en assurant l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Afin que cette politique de certification réponde aux mieux aux besoins actuels et à venir des entreprises, les partenaires sociaux veillent à l'adaptation des certificats de qualification professionnelle (C.Q.P.) de la branche à la réalité des métiers d'aujourd'hui et de demain. C'est pourquoi, une étude relative à la refonte des référentiels des C.Q.P. de la branche professionnelle a été engagée par la C.P.N.E.F.P.

Les parties signataires du présent accord ont la volonté de faire des C.Q.P. de la branche professionnelle des certifications reconnues par les entreprises de courtage d'assurances notamment via des actions de communication.

L'ensemble des informations relatives à ces C.Q.P. sont consultables sur la Plateforme Emploi-Formation.

Article 19-2 - L'offre de formation de la branche professionnelle

Sur la base du constat selon lequel les actions de formation agréées et proposées jusqu'ici aux entreprises de la branche du courtage d'assurances sont nettement moins consommées que les autres actions de formation, la C.P.N.E.F.P., soucieuse de l'efficacité de ce dispositif auquel elle est fortement attachée, a mis en place une offre de formation de qualité centralisée et adaptée aux réalités des entreprises de la branche professionnelle leur permettant à la fois d'assurer leur pérennité, l'employabilité de leurs salariés et d'anticiper les mobilités professionnelles.

La C.P.N.E.F.P. a tenu à ce que cette offre traduise la politique déterminée par la branche professionnelle en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Construite sur la base d'un cadre sécurisé de sélection d'organismes de formation répondant aux critères requis, elle a donc vocation à permettre aux entreprises de courtage d'assurances, et notamment aux plus petites d'entre elles, de se préparer aux évolutions du secteur professionnel et à leurs salariés de consolider leurs parcours professionnels en les orientant dans le choix des actions à mettre en œuvre.

Afin d'atteindre ces mêmes objectifs, la C.P.N.E.F.P. a recensé, sur sa liste de branche des actions de formation éligibles au compte personnel de formation, plus de 200 certifications, titres ou diplômes

sélectionnés après examen de leur utilité et de leur pertinence au regard des besoins des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances à court et moyen termes : liste des formations éligibles au CPF.

Article 19-3 - L'optimisation du financement des dispositifs de formation

Les partenaires sociaux de la branche, en partenariat avec l'O.P.C.A. de la branche, gèrent les contributions des entreprises de son champ en matière de formation professionnelle continue.

La branche professionnelle instaure des critères de prise en charge des dispositifs de formation en tenant compte des résultats techniques spécifiques aux entreprises de courtage d'assurances fournis par l'O.P.C.A. ainsi que de la politique et des priorités définies par la C.P.N.E.F.P.

Dans le cadre de sa gestion au sein de l'O.P.C.A., la branche permet aux entreprises de bénéficier d'une prise en charge sur les frais pédagogiques, les frais annexes, la rémunération du stagiaire.

Concernant le financement du plan de formation, la branche professionnelle accompagne financièrement les entreprises de la branche à remplir leurs obligations en matière de formation continue en leur allouant des enveloppes budgétaires destinées au financement des actions de formation

TITRE V - LA G.P.E.C. AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

L'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences concerne les entreprises de 300 salariés et plus.

Toutefois, les partenaires sociaux constatent et souhaitent souligner l'effort des entreprises de moins de 300 salariés qui se sont inscrites volontairement dans une démarche de G.P.E.C.

Cette partie de l'accord vise à inciter les entreprises à poursuivre ou à initier cette démarche et à les éclairer sur l'utilisation des outils et moyens mis à disposition au niveau de la branche au service de leur G.P.E.C.

Il est rappelé que chaque entreprise de courtage d'assurances et/ou de réassurances élabore sa propre gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en tenant compte de la spécificité de son activité, de sa stratégie de développement, de son organisation et des aspirations propres à chacun de ses salariés.

CHAPITRE 1 - DEFINITION D'UNE G.P.E.C. D'ENTREPRISE

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'entreprise consiste, sur les trois années à venir, à mettre en parallèle l'évolution des métiers et les besoins futurs en compétences et qualifications et les ressources actuelles afin d'anticiper autant que possible les ajustements, adaptations et/ou transformations nécessaires en vue d'assurer la pérennité de l'entreprise et le maintien dans l'emploi de toutes les générations de salariés.

Avec cette démarche, l'entreprise dispose de toutes les informations sur les compétences qu'elle détient et celles qui lui font ou lui feront défaut à court ou moyen terme, lui donnant ainsi les moyens de maîtriser l'évolution de son organisation et de son développement et/ou transformation.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permet également de donner aux salariés une bonne visibilité sur le devenir de l'entreprise et leur évolution professionnelle au sein de la structure. Répondant à leurs attentes, optimisant leur poste et leurs compétences, leur offrant des perspectives d'évolution concrètes, elle est un atout pour fidéliser les salariés des entreprises de la branche professionnelle.

Enfin, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences aide les managers et les directeurs de ressources humaines à gérer l'emploi des seniors, les départs à la retraite et à assurer la transmission des savoirs et des compétences.

CHAPITRE 2 - LES MOYENS DE L'ENTREPRISE POUR LA MISE EN PLACE DE DE LA G.P.E.C. (cf. Annexes 2, 3 et 4)

A l'échelle de l'entreprise, des moyens sont disponibles pour anticiper les besoins en compétences, développer et sauvegarder les compétences et assurer leur actualisation et leur transmission.

ARTICLE 20 - LES OUTILS D'ANTICIPATION DES BESOINS

Article 20-1 - L'entretien professionnel

Un entretien professionnel doit avoir lieu tous les deux ans entre le salarié et l'employeur. Il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue de certaines périodes définies (article L 6315-1 du Code du Travail).

Cet entretien qui doit porter sur l'évolution prévisible du métier exercé, les souhaits d'évolution professionnelle du salarié, les compétences développées ou à développer, et les souhaits d'utilisation du Compte Personnel de Formation, constitue une véritable opportunité pour l'employeur et le salarié. Il permet au salarié d'être informé des évolutions prévisibles de son métier et des positions stratégiques de l'entreprise pour faire face à ces prévisions et à l'employeur de retracer les compétences et les souhaits d'évolution du salarié et de les intégrer, le cas échéant, dans le plan d'action de l'entreprise en vue d'assurer l'employabilité du salarié.

Article 20-2 - La consultation du Comité d'entreprise

Tous les ans, le Comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont consultés sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les orientations de la formation professionnelle,
- la politique sociale de l'entreprise et notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications et le programme pluriannuel de formation.

Les informations ainsi partagées permettent aux salariés d'avoir une visibilité sur les évolutions de leur métier, la stratégie adoptée par l'entreprise pour faire face à ces évolutions et le plan d'action qui y

est associé pour sa mise en œuvre et leur permettent *in fine* d'appréhender leur évolution professionnelle dans le cadre du dispositif de G.P.E.C. de l'entreprise.

Article 20-3 - La commission de la formation

Dans les entreprises employant au moins 300 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation.
La commission de la formation est compétente pour la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise qui inclut la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les orientations de la formation professionnelle et pour la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi qui inclut le reste des sujets de formation dont le plan de formation.

En vertu des missions qui lui sont confiées par le législateur, la commission de la formation a vocation à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine et à préparer les délibérations du Comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.
En cela, la commission de formation constitue un vecteur d'informations

Article 20-4 - Le diagnostic d'entreprise

L'idée de la G.P.E.C. est de prévenir et anticiper l'évolution des emplois et des compétences afin de préparer l'entreprise à relever des enjeux sociaux (départs en retraite, organisation du travail…) et économiques (positionnement sur un marché, concurrence…) qui lui sont propres.

Les parties signataires du présent accord invitent les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances à effectuer un diagnostic consistant à dresser un état des lieux des emplois et des qualifications disponibles dans l'entreprise, sous forme par exemple de cartographie des emplois, métiers et compétences, et à analyser leurs perspectives d'évolution et identifier leurs besoins (recrutement, maintien des compétences clés, manager les compétences…) en tenant compte notamment des souhaits d'évolution et de formation exprimés par les salariés au cours de leur entretien professionnel.

Pour ce faire, les entreprises de la branche professionnelle s'appuieront notamment sur les études menées dans le cadre de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche.
Cette démarche permet également à l'entreprise de détecter les aires de mobilité et de mieux identifier les emplois vacants.

ARTICLE 21 - LES OUTILS POUR DEVELOPPER ET SAUVEGARDER LES COMPETENCES

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler les outils permettant aux entreprises de réduire les écarts entre les compétences actuelles et les besoins à venir. Le recrutement, la mobilité professionnelle et la formation professionnelle sont des réponses à ces décalages.

Article 21-1 - Le plan de formation

La formation est un outil incontournable de la G.P.E.C. d'entreprise. Elle permet à l'entreprise de construire sa propre stratégie en vue d'assurer sa rentabilité, son développement et sa pérennité et d'assurer aux salariés leur adaptabilité au poste, le maintien de leur capacité à occuper un emploi et le développement de leurs compétences y compris numériques. Elle accroit l'implication du personnel et l'attractivité de l'entreprise.

Le plan de formation est la transcription de la stratégie de l'entreprise et de sa politique de formation. Bâtir un plan de formation efficace nécessite de décider d'une politique de formation : elle permet d'identifier les services que la formation peut rendre à l'entreprise, de donner du sens aux actions de formation qui seront mises en place en identifiant les objectifs auxquels ces actions correspondent.

Dans ce cadre, l'employeur peut également proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme et des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. Les formations proposées peuvent également permettre au salarié d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

La construction d'un plan de formation présente plusieurs intérêts :

- Identifier les actions de formation qui devront être mises en œuvre,
- Programmer la réalisation des actions et en maîtriser les coûts,
- Communiquer sur les actions qui vont être mises en place et gagner l'adhésion des salariés.

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'assurance. Pour ce faire, les entreprises pourront s'appuyer sur les études conduites sur ce sujet par l'Observatoire des Métiers de la branche professionnelle.

Les différents acteurs de l'entreprise sont impliqués à différents niveaux dans l'élaboration du plan de formation. L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel sur la stratégie de l'entreprise. L'entreprise peut y associer tous les acteurs concernés parmi lesquels se trouvent les managers opérationnels et le responsable ressources humaines et/ou formation.

Outre les priorités de l'entreprise et l'évaluation des besoins en formation qui en résultent, le plan de formation est élaboré à partir des informations recueillies au cours des entretiens professionnels des salariés et/ou tout autre outil mis en place par l'entreprise à cet effet (ex : note d'orientation).
Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que, sous réserve des fonds mutualisés disponibles de l'O.P.C.A. désigné par la branche, l'employeur peut, à la demande de son titulaire, abonder le compte personnel de formation en heures complémentaires sur son plan de formation ou, 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.

Article 21-2 – La période de professionnalisation

Les actions de formation identifiées dans le cadre du dispositif de G.P.E.C. de l'entreprise peuvent être organisées dans le cadre de la période de professionnalisation.

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'acquérir un des certificats de 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).

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 21-3 - Le congé individuel de formation (C.I.F.)

Initié d'un commun accord entre l'employeur et le salarié dans la mesure où la formation concernée poursuit la stratégie de l'entreprise et vise le maintien dans l'emploi du salarié, le C.I.F. s'inscrit dans la démarche de G.P.E.C. de l'entreprise.

Il permet au salarié de s'absenter de l'entreprise avec l'autorisation de l'employeur pour suivre, à son initiative, une formation lui permettant notamment d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou de préparer et de passer un examen en vue d'obtenir un titre ou diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Article 21-4 – Le Compte personnel d'activité (C.P.A.)

Le compte personnel d'activité est un véritable outil de G.P.E.C. Il permet aux entreprises d'assurer la sécurisation des parcours professionnels de leurs salariés.

Le compte personnel d'activité est composé de 3 comptes :

- Le compte personnel de formation : qui permet aux salariés d'acquérir des compétences reconnues en lien avec les besoins de l'économie, prévisibles à court ou moyen terme. Il est alimenté en heures calculées en fonction des années de travail.

- Le compte d'engagement citoyen : il recense toutes les activités bénévoles ou volontaires et permet de reconnaître les compétences acquises à travers ces activités. Ces points peuvent lui permettre de partir en formation ou d'acquérir des congés pour exercer ces activités bénévoles ou volontaires.

- Le compte personnel de prévention de la pénibilité : il permet aux salariés d'acquérir des points en fonction des facteurs de risque reconnus par le législateur. Ces points peuvent lui permettre de partir en formation pour accéder à des postes moins ou pas exposés à la pénibilité, de bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire ou de partir plus tôt à la retraite.

Le salarié peut transférer sur son compte personnel de formation les heures obtenues sur son compte personnel de prévention de la pénibilité et son compte d'engagement citoyen pour lui permettre de partir en formation.

Pour qu'ils puissent être proactifs dans la construction de leur parcours professionnel et donc être associés à la démarche de G.P.E.C. de l'entreprise, les entreprises inciteront les salariés à s'intéresser aux droits inscrits sur leur C.P.A. en se connectant sur le site du gouvernement.

Les heures acquises au titre du C.P.A. et mobilisables par le salarié pourront ainsi venir compléter le financement des actions de formation identifiées d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Pour faciliter la démarche des salariés, l'employeur pourra l'accompagner dans la gestion administrative de son dossier.

Article 21-5 - La mobilité professionnelle

Véritable outil de gestion, de sauvegarde, de développement et de maintien des compétences, la mobilité professionnelle doit être exploitée au mieux par les entreprises. Elle consiste en une évolution du salarié vers un autre poste d'un niveau hiérarchique différent (mobilité verticale) ou vers un poste d'un autre métier (mobilité horizontale). Elle aide le salarié à envisager son projet de carrière dans l'entreprise et à sécuriser son parcours professionnel.

On parle de transition professionnelle lorsqu'elle concerne, entre autres, les salariés dont les emplois sont considérés à moyen terme comme sensibles et/ou à terme, menacés et pour lesquels une reconversion professionnelle doit particulièrement être anticipée.

Les entreprises de la branche professionnelle qui auront identifié dans leur diagnostic des aires de mobilité et/ou des métiers ou postes en évolution accompagneront autant que possible les salariés dans ces changements afin d'assurer leur maintien dans l'emploi dans le cadre de la stratégie de l'entreprise.

Pour ce faire, les entreprises concernées informeront les salariés sur les métiers de l'entreprise (base de données répertoriant les postes à pourvoir dans l'entreprise, mise en place de politique de vis-ma-vie, communication sur les mobilités notamment dans le cadre de l'entretien professionnel…) et mobiliseront les dispositifs qu'elles jugeront nécessaires (actions de formation, tutorat…).

L'entreprise pourra envisager d'effectuer un bilan après le changement d'emploi au cours d'un entretien spécifique. Des actions correctives peuvent être décidées afin de remédier aux éventuelles difficultés rencontrées.

Article 21-6 - L'orientation des salariés vers des organismes et dispositifs extérieurs

L'entreprise peut aussi orienter les salariés vers des organismes ou des dispositifs qui aideront les salariés à envisager leur parcours professionnel :

- Le Conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier d'un conseil gratuit en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel. Ce conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle et fournit des informations relatives aux financements disponibles et aux conditions de recours à ces financements.

- La réalisation d'un bilan de compétences

Il est accessible à tous les salariés et permet d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle et de construire un parcours de formation adapté. Il est réalisé à l'aide d'un prestataire et les résultats peuvent être adressés au conseiller en évolution professionnelle.

Ce conseil est assuré au niveau régional et au niveau national, notamment par Pôle emploi, l'Apec, les missions locales...

- Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

Chaque salarié peut identifier et faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles au sein d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences. Cela peut lui être utile pour effectuer des bilans de compétences, une V.A.E. (Validation des acquis de l'expérience) ou pour faciliter sa mobilité, expliquer, structurer et mettre son parcours professionnel en cohérence avec ses nouvelles aspirations professionnelles.

Les parties signataires du présent accord invitent les entreprises de la branche à informer les salariés de l'utilité du passeport d'orientation, de formation et de compétences et à les encourager à le constituer.
Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est accessible via le système d'information dédié au compte personnel de formation.

- Le point-relais conseil ou les organismes de formation pour la validation des acquis de l'expérience (V.A.E.)

Elle permet à tout actif de faire valider une expérience minimale en lien avec la certification visée afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle enregistré au Registre National de la Certification Professionnelle (R.N.C.P.).

Le demandeur pourra contacter un point relais conseil, qui le renseignera sur :

- la pertinence de recourir à une démarche de V.A.E.,
- le choix du ou des organismes certificateurs,
- les possibilités de financement.

S'il connaît déjà la certification qu'il souhaiterait faire valider, le salarié devra se rapprocher de l'organisme qui la délivre pour connaître la procédure à suivre.

- Les certificats de qualification professionnelle

Lors de l'entretien annuel ou en cas de demande du salarié, l'employeur pourra orienter ce dernier vers les certificats de qualification professionnelle qui ont été élaborés par la branche, spécialement adaptés et prenant en compte les besoins spécifiques des entreprises du secteur et pour lesquels la formation est dispensée par des organismes de formation habilités par la C.P.N.E.F.P.

Pour obtenir l'ensemble des informations concernant les C.Q.P. de la branche, les salariés pourront se rendre sur la Plateforme Emploi-Formation (www.emploi-courtier-assurance.com).

ARTICLE 22 - DES OUTILS POUR ACTUALISER LES COMPETENCES ET ASSURER L'EMPLOYABILITE DES SENIORS

Dans le cadre de la G.P.E.C., les entreprises de la branche doivent s'assurer de l'employabilité de leurs salariés, notamment de ceux âgés de 45 ans et plus. C'est d'ailleurs l'un des engagements du Pacte de responsabilité et de solidarité. A l'ère de la digitalisation, cette employabilité est importante car elle suppose l'actualisation des compétences des salariés et permet à l'entreprise de conserver des ressources adaptées aux évolutions du marché.

Pour cela, les entreprises peuvent notamment :

- s'appuyer sur le compte-rendu de l'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié,
- aménager et organiser le temps de travail des salariés âgés de 57 ans,
- recourir au plan de formation (formation aux outils numériques, actualisation des connaissances…).

ARTICLE 23 - DES OUTILS POUR ASSURER LA TRANSMISSION DES COMPETENCES ET FAVORISER L'INSERTION DES JEUNES

Article 23-1- Le contrat de génération

Le contrat de génération est un dispositif visant à l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, au recrutement et maintien en emploi des seniors, et à la transmission de compétences dans l'entreprise.

Si les compétences des seniors doivent être actualisées, elles doivent aussi être valorisées et transmises, pour éviter la perte de ces savoirs suite aux départs en retraite.

Le contrat de génération comprend 2 volets : la négociation d'accords collectifs dans les entreprises de plus de 50 salariés et une aide financière pour les entreprises de moins de 300 salariés.

L'accord collectif ou plan d'action :

Pour assurer le maintien dans l'emploi des seniors, l'insertion durable des jeunes et la transmission de compétences dans l'entreprise, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent s'appuyer sur la négociation d'un accord collectif ou plan d'action portant sur l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés expérimentés et la transmission des savoirs et des compétences.

En revanche, il est rappelé que toute entreprise (ou groupe d'entreprises) de 300 salariés et plus, à l'exception de celles ayant conclu un accord G.P.E.C. comportant des dispositions relatives au contrat de génération, doivent négocier un accord collectif ou élaborer un plan d'action sur ce thème.

L'aide financière :

Les entreprises de moins de 300 salariés qui embauchent en CDI un jeune de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) et maintiennent en emploi un senior d'au moins 57 ans ou recrutent un senior d'au moins 55 ans peuvent bénéficier d'une aide financière annuelle pour une durée maximale de 3 ans : Aide financière.

Article 23- 2 - Les autres outils : stages, alternance, tutorat…

Pour transmettre les compétences, il est conseillé aux entreprises de :

- favoriser l'exercice de missions de formation et/ou d'accompagnement tutoral par les salariés seniors volontaires,
- solliciter les seniors pour participer à des jurys d'examen, dans le cadre des démarches de type certificat de qualification professionnelle (C.Q.P.) et/ou V.A.E.,
- favoriser le recours à l'alternance : contrat d'apprentissage ou de professionnalisation avec un tuteur qui transmettra ses compétences (l'offre d'alternance pourra être déposée sur la plateforme emploi-formation de la branche),
- proposer des stages pour faire découvrir les métiers du courtage d'assurances et/ou de réassurances et de favoriser à court ou moyen terme l'insertion des stagiaires dans la branche professionnelle.

CHAPITRE 3 - LES INTERLOCUTEURS AUXQUELS L'ENTREPRISE PEUT FAIRE APPEL

De nombreux interlocuteurs peuvent informer les entreprises sur la G.P.E.C., la manière de procéder, ou proposer des prestations de conseil en ressources humaines.

Les parties signataires du présent accord encouragent les entreprises, notamment les TPE-PME, à y recourir pour la mise en place de leur dispositif de G.P.E.C. :

- **Les C.C.I.** : interlocuteurs communiquant des informations sur la G.P.E.C., sur la manière de procéder ➔ http://www.cci.fr/web/optimiser-les-ressources-humaines/developpement-des-competences/-/asset_publisher/dbI5/content/la-gestion-previsionnelle-des-emplois-et-competences-gpec-:-domaines-d-application

- **L'A.N.A.C.T. (A.R.A.C.T. au niveau régional)** : propose un guide GPEC et un diagnostic gratuit pour la mise en œuvre d'un plan GPEC ➔ https://www.anact.fr/lancer-une-demarche-gpec-dans-les-pme-en-mutation

- **LA D.I.R.E.C.C.T.E. :** prestation de conseil en ressources humaines (autodiagnostic de la situation de l'entreprise en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

; élaboration d'un plan de développement des compétences des salariés et construction de parcours professionnels pour les salariés (évolution, fidélisation, attractivité) ; processus d'élaboration du plan de formation et recherche d'optimisation du plan ; gestion des âges et transmission des compétences…) ➔ http://direccte.gouv.fr/

- **Agefos-PME** ➔ http://www.agefos-pme.com/site-national/employeur/offre-de-services/
    - Diagnostic de l'évolution de l'emploi, des compétences, des pratiques et des besoins de formation par le croisement de données quantitatives, qualitatives ou issues d'analyses prospectives des démarches de GPEC et des observatoires de branche
    - Accompagnement (analyse et évaluation de l'offre territoriale de formation, appui RH aux entreprises, financement…)
    - Anticipation et préparation des projets futurs (définition d'axes d'amélioration et d'innovation, repérage des opportunités d'accès, de retour ou de maintien dans l'emploi et des besoins de formation associés, conception, ingénierie et mise en œuvre de solutions formation innovantes…)

Signataires :

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- PLANETE COURTIER

- 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. des Personnels des Secteurs Financiers.

ACCORD DU 26 OCTOBRE 2017 PORTANT SUR LA MISE EN PLACE DU NOUVEAU DISPOSITIF RELATIF AUX CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DE LA BRANCHE DES ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES

(Etendu par arrêté du 31/10/2018 - JO du 09/11/2018)

PREAMBULE

Les travaux menés dans le cadre de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche ont permis d'identifier les enjeux auxquels les entreprises de la branche font face ou auront à faire face dans les années à venir.

Le secteur du courtage en assurances connaît des évolutions importantes liées à des facteurs internes et externes qui :

- élèvent le degré d'exigence de la clientèle ;
- impactent la distribution des produits d'assurances et des services qui y sont associés ;
- tendent à reconsidérer le fonctionnement et l'organisation des entreprises ;
- et nécessitent une montée en compétences des salariés ou une adaptation à leur poste de travail.

C'est la raison pour laquelle, dix ans après la création des premiers Certificats de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) de la branche professionnelle, les membres de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (C.P.N.E.F.P.) ont donc souhaité entreprendre la rénovation des référentiels des quatre C.Q.P. du courtage d'assurances dans l'idée d'apporter une réponse à la nécessité d'adapter les compétences aux évolutions des métiers.

Le présent accord s'inscrit dans un objectif de mise en place par les partenaires sociaux de nouveaux parcours professionnels cohérents avec les besoins présents et à venir des entreprises de la branche.

Par le présent accord, les partenaires sociaux signataires confirment également l'importance qu'ils accordent à la formation professionnelle. Elle constitue en effet un facteur de développement des connaissances, d'évolution de carrière, d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi, ainsi que de mobilité, tant géographique que professionnelle.

Le présent accord vise à expliquer la démarche, les travaux menés par les partenaires sociaux et le fonctionnement d'un certificat de qualification professionnelle. Une présentation de chacun des nouveaux C.Q.P. sera proposée en annexes.

TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1ER - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1er de la Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (IDCC 2247).

ARTICLE 2 - DEFINITIONS ET OBJET DE L'ACCORD

Article 2.1 - Définition d'un Certification de Qualification Professionnelle (C.Q.P.)

Le Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) est une reconnaissance nationale d'une qualification professionnelle créée et délivrée au sein de la branche professionnelle par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (C.P.N.E.F.P.).

Article 2.2 - Définition de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (C.P.N.E.F.P.)

La C.P.N.E.F.P. est une instance paritaire regroupant des représentants d'employeurs et de salariés. Elle est l'instance de discussions sur les sujets de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche en vue de chercher des réponses aux besoins identifiés grâce à des études réalisées à son initiative. En raison de son expertise sur les besoins en compétences et les enjeux en termes d'emploi et de formation professionnelle auxquels la branche fait face, la C.P.N.E.F.P. est l'unique instance habilitée à représenter la profession dans le domaine de la création, de la délivrance, du renouvellement ou de l'abrogation des C.Q.P.

Article 2.3 - Définition du Répertoire National des Certifications Professionnelles

Il s'agit d'une liste où sont répertoriées des formations reconnues par l'Etat, adaptées au marché de l'emploi.

Article 2.4 - Objet de l'accord

Au sein de la C.P.N.E.F.P, les partenaires sociaux ont rénové les référentiels des 4 C.Q.P. de la branche pour répondre aux besoins présents et à venir des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Le présent accord s'inscrit dans une démarche pédagogique visant à expliquer les travaux menés et à présenter les différents C.Q.P. en annexe.

ARTICLE 3 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 4 - SUIVI DE L'ACCORD

La C.P.N.E.F.P. assurera le suivi de l'accord. Un groupe de travail pourra être constitué à cet effet si les parties le jugent nécessaire.

ARTICLE 5 - ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

L'accord entrera en vigueur le jour de sa signature et fera l'objet d'une demande d'extension.

TITRE 2 - TRAVAUX DE RENOVATION DES C.Q.P.

ARTICLE 6 - PROCESSUS DE RENOVATION DES C.Q.P.

Article 6-1 - Décision de rénover les C.Q.P.

C'est en s'appuyant sur les études menées et les avis et travaux de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications que la C.P.N.E.F.P. du courtage d'assurances décide de rénover les référentiels des quatre C.Q.P.

Cette décision fait suite à la nécessité d'adapter les compétences aux évolutions des métiers repères de la branche professionnelle.

La rénovation des référentiels des quatre C.Q.P. a conduit les partenaires sociaux à opter pour une nouvelle architecture comprenant trois C.Q.P. reposant sur des blocs de compétences communs et des blocs spécifiques et optionnels afin de répondre au mieux aux réalités des métiers et au besoin de polyvalence des plus petites entreprises.

Les nouveaux C.Q.P. seront présentés en annexe du présent accord. Il s'agit du :

- C.Q.P. « Chargé de clientèle en courtage d'assurance » ;
- C.Q.P. « Gestionnaire Assurances de personnes en courtage d'assurance » ;
- C.Q.P. « Gestionnaire I.A.R.D. en courtage d'assurance » avec une spécialisation au choix : « production » ou « sinistre ».

Article 6-2 - Rénovation des C.Q.P.

La rénovation d'un C.Q.P. se matérialise par la restitution d'un certain nombre de documents fixant les conditions administratives, pédagogiques, logistiques de la formation.

Ces documents ont été élaborés en groupes de travail par la C.P.N.E.F.P. aidée par un prestataire, le cabinet Co&sens. Ces documents définissent :

- le contexte professionnel ;
- le rôle de chaque acteur ;
- la qualification et la dénomination de la certification visée ;
- le référentiel de compétences du métier ou de l'emploi visé comportant ses conditions d'exercice ;
- le contenu de la formation, sa durée, ses modalités de suivi ;
- le référentiel de certification précisant les contenus et modalités d'évaluation et de validation des connaissances et des aptitudes professionnelles, les règles de délibération du jury ;
- le public visé, les pré-requis, les modalités de sélection des stagiaires et les effectifs par session ;
- les modalités de prise en compte de la formation initiale ;
- les conditions et les modalités d'accès au C.Q.P. par la V.A.E ;
- l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la préparation des C.Q.P. en contrat de professionnalisation ;
- les modalités pratiques de la formation.

Dès lors, le dispositif rénové s'adresse aux salariés en activité dans la branche mais également aux jeunes diplômés, aux salariés en reconversion professionnelle et aux demandeurs d'emploi dans le cadre de dispositifs d'insertion en entreprise.

Les salariés et les demandeurs d'emploi pourront présenter le C.Q.P. par le biais de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.).
En revanche, les jeunes diplômés et les demandeurs d'emploi n'ayant pas d'expérience dans le secteur devront suivre la totalité du parcours de formation du C.Q.P.

Le niveau d'entrée dans le dispositif dépend du C.Q.P. choisi par le candidat.

Article 6-3 - Renouvellement des C.Q.P. au Répertoire National des Certifications Professionnelles (R.N.C.P.)

Les trois C.Q.P. résultant de la procédure de rénovation doivent faire l'objet d'une demande de renouvellement au R.N.C.P. selon les conditions fixées par la Commission Nationale des Certifications Professionnelles.

ARTICLE 7 - HABILITATION DES ORGANISMES DE FORMATION

Pour ces C.Q.P., la C.P.N.E.F.P. lancera dès le mois de novembre 2017 un appel d'offres en vue d'habiliter un certain nombre d'organismes de formation pour une durée déterminée.

Pour s'assurer que les C.Q.P. soient dispensés par des organismes de qualité, la C.P.N.E.F.P. questionne les différents centres de formations sur leur fonctionnement, leurs activités, leurs formateurs et leurs spécificités.

La C.P.N.E.F.P. examine ensuite les propositions des différents organismes de formation et procède à une sélection.

ARTICLE 8 - DUREE, RENOUVELLEMENT, MODIFICATION ET SUPPRESSION DES C.Q.P.

Les C.Q.P. seront renouvelés pour une période de 5 ans, à l'issue de laquelle ils peuvent être :

- reconduits pour une durée de 3 ans renouvelable ;
- supprimés par la branche sur avis de la C.P.N.E.F.P., auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

Les modifications ultérieures des référentiels des C.Q.P. entreront en vigueur pour les promotions débutant après la décision de modification. Ces modifications pourront être décidées par la C.P.N.E.F.P. à tout moment.

TITRE 3 - ISSUE DE LA FORMATION

ARTICLE 9 - OBTENTION DU C.Q.P.

Seuls sont admis à se présenter à l'évaluation finale les candidats qui ont satisfait à l'ensemble des conditions d'évaluation définies dans le référentiel de certification.

La C.P.N.E.F.P. décide de l'attribution du C.Q.P. au vu des évaluations finales et de la délibération du jury de certification.

ARTICLE 10 - MODALITES DE DELIVRANCE DU C.Q.P.

Le candidat qui passe avec succès l'évaluation terminale obtient un certificat établi par la C.P.N.E.F.P.

La C.P.N.E.F.P. tiendra à jour la liste des personnes ayant validé le C.Q.P.

ARTICLE 11 - RECONNAISSANCE DU C.Q.P.

Lorsque l'obtention du C.Q.P. ouvre des perspectives de mobilité interne, l'employeur veille à examiner la possibilité de proposer au salarié certifié un emploi disponible correspondant aux connaissances acquises, ainsi que le cas échéant, la classification correspondant à cet emploi dans le respect des critères définis au 4°de l'article 21 de la convention collective.

En tout état de cause, l'employeur veille à examiner s'il y a lieu de reconsidérer la position du salarié certifié dans la classification conventionnelle au regard des connaissances acquises et, le cas échéant, du degré d'autonomie, du niveau de responsabilité et de contribution à l'entreprise susceptibles d'être influés par l'obtention du C.Q.P.

Signataires :

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- PLANETE COURTIER

- 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. des Personnels des Secteurs Financiers,
- Fédération des Employés et Cadres C.G.T./F.O., Section Fédérale des Assurances.

ACCORD DU 28 JUIN 2018 RELATIF AU TELETRAVAIL DANS LA BRANCHE DU COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES

(Étendu par arrêté du 15/07/2019 - JO du 20/07/2019)

PREAMBULE

Le fonctionnement des entreprises du secteur des services est fortement remis en cause ces dernières années par l'utilisation généralisée des nouvelles technologies et l'émergence de nouveaux modes de consommation.

Cette évolution se poursuit sans être encore arrivée à son terme : les nouvelles technologies deviennent dès lors un outil de production indispensable et incontournable des entreprises du secteur assurantiel et notamment de celles de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Cette tendance forte a des implications multiples sur les organisations du travail dans les entreprises : les conditions de travail des salariés, le management doivent être redéfinis et repensés. Le temps et le lieu de travail eux-mêmes subissent des mutations importantes dues en particulier à l'accès à distance aux outils de production à partir du domicile des salariés dans le cadre du télétravail.

Cette nouvelle forme d'organisation du travail nécessite de la part des entreprises une adaptation de leur fonctionnement managérial et technique (processus de contrôles, lien avec les télétravailleurs, sécurisation des données par exemple) et une adaptation des télétravailleurs lesquels, confrontés à de nouvelles situations dans la façon dont ils travaillent, doivent aussi revoir leurs modes de fonctionnement dans un cadre qui n'est plus le cadre traditionnel de l'entreprise. Un tel changement nécessite une implication réciproque de l'entreprise et du salarié, et une grande vigilance dans la mise en œuvre du télétravail dans l'entreprise.

Car s'il participe et va être amené à participer largement au développement économique des entreprises du secteur, le télétravail est aussi pour les salariés un élément essentiel de la qualité de vie au travail en leur permettant de travailler régulièrement ou non dans un environnement privé, spécifiquement aménagé, limitant les déplacements vers l'entreprise. Il doit aussi permettre de leur garantir un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale dont les limites ont tendance à s'estomper et à être prémuni d'un risque d'isolement vis-à-vis de la communauté sociale que représente l'entreprise. Les risques liés à la santé du télétravailleur doivent faire l'objet d'une attention particulière.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité que les entreprises disposent d'un cadre pour mettre en œuvre les modalités du télétravail. Le présent accord a pour objectif de leur apporter une aide à son déploiement dans les entreprises en rappelant les étapes et les règles qui doivent être respectées pour y parvenir, les mesures à prendre pour en assurer le suivi et finalement le succès dans l'intérêt bien compris des entreprises et des salariés.

Pour les parties signataires du présent accord, le télétravail doit à la fois être un facteur de qualité de vie au travail et de maintien dans l'emploi et permettre de soutenir la productivité de l'entreprise.

TITRE 1 - DEFINITION DU TELETRAVAIL

Le télétravail désigne une organisation du travail incluant alternativement travail au domicile du salarié et travail au sein des locaux de l'entreprise, défini comme suit dans l'article L. 1222-9 du Code du travail modifié par l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 :

« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de des locaux de l'entreprise de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC) ».

Le télétravail renvoie à différentes formes de télétravail répondant à un large éventail de situations et de pratiques d'entreprise susceptibles d'évoluer.

Est qualifié de télétravailleur au sens du présent accord tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit en cours d'exécution du contrat de travail, du télétravail tel que défini au présent titre.

ARTICLE 1 - DEFINITION DES DIFFERENTES SITUATIONS DE TELETRAVAIL

L'existence d'une situation de télétravail au sens du présent titre induit nécessairement un lien de subordination entre le salarié et l'employeur. Ainsi, le travailleur indépendant utilisant les moyens ou les technologies de l'information et de la communication pour effectuer des prestations de service auprès de ses clients n'est pas qualifié de télétravailleur au sens du présent accord.

Les parties signataires du présent accord distinguent plusieurs situations de télétravail :

- Les salariés « nomades ». Contrairement aux salariés sédentaires, ces salariés exercent des activités itinérantes par leur nature qui ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur.
  Par définition, les salariés « nomades » ne sont pas visés par les dispositions du présent accord dans la mesure où les technologies de l'information et de la communication ont pour seul objet de faciliter le travail et le contact avec l'entreprise ;

- Les télétravailleurs « réguliers ». Pour ces salariés, la situation de télétravail est stable sur une période déterminée ou indéterminée.
  Parmi les télétravailleurs « réguliers », sont visés les salariés qui exercent leurs activités en totalité en dehors des locaux de l'entreprise et les salariés « pendulaires » ou « alternants » qui alternent entre le travail dans les locaux de l'entreprise et le travail à l'extérieur ;

- Les télétravailleurs « occasionnels ». Ces salariés travaillent de façon temporaire hors des locaux habituels de l'entreprise en vue de faciliter la bonne exécution de leurs activités en cas de besoins ponctuels et souvent imprévus.

ARTICLE 2 - LE CARACTERE VOLONTAIRE ET PRINCIPE DE REVERSIBILITE

Cette forme d'organisation et/ou de réalisation du travail doit être fondée sur un principe de double volontariat et de réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du salarié.

Lorsque le salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail de manière régulière ou occasionnelle, l'employeur examine cette demande et apporte une réponse au salarié dans un délai raisonnable pouvant être défini dans un accord collectif ou une charte.
L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à ce mode d'organisation doit motiver sa réponse. Les conditions dans lesquelles doit intervenir le refus et les motifs de refus peuvent être listés dans l'accord collectif ou la charte.

Si l'entreprise propose le télétravail au salarié, celui-ci est en droit d'accepter ou de refuser.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut, en cours d'exécution du contrat de travail, postuler à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification et à ses compétences professionnelles. L'employeur, informé du souhait du salarié, communique sur la disponibilité de tout poste de cette nature.

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions initiales d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir d'y mettre fin et organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise.

Les modalités encadrant le principe de réversibilité du télétravail peuvent être prévues par accord collectif ou dans une charte établie au sein de l'entreprise (suspension temporaire, interruption automatique…).

Conformément à l'article L. 1222-9 du Code du travail, le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

TITRE 2 - INTRODUIRE LE TELETRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

ARTICLE 3 - AUTODIAGNOSTIC PREALABLE DE L'ENTREPRISE

L'introduction du télétravail au sein de l'entreprise et son organisation dépendent du contexte dans lequel évolue l'entreprise (organisation de l'entreprise, effectif, besoins, ambiance de travail, recours aux outils numériques…) et de la compatibilité de ce mode d'organisation de travail et les emplois concernés (réception des clients, effectif du service, besoins d'interaction avec les autres salariés…).

La mise en place du télétravail au sein de l'entreprise nécessite d'étudier la faisabilité du projet notamment en identifiant les emplois susceptibles d'être concernés, en mesurant les effets induits par le télétravail et en évaluant les coûts liés et les moyens nécessaires à sa mise en place au regard de l'organisation générale de l'entreprise.

Les objectifs poursuivis à travers la mise en place du télétravail sont déterminés pour permettre de mieux définir les critères d'éligibilité des salariés. Le recours au télétravail peut être organisé de manière régulière et/ou occasionnelle en fonction des objectifs de l'entreprise et des attentes et demandes des salariés.

Les parties signataires invitent les entreprises à mener cette réflexion avec le comité social et économique s'il existe.

ARTICLE 4 - EXPERIMENTER LE TELETRAVAIL

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche professionnelle à opter pour une phase d'expérimentation du télétravail, quelle qu'en soit sa forme, avant sa mise en place.

La phase d'expérimentation dont la durée est définie par l'entreprise doit permettre de mieux connaître et appréhender les attentes des salariés et d'adapter les objectifs de l'entreprise.

L’entreprise peut décider de conduire cette expérimentation sur un ou plusieurs services en fonction des objectifs qu’elle aura prioritairement définis.

Dans cette phase d’expérimentation, les entreprises de courtage d’assurances et/ou de réassurances assurent par tout moyen la présentation du projet tant du point de vue des emplois éligibles que des outils et supports d’accompagnement nécessaires à la mise en place du télétravail ou encore des contraintes horaires.

A l’issue de la phase d’expérimentation, une phase d’évaluation est mise en place pour adapter si besoin le projet de télétravail initial et de déployer, le cas échéant, le projet dans l’ensemble des services de l’entreprise.

ARTICLE 5 - ORGANISER LE TELETRAVAIL

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler que le travail réalisé par le télétravailleur doit l’être dans les mêmes conditions que s’il avait été réalisé dans les locaux de l’employeur. L’entreprise et le salarié veillent à ce que ces conditions soient reproduites dans le cadre du télétravail.

Le télétravail peut être mis en place par accord collectif ou, à défaut dans le cadre d’une charte élaborée par l’employeur après avis du comité social et économique s’il existe.

Dans ce cas, l’accord collectif ou la charte est porté(e) à la connaissance des salariés concernés.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, quelle qu’en soit sa forme, ils formalisent leur accord par tout moyen.

A cette fin, un avenant au contrat de travail peut être conclu pour les télétravailleurs réguliers.

Afin d’accompagner les entreprises dans la formalisation du télétravail, les parties signataires conviennent de mettre à dispositions des entreprises de la branche :

- un modèle d’accord collectif ;
- un modèle de charte ;
- un modèle d’avenant au contrat de travail.

Lorsqu’il ou elle existe, l’accord collectif ou la charte précise les conditions de passage en télétravail, les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail, les modalités d’acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail, les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail et la détermination des plages horaires durant lesquelles l’employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

A cet égard, les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler les risques du télétravail informel tant pour l’employeur que pour le salarié. Quel que soit le formalisme retenu par l’entreprise pour mettre en œuvre le télétravail, celui-ci vise à sécuriser le dispositif. Il permet, d’une part, au salarié de bénéficier de la présomption d’accident de travail prévue à l’article L. 1222-9 du Code du travail dès lors que l’accident survient sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l’exercice de l’activité professionnelle, et d’autre part, à l’employeur de déclencher, le cas échéant, les garanties de son contrat d’assurance responsabilité civile professionnelle.

La mise en place du télétravail doit être réfléchie, encadrée, mesurée et partagée. Elle doit à la fois prendre en considération les aptitudes des salariés occupant des postes éligibles à recourir au télétravail et veiller à la bonne organisation des services au sein de l'entreprise.

Pour ce faire, et afin de veiller au principe d'égalité entre les salariés, le recours au télétravail doit reposer sur des critères d'éligibilité clairs et objectifs que l'entreprise aura dégagés dans le cadre de son autodiagnostic.

Le recours au télétravail peut ainsi être subordonné à une ancienneté minimale, être exclu pour les contrats à durée déterminée inférieurs à une certaine durée, être réservé aux salariés à temps plein ou à temps partiel dont la durée du travail est supérieure à un certain pourcentage…. et pourra tenir compte de la capacité d'autonomie du salarié, de la configuration de l'équipe, de la compatibilité du logement du télétravailleur, des exigences intrinsèques du poste occupé.

En tout état de cause, l'entreprise devra s'interroger sur le nombre ou le pourcentage de salariés qui pourront être télétravailleurs de manière à ne pas désorganiser l'entreprise. Pour ce faire, elle s'appuiera sur la phase d'expérimentation et pourra définir des quotas.

Quelle que soit sa forme, le recours au télétravail doit répondre *in fine* aux objectifs fixés par l'entreprise et être compatible avec les emplois concernés.

Les entreprises de la branche professionnelle prendront en compte dans la mise en place du télétravail les différentes modalités de temps de travail des salariés (temps partiel, convention de forfait en jours, modulation du temps de travail…) afin de fixer des règles garantissant la distinction entre le temps de travail et les temps relevant de la vie familiale et personnelle.

Le télétravail occasionnel peut également permettre de répondre à des besoins ponctuels, et souvent imprévus engendrés par des circonstances exceptionnelles (à titre indicatif : intempéries, recommandation du médecin du travail, déménagement en cours des bureaux, plan de continuité d'activité…).

Le télétravail peut être également préconisé par le médecin du travail (incapacité temporaire, femmes en situation de grossesse, personnes en situation de handicap…). Dans ce cas, il appartient à l'entreprise d'apprécier la situation et de s'assurer, le cas échéant, que l'ensemble des conditions sont réunies pour la mise en place du télétravail.

Lorsque les deux parties sont d'accord pour mettre en place le télétravail, une période d'adaptation doit avoir lieu. Pendant cette période, chacune des parties est libre de mettre fin unilatéralement au télétravail moyennant un délai de prévenance préalablement défini.

A l'issue de la période de télétravail, le salarié exercera à nouveau ses fonctions dans les locaux de l'entreprise.

Quoi qu'il en soit, la question de la poursuite ou non du télétravail sera abordée au cours d'un entretien mis en place avant la fin de la période d'adaptation.

Le télétravail peut s'exercer au domicile du salarié, en centre partagé avec d'autres salariés de la même entreprise ou d'une entreprise différente ou encore en bureau satellite, autre que celui du lieu de travail habituel appartenant à l'entreprise ou à une entreprise différente à l'exclusion de tout autre lieu non prévu.

L'accord collectif ou la charte peut préciser les lieux envisagés du télétravail.

Lorsque le télétravail est envisagé au domicile du salarié, l'employeur s'assure par le moyen convenu au préalable avec le salarié de la conformité des installations électriques, et de la qualité de l'accès internet. Le salarié s'assure de bonne foi aux vérifications techniques conditionnant la possibilité du télétravail.

En cas de recours au télétravail régulier, l'employeur prendra en charge les surcoûts susceptibles d'être engendrés par l'exercice des fonctions du salarié à son domicile.

Il est recommandé aux entreprises de définir clairement les frais pris en charge par l'employeur préalablement à la mise en œuvre du télétravail notamment si le télétravail fait partie des conditions d'embauche. Ils pourront être précisés dans l'accord collectif ou la charte. Le niveau de prise en charge pourra varier selon les typologies de télétravail.

Le salarié s'engage à exercer ses fonctions dans des conditions visant à garantir la distinction entre sa vie personnelle et familiale et sa vie professionnelle et favorables à l'exécution du travail et à la concentration.

En tout état de cause, les télétravailleurs seront informés, au même titre que les autres salariés, des procédures à mettre en œuvre afin de garantir la protection des données personnelles des clients et prospects telle que prévue par les textes en vigueur.

TITRE 3 - INTEGRER LE TELETRAVAIL DANS UN CLIMAT DE CONFIANCE

ARTICLE 6 - INSTAURER UNE CONFIANCE RECIPROQUE

Pour tirer profit de cette nouvelle organisation du travail, les parties signataires du présent accord considèrent que la mise en place du télétravail doit répondre à un objectif d'équilibre entre l'autonomie du salarié et le contrôle de l'entreprise.

Pour atteindre cet objectif, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'assurent de maintenir le lien entre les salariés d'une même équipe, et plus particulièrement entre les *managers* et leur équipe.

A travers la mise en place du télétravail, l'enjeu des entreprises est double ; lutter à la fois contre la culture du présentéisme et contre l'isolement du télétravailleur.

Les entreprises de la branche professionnelle veilleront à maintenir le dialogue avec les télétravailleurs en prévoyant des temps communs d'échange avec les autres salariés de son équipe et/ou de l'entreprise sur le site ou dans les locaux de l'entreprise.

Afin de maintenir une relation de confiance du *manager* envers son équipe et de l'équipe envers son *manager* et d'atteindre les objectifs et les enjeux liés à la mise en place du télétravail, l'entreprise veille à former tant les *managers* que les équipes concernées.

L'objectif est de sensibiliser l'ensemble des salariés concernés à cette nouvelle méthode de travail afin que les entreprises et les salariés en tirent tous les avantages.

ARTICLE 7 - INFORMER LES TELETRAVAILLEURS SUR L'UTILISATION CONFORME DES OUTILS

Afin d'assurer la distinction entre la vie personnelle et familiale et la vie professionnelle du salarié et de la protection des données professionnelles, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances assurent l'entretien des équipements qu'elles mettent à la disposition du télétravailleur.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements mis à disposition, le télétravailleur en avise immédiatement l'entreprise suivant les modalités déterminées par celle-ci.

Le télétravailleur est informé des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection des données personnelles et à leur confidentialité.

Il est également informé de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions.

L'employeur peut ainsi limiter techniquement l'utilisation du matériel informatique qu'il a fourni à un usage professionnel et peut prendre, dans le respect des prescriptions de la CNIL, les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par les télétravailleurs à des fins professionnelles.

Il est recommandé aux entreprises de définir clairement les questions relatives aux équipements de travail et notamment à la responsabilité des équipements et des données. A cet effet, l'entreprise pourra déterminer ces règles dans une charte informatique spécifique.

Les parties signataires du présent accord tiennent à ce que les entreprises de la branche professionnelle sensibilisent les télétravailleurs au droit à la déconnexion.
Elles réaffirment l'importance du bon usage professionnel des outils numériques et de communication professionnelle et de la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

A cet égard, les parties signataires du présent accord rappellent que les entreprises de 50 salariés et plus doivent négocier, dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail, sur le droit à la déconnexion du salarié et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. L'accord porte sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

A défaut, une charte doit être élaborée sur ce sujet, après avis du comité social et économique s'il existe. Cette charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit notamment la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage adapté des outils numériques.
Outre la mise en place d'outils de contrôle pertinents et proportionnés au but recherché, l'entreprise définit dans l'accord collectif ou la charte, lorsqu'il ou elle existe, les plages horaires durant lesquelles

il peut être contacté afin de combiner son droit à la déconnexion et le respect de ses temps de repos avec les nécessités de communication professionnelle.

Les parties signataires tiennent à rappeler que le droit à la déconnexion relève de la santé des salariés et que toute entreprise, quelle que soit sa taille, a une obligation de résultat dans ce domaine à leur égard. Les entreprises de moins de 50 salariés sont donc encouragées à négocier un accord collectif relatif au droit à la déconnexion avec leurs institutions représentatives du personnel s'il en existe. A défaut, une charte pourra être élaborée.

Pour accompagner les entreprises dans la formalisation des règles relatives à l'utilisation des outils numériques et au droit à la déconnexion, des modèles de chartes sont mis à disposition.

L'employeur veille à préserver la santé et la sécurité des télétravailleurs au même titre que les salariés exerçant leurs fonctions au sein de l'entreprise. Il fait application des règles légales et conventionnelles édictées en la matière et veille à ce que le télétravailleur les respecte. Pour ce faire, l'employeur pourra s'appuyer sur le C.H.S.C.T. ou la commission santé, sécurité et conditions de travail créée au sein du comité social et économique, le cas échéant.

TITRE 4 - PERENISER LE TELETRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

ARTICLE 8 - S'ASSURER DU BENEFICE DU TELETRAVAIL

Pour être pérenne au sein de l'entreprise, le télétravail doit être bénéfique ou neutre pour le salarié et pour l'entreprise.

L'entretien annuel qui doit porter sur les conditions d'activité et la charge de travail permet notamment à l'entreprise d'apprécier l'opportunité du maintien de ce mode d'organisation du travail au regard des objectifs et des résultats attendus du télétravailleur.

En vue de cet entretien, l'entreprise donne des points de repères identiques à ceux utilisés par les salariés travaillant dans les locaux de l'employeur (charge de travail, normes de production, critères de résultats attendus…). Il en est de même des méthodes d'évaluation qui doivent être identiques à celles utilisées pour les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise et doivent permettre au télétravailleur de respecter la législation relative à la durée du travail et des temps de repos.

ARTICLE 9 - S'ASSURER DE L'EGALITE DE TRAITEMENT DES SALARIES

Les salariés en situation de télétravail bénéficient des mêmes droits que les salariés de l'entreprise.

L'entreprise doit veiller à assurer d'une manière générale l'égalité de traitement entre les télétravailleurs et les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise. Cette égalité de traitement porte essentiellement sur la charge de travail, l'accès à la formation et l'accès aux droits collectifs.

Les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que des salariés en situation comparable qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Les salariés concernés par le télétravail bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, de la législation sur les accidents du travail et de trajet et des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

ARTICLE 10 - ASSURER LE SUIVI DU TELETRAVAIL

Pour les parties signataires du présent accord, employeurs comme salariés doivent tirer profit de ce mode d'organisation du travail. Le télétravail doit être à la fois un facteur d'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail permettant au télétravailleur de concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale et un moyen de soutenir la productivité de l'entreprise.

Un suivi du télétravail sera effectué de manière régulière, et autant que faire se peut, une fois par trimestre, par le manager du télétravailleur. Ce suivi portera notamment sur les conditions de travail du salarié et sa charge de travail.

Les entreprises pourront également s'appuyer sur l'entretien annuel d'évaluation pour assurer ce suivi et sur l'entretien prévu à l'article L. 3121-65 du Code du travail lorsqu'il est requis.

Afin d'évaluer les avantages du télétravail tant pour les salariés concernés que pour l'entreprise et d'apprécier l'opportunité de pérenniser ce mode d'organisation du travail, les entreprises de la branche professionnelle sont invitées à assurer un suivi du télétravail à travers notamment la mise en place d'une commission de suivi.

Cette commission de suivi au sein de laquelle siégeront les représentants du personnel (le C.H.S.C.T., le comité social et économique ou la commission santé, sécurité et conditions de travail créée au sein de ce comité, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, le cas échéant) aura vocation à déterminer des indicateurs (enquête, mesure de la productivité, taux d'absentéisme, populations concernées par métiers, tranches d'âge, sexe , temps complets/temps partiels…) afin de mesurer l'impact du télétravail sur l'activité de l'entreprise et sur les conditions de travail des salariés de l'entreprise et d'apprécier la qualité du dispositif du télétravail pour les télétravailleurs.
Par ailleurs les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances sont invitées à partager leur expérience et à transmettre les résultats de leur suivi au niveau de la branche.

Un suivi sera également mis en place chaque année au niveau de la branche. Pour ce faire, les parties signataires du présent accord fixent les indicateurs de suivi suivants :

1°) Le nombre d'entreprises de la branche qui ont conclu un accord ou élaboré une charte, ou l'envisage ;
2°) Le nombre d'entreprises pour lesquelles la phase d'expérimentation du télétravail n'a pas été probante ;

3°) Le nombre de salariés concernés avec une répartition hommes/femmes, temps complets/temps partiels et par métier ;
4°) le taux d'occupation des locaux ;
5°) Les bénéfices du télétravail pour les entreprises ;
6°) Les difficultés rencontrées par les entreprises.

Si les parties signataires du présent accord le jugent nécessaire, ces indicateurs pourront, dans la mesure du possible, être complétés, ajustés ou affinés d'une année sur l'autre.

ARTICLE 11 - DISPOSITIONS PARTICULIERES

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Signataires :

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
- PLANETE COURTIER

- 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 10 DECEMBRE 2020 RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DES CATIONS DE RECONVERSION OU DE PROMOTION PAR ALTERNANCE « PRO-A »

(Étendu par arrêté du 29/04/2021 - JO du 11/05/2021)

PREAMBULE

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » est entrée en vigueur le 1er janvier 2019. Cette loi a profondément réformé les dispositifs existants de la formation professionnelle et a notamment eu pour conséquence de créer le dispositif de reconversion ou de la promotion par alternance, dit « Pro-A ».

L'ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019 est venue modifier les conditions d'accès au dispositif « Pro A » prévu par la loi précitée. Désormais, un accord de branche doit lister les certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » (art. L. 6324-3 du code du travail). L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les parties signataires ont pleinement conscience que le secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances fait face à des dynamiques, tant communes à l'économie française que plus spécifiques au secteur, qui modifient largement les métiers de la branche tant dans leur nature que leurs pratiques. Néanmoins, dans un environnement en forte évolution, le secteur du courtage peut faire figure d'acteur stable, au rôle pédagogique de soutien et de conseil auprès de ses clients.
Il s'agit en revanche d'accompagner les nouvelles trajectoires professionnelles des métiers du courtage en assurance, par des parcours de requalification dans une fonction qui s'est profondément transformée ou d'évolution vers d'autres métiers pour lesquels l'emploi est en croissance.

Dans ce contexte de fortes mutations, les parties signataires ont considéré qu'il était essentiel de conclure un accord spécifique sur le dispositif de Pro-A, afin de permettre le maintien en emploi des salariés avec des qualifications nouvelles, tenant compte des nombreuses transformations à l'œuvre dans le secteur. Le dispositif Pro-A permet, en effet, d'assurer la nécessaire convergence entre la prévention des conséquences induites par les mutations de l'activité des cabinets de courtage et l'accès à une formation qualifiante en vue d'une évolution professionnelle des salariés, ou d'un changement de métier par des actions de formation, ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Les parties signataires ont donc établi une liste de certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A). Ces certifications ont été choisies au regard du respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Titre I : Dispositions générales

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1er de la convention collective du 18 janvier 2002.

ARTICLE 2 : ENTREE EN VIGUEUR
Le présent accord sera applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ARTICLE 3 : DUREE DE L'ACCORD
L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (C.P.N.E.F.P) réalisera un état des lieux annuel quant à la validité de chaque certification visée par le présent accord.

ARTICLE 4 : DEPOT ET EXTENSION
La partie patronale s'engage à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

A défaut, cet accord ne sera pas applicable.

ARTICLE 5 : DISPOSITIONS PARTICULIERES
En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Titre II : Mise en œuvre de la Pro-A

ARTICLE 1 : SALARIES BENEFICIAIRES DE LA PRO-A
Les salariés concernés par la Pro-A sont :

- Les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- Les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- Les salariés placés en activité partielle ;

N'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

ARTICLE 2 : CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES ELIGIBLES A LA PRO-A

2.1. Eligibilité des certifications professionnelles de la branche : méthodologie

Afin d'identifier d'un côté la liste des métiers concernés par les évolutions et/ou risques d'obsolescence de compétences et de l'autre la liste des certifications éligibles à la Pro-A au regard des mutations en cours, la branche professionnelle a déployé plusieurs moyens :

- Une large étude documentaire a été menée. Elle s'est appuyée sur des études prospectives, des enquêtes menées depuis plusieurs années dans le secteur du courtage, mais également sur des études portant sur des métiers connexes au secteur du courtage confrontés aux mêmes types de mutation.
- Une dizaine d'entretiens avec des acteurs du secteur ont également été réalisés afin de confirmer et mieux comprendre encore les enjeux et bouleversements de l'activité auxquels font face les cabinets du secteur.

Quatre grands facteurs d'évolution sont aujourd'hui à l'œuvre au sein de la branche :

- Une « révolution réglementaire » qui touche les métiers du courtage dans leur cœur d'activité : disposant déjà d'un cadre législatif et réglementaire dense, le secteur a connu des évolutions

réglementaires particulièrement importantes ces dernières années avec la généralisation de la complémentaire santé, le panier de soins ANI, le contrat responsable, ACS, le reste à charge 0, la loi Hamon, la DDA, Solvency II, les normes comptables IFRS17, la lutte contre le blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme, le RGPD…

- Des évolutions concurrentielles qui bouleversent les équilibres du secteur : dans un contexte de tensions financières (notamment avec la baisse des taux d'intérêt, et plus récemment, un important durcissement des politiques de souscription des assureurs IARD), de nouveaux acteurs (bancassureurs, comparateurs, Fintechs et assurtechs…) et de nouveaux risques (le cyber) sont apparus. Ces différentes dynamiques appellent à une adaptation des cabinets de courtage, que cela soit dans leur positionnement stratégique, leur rapport avec les assureurs ou leur relation client.
- L'apparition et le développement des outils numériques, et plus largement des assistants virtuels, de l'intelligence artificielle, de la blockchain, du big data, des outils connectés… participent d'un vaste mouvement de recomposition des activités et des compétences au sein des métiers du courtage en assurance. L'importance accordée à ces outils peut se rapprocher d'un phénomène de « destruction créatrice » qu'il s'agit d'accompagner.
- Les défis posés par la crise sanitaire nécessitent des adaptations : si les cabinets de courtage ont fait preuve de résilience dans leur gestion interne de la crise sanitaire (poursuite de la majorité de l'activité via le télétravail, recours aux mesures de soutien et d'activité partielle…), les défis qu'elle pose restent nombreux au sein du secteur. La crise sanitaire réinterroge ainsi non seulement les activités des différents métiers (prospection commerciale, relation client…), mais pose également un défi plus global au monde de l'assurance : l'élaboration d'un futur régime assurantiel dont l'objectif est de couvrir les conséquences financières pour les acteurs économiques de futures catastrophes sanitaires.

Ces mutations de l'activité provoquent de fortes évolutions de besoins en compétences :

- La « révolution réglementaire » à l'œuvre dans le secteur requiert une nécessaire montée en compétences sur les nouvelles dispositions techniques et juridiques, mais également une réorientation du cœur d'activité de certains métiers : tandis que les courtiers et chargés de clientèle doivent se recentrer sur leur rôle de conseil afin de guider les clients dans un environnement réglementaire de plus en plus complexe, les gestionnaires doivent renforcer leur capacité d'analyse et leurs compétences commerciales afin de bien présenter et justifier toute difficulté au courtier ou au client lui-même.
- Les évolutions concurrentielles au sein du secteur renforcent le niveau d'exigence des clients (meilleur accès à l'information, comparaison des services délivrés par les différents interlocuteurs…) incitant les cabinets de courtage à approfondir leur sens du service client : parcours client individualisé, innovation et créativité dans la conception des offres, excellence de la gestion des contrats, rigueur, sens du détail, maîtrise des procédures sont ainsi autant de compétences à renforcer et valoriser au sein des différents métiers.
- L'impact du numérique est particulièrement fort sur les métiers du courtage en assurance : au-delà des nouveaux canaux de communication, de prospection et des nouveaux supports que les cabinets se doivent de maîtriser et d'offrir à leurs clients, on observe un large recul des tâches de gestion administrative des contrats. Elle est désormais largement automatisée, englobée dans les processus de vente ou reportée directement sur le client via le « self care ». Les métiers de gestionnaire, dont une partie des compétences devient de fait obsolète, sont percutés par ce virage numérique et pourraient voir décroître leur volume d'emploi. Le métier pourrait alors s'orienter vers une « gestion augmentée » en appui d'une relation de service renforcée. À l'inverse, les acteurs du secteur expriment régulièrement de nouveaux besoins en métiers et en compétences liées à la gestion de données ou à la conception et la gestion de plateformes numériques. Les métiers associés (data analyst, web designer…) devraient connaître une nette croissance dans les années à venir en termes d'emplois au sein du secteur.

- Si les impacts économiques de la crise sanitaire sont difficiles à anticiper pour les cabinets de courtage, des pistes de réorientation se dégagent dès à présent : une nécessaire adaptation des modalités de prospection commerciale vers plus de distanciel se dessine, tandis que le rôle de conseil technique sur l'évaluation des nouveaux risques induits pourra s'avérer essentiel. Il s'agira également de maîtriser les futures modalités d'instruction et de gestion des contrats qui seront élaborés dans le cadre d'un potentiel futur régime assurantiel de couverture en cas de catastrophes sanitaires.

2.2. *Liste des métiers concernés de la branche professionnelle*

Au regard des mutations de l'activité et des risques d'obsolescence des compétences mis en exergue précédemment, les parties signataires ont identifié 6 métiers du courtage d'assurances et/ou de réassurances comme prioritairement concernés par la mise en place d'un accord de branche Pro-A :

- Courtier en assurance (activité principale : conseiller ses clients particuliers ou entreprises dans le choix des solutions de couverture des risques les plus pertinents) ;
- Chargé de clientèle (activité principale : assurer le suivi commercial d'un portefeuille de clients avec l'appui des équipes techniques) ;
- Gestionnaire production particuliers (activité principale : assurer l'information, les opérations d'enregistrement et de suivi des contrats standards des clients particuliers) ;
- Gestionnaire production entreprises (activité principale : assurer les opérations d'enregistrement et de suivi des contrats des clients professionnels) ;
- Gestionnaire sinistres particuliers (activité principale : assurer dans sa spécialité le traitement correct des dossiers sinistres, des contrats d'assurance des particuliers) ;
- Gestionnaire sinistres entreprises (activité principale : assurer dans sa spécialité le traitement correct des dossiers sinistres des clients professionnels).

2.3. Liste des certifications professionnelles éligibles

La liste des certifications retenues regroupe :

- En premier lieu et pour faire face aux mutations actuelles des activités, des certifications propres au métier du courtage en assurance grâce auxquelles les professionnels concernés pourraient monter en compétences, se requalifier sur leur métier ou bénéficier de mobilité ou encore de promotion interne.
- En second lieu, une liste complémentaire de certifications comprenant des formations centrées sur le numérique afin de répondre à l'émergence de nouveaux besoins sur ces métiers au sein du secteur. Cela pourrait permettre d'organiser des reconversions vers ces métiers proposant des emplois durables et d'avenir.

➢ **CERTIFICATIONS PROPRES AU COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU REASSURANCES :**

TYPE DE CERTIFICATION	INTITULE DE LA CERTIFICATION	CODE RNCP
CQP	CQP Chargé de clientèle de professionnels	31919
	CQP Chargé de clientèle en courtage d'assurances	31395
	CQP Gestionnaire assurances de personnes en courtage d'assurances option production ou option sinistre	31391

	CQP Gestionnaire incendie accident risques divers en courtage d'assurances option production ou option sinistre	31389
DIPLOMES/TITRES	Actuariat (fiche nationale)	31505
	Assurance	4922
	Assurance, banque, finance : supports opérationnels (fiche nationale)	34025
	Assurance, banque, finance : chargé de clientèle (fiche nationale)	30181
	Chargé d'activités bancaires et/ou assurantielles	19251
	Chargé de clientèles en assurance et banque	34478
	Chargé de gestion et de commercialisation de produits banque - assurance	28756
	Chargé d'indemnisation en assurance	34171
	Commercialisation de produits et services (fiche nationale)	29631
	Conseiller clientèle gestionnaire banque-assurance des professionnels ou des agriculteurs	26946
	Conseiller clientèle multicanal en banque et assurance	32059
	Conseiller de clientèle banque assurance	15762
	Conseiller en assurances	30699
	Conseiller gestionnaire banque - assurance clientèle des particuliers	26945
	Conseiller multi-canal de clientèle particuliers en banque assurance	34566
	Droit des assurances	2904
	Expert en analyse et gestion du risque d'incendie et d'explosion	24883
	Expert en finance participative et éthique et assurance solidaire	32135
	Expert en gestion globale des risques	18022
	Gestionnaire en assurance	31952
	Management des activités commerciales (fiche nationale)	30095
	Manager de l'assurance	5475
	Manager des risques et des assurances de l'entreprise	17274
	Monnaie, Banque, Finance, Assurance (fiche nationale)	34034
	Responsable clientèle des particuliers banque assurance	29434
	Responsable commercial banque et assurance (BADGE)	30509

	Responsable de clientèle banque finance assurance	34573
	Responsable de développement commercial (option banque-assurance)	29535

- **CERTIFICATIONS NUMERIQUES :**

INTITULE DE LA CERTIFICATION	CODE RNCP
Analyste développeur d'applications informatiques	28669
BTS négociation et digitalisation de la relation client	34030
Chargé éditorial pour le web (content manager)	30396
Concepteur – webdesigner	26801
Concepteur de projets en design et arts graphiques option design numérique	30719
Concepteur développeur d'applications numériques	30714
Concepteur développeur de solutions digitales	32043
Concepteur développeur web	26933
Concepteur et chef de projet web	34203
Concepteur réalisateur web et digital	23001
Concepteur-développeur d'applications web	31174
Designer graphique	21946
Designer graphique	12336
Designer graphique et numérique	32037
Développeur d'application full stack	28194
Développeur de solutions digitales	32039
Développeur Full Stack BIG DATA	32123
Développeur intégrateur web	15364
Développeur web	13595
Développeur web	34066
Développeur web	32173
Développeur(euse) d'application	27099
Développeur(euse) intégrateur(trice) de médias interactifs	27347
Infographiste webdesigner	30329
Licence professionnelle mention métiers de l'informatique : applications web	29965
Licence professionnelle mention métiers de l'informatique : conduite de projets	29967
Licence professionnelle mention métiers du design	30148
Licence professionnelle mention métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web	29971
Technicien développeur	28754

ARTICLE 3 : DUREES DE LA PRO-A

La formation organisée au titre du dispositif Pro-A repose sur l'alternance entre des actions de formation théorique (enseignements généraux, professionnels et techniques dispensées dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, dispensés

par l'entreprise) et des actions de formation pratique (savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées).

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être portée :

- Jusqu'à 24 mois lorsque le contrat a pour objet :
    - L'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
    - L'obtention d'une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
    - 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 ;
    - De former des bénéficiaires sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- Jusqu'à 36 mois pour les salariés âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

L'action de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que l'enseignement général, professionnel et technique est d'une durée minimale comprise entre 15%, sans être inférieure à 150 heures et 25% de la durée totale du contrat.

Cette durée pourra être portée à 50% de la durée totale de la Pro-A pour les qualifications visées par la convention collective nationale, les publics spécifiques, les certificats de qualification professionnelle et les diplômes ou titres inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

ARTICLE 4 : REGIME DE LA PRO-A

L'action de reconversion ou de promotion par alternance peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Lorsque l'action de la Pro-A se déroule pendant le temps de travail, le salarié bénéficie d'un maintien de sa rémunération.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance, selon les modalités prévues par le code du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ».

ARTICLE 5 : PRISE EN CHARGE DE LA PRO-A

Le dispositif de la Pro-A est pris en charge conformément aux règles de financement définies par l'OPCO Atlas.

Signataires :

- PLANETE CSCA,

- CFE-CGC, Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
- Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
- Fédération U.N.S.A. Banques, Assurances et Sociétés Financières,

- Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C, 34 Quai de la Loire - 75019 Paris,
- Fédération des Employés et Cadres C.G.T./F.O., Section Fédérale des Assurances, 54, rue d'Hauteville -75010 Paris

ACCORD DU 21 JANVIER 2021 RELATIF AUX DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

(Étendu par arrêté du 10/11/2021 - JO du 16/11/2021)

Préambule :

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre au sein de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances les différents dispositifs de la formation professionnelle.

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », entrée en vigueur le 1er janvier 2019, a profondément réformé les dispositifs de la formation professionnelle.

Par le biais du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent accompagner les entreprises de la branche professionnelle en leur donnant les moyens de faire de la formation professionnelle des salariés un des leviers majeurs de leur compétitivité.

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 aux évolutions des postes 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.

A l'instar de l'accord de branche du 14 avril 2016, les parties signataires réaffirment 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 séniors 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 validation des acquis et de l'expérience et la mise en œuvre de la transmission générationnelle à travers le développement des 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.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle contribue activement à la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences en procédant notamment à l'étude de la situation de l'emploi et de son évolution prévisible au niveau de la branche et en assurant un suivi des actions menées en faveur de la formation et de l'emploi.

Elle assure également l'échange d'informations sur la situation de l'emploi, au niveau régional et national.

Elle étudie tous les moyens techniques et financiers permettant d'assurer au personnel des entreprises de la branche professionnelle, la formation et le perfectionnement professionnels permanents. Elle interagit avec les instances de l'Opco Atlas, notamment en impulsant des actions transversales.

Elle peut elle-même décider de privilégier certaines actions qu'elle estime nécessaires et adéquates à l'amélioration de l'emploi dans la branche.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle précisent également que la formation professionnelle peut être dispensée à distance pour tous les salariés concernés.

Le présent accord constitue un socle fondamental en matière de formation professionnelle et de dispositifs associés. Les partenaires sociaux de la branche professionnelle invitent les entreprises et les salariés à consulter deux autres accords de branche plus spécifiques et portant sur :

- La reconversion et promotion par alternance « Pro-A » (accord à durée indéterminée du 10 décembre 2020) ;
- Les taux de contribution à la formation professionnelle (accord annuel du 24 novembre 2020).

En tout état de cause, les entreprises et salariés peuvent solliciter l'opérateur de compétences, l'Opco Atlas, afin d'être accompagnés dans la mise en œuvre de ces dispositifs.

Titre I : Dispositions générales

ARTICLE 1ER : CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1er de la convention collective du 18 janvier 2002.

ARTICLE 2 : ENTREE EN VIGUEUR

Les dispositions légales relatives aux dispositifs de la formation professionnelle sont applicables depuis le 1er janvier 2019.

Le présent accord sera applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ARTICLE 3 : DUREE DE L'ACCORD

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 4 : DEPOT ET EXTENSION

La partie patronale s'engage à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

A défaut, cet accord ne sera pas applicable.

ARTICLE 5 : DISPOSITIONS PARTICULIERES

Les parties signataires conviennent que des dispositifs d'information particuliers à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés seront élaborés en lien avec les membres de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et l'Opco Atlas.

Titre II : Favoriser l'insertion dans la branche

ARTICLE 1 : LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'Opco Atlas met à disposition des employeurs un guide pratique[8] portant sur la conclusion et les modalités d'exécution du contrat d'apprentissage.

1.1. Dispositions générales[9]

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 (RNCP).

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.

Toute personne âgée de 16 à 29 ans révolus peut entrer en apprentissage. Toutefois, des dérogations à ce principe sont possibles :

- L'âge minimum peut être de 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a achevé la scolarité du collège ;
- L'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus dans les cas suivants :
    - pour la préparation d'un diplôme de niveau supérieur,
    - en cas de rupture d'un précédent contrat d'apprentissage pour une cause indépendante de la volonté de l'apprenti, ou pour inaptitude physique et temporaire,
- L'âge n'est pas limité dans les cas suivants notamment :
    - pour les travailleurs handicapés
    - pour les porteurs de projet de création ou reprise d'entreprise conditionné par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre.

1.2. Réalisation du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est transmis auprès de l'Opco Atlas qui procède à son dépôt dans des conditions fixées par voie réglementaire.

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.

---

[8] https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/05/17-contrat-apprentissage.pdf

[9] L'article 1.1 du titre II est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'art. L.6222-2 du Code du travail

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.

1.3. Durée du contrat d'apprentissage

La durée du contrat (ou de la période d'apprentissage, si le contrat est conclu à durée indéterminée) varie entre 6 mois et 3 ans, selon la durée du cycle de formation, lui-même variable selon le diplôme préparé, jusqu'à 4 ans pour les travailleurs handicapés notamment.

La durée de formation est fixée par une convention entre le Centre de Formation des Apprentis (CFA), l'employeur et l'apprenti. En tout état de cause, cette durée ne peut pas être inférieure à 25% de la durée totale du contrat ou de la période d'apprentissage.

1.4. 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.

Le salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage bénéficie, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise, d'une visite d'information et de prévention.

1.5. Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage[10] 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 volontaire au sein de l'entreprise. 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.

Outre les compétences professionnelles sus-visées, l'employeur doit rester attentif, au moment de la désignation du maître d'apprentissage, aux qualités professionnelles de ce dernier, notamment en termes de pédagogie. Il en va de la formation de l'alternant et de sa volonté de poursuivre son alternance, ou de poursuivre en CDI ou CDD dans l'entreprise d'accueil.

Le maître d'apprentissage est en effet le garant de l'intégration de l'alternant dans l'entreprise et le référent dans son acquisition et sa montée en compétences.

[10] https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/26-tutorat.pdf

Ainsi, afin d'endosser au mieux la fonction de maître d'apprentissage, l'employeur veille à ce que ce dernier puisse assurer sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail et en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Cette formation spécifique peut être prise en charge par l'Opco Atlas dans les conditions définies par les règles de prise en charge[11].

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.

Lorsque l'employeur choisit un maître d'apprentissage, il est vivement encouragé à faire suivre aux maîtres d'apprentissage ayant à leur charge plusieurs apprentis, la formation mentionnée ci-dessus.

Un point spécifique est fait sur cette activité de maître d'apprentissage, à l'occasion de l'entretien périodique d'évaluation, avec les salariés concernés et avec ceux qui seraient intéressés ou pressentis pour le devenir. La question de la formation du maître d'apprentissage est alors expressément abordée au cours dudit entretien.

En toute hypothèse, 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 pourront 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.

Le maître d'apprentissage bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

1.6. Prise en charge du contrat d'apprentissage

L'Opco Atlas prend en charge les coûts pédagogiques du contrat d'apprentissage[12] conformément aux niveaux de prise en charge des coûts des contrats déterminés par la branche professionnelle ou, à défaut, aux niveaux de prise en charge des coûts des contrats fixés par France Compétences. Ces listes de coûts contrats sont accessibles auprès des services de l'Opco Atlas.

Les frais annexes engagés[13] par les Centres de Formation des Apprentis (CFA) sont pris en charge par l'Opco Atlas dans les conditions définies par les règles de prise en charge.

ARTICLE 2 : LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

L'Opco Atlas met à disposition des employeurs un guide pratique[14] portant sur la conclusion et les modalités d'exécution du contrat de professionnalisation.

2.1. Objectifs et bénéficiaires [15]

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

[11] https://www.opco-atlas.fr/actualites/tuteur-maitre-dapprentissage-se-former-pour-mieux-transmettre.html
[12] https://www.opco-atlas.fr/cout-contrat.html?f%5B0%5D=branche_professionnelle%3A276
[13] https://www.opco-atlas.fr/criteres-financement.html?branche=217
[14] https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/05/15b-contrat-pro.pdf
[15] L'article 2.1 du titre II est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.6325-1 du Code du travail

besoins du secteur d'activité et de l'entreprise prévisibles à court ou moyen terme, enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), reconnue par la Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou ouvrant droit à un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de la branche.

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.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes suivantes :

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale ;
- Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ;
- Bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- Bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- Personnes ayant été en contrat unique d'insertion (CUI).

2.2. Réalisation du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation doit être déposé auprès de l'Opco Atlas dans les cinq jours ouvrables qui suivent le démarrage du contrat.

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.

2.3. Durée du contrat et de la formation

La durée de cette action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Cependant, la durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois lorsque le contrat a pour objet :

- L'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- L'obtention d'une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- 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 ;
- De former des bénéficiaires sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires, à savoir :

- Les personnes âgées de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (infra Bac) et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel (infra CAP/BEP) ;

- Les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- Personnes ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI) en CDD ou CDI ;
- Personnes en situation de handicap concernées par l'obligation d'emploi.

La prolongation est également possible dans les cas suivants :

- La seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première ;
- Le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

Lorsque le contrat de professionnalisation est rompu avant son terme par l'entreprise, sauf cas de rupture pour faute, l'OPCO Atlas 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 de 15% de la durée totale de l'action de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures pour les qualifications visées par la convention collective et les publics spécifiques, et de 25% de la durée totale de l'action de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures, pour les diplômes ou titres inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnels et les certificats de qualification professionnelle.

La durée maximale de la formation théorique sera de 50% de la durée du contrat pour les qualifications visées par la convention collective nationale, les publics spécifiques, les certificats de qualification professionnelle et les diplômes ou titres inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

2.4. 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.

2.5. Prise en charge par l'OPCO Atlas

L'Opco Atlas prend charge tout ou partie des frais pédagogiques[16] conformément aux critères de prise en charge définis par la branche professionnelle et validés par les instances de l'Opco.

Les coûts pédagogiques non pris en charge pourront être financés sur le plan de développement de compétences de l'entreprise.

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation ou d'absentéisme, la formation est financée par l'Opco Atlas conformément aux règles validées par les instances de l'Opco.

2.6. Tutorat

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.

Outre les compétences professionnelles sus-visées, l'employeur doit rester attentif, au moment de la désignation du tuteur, aux qualités professionnelles de ce dernier, notamment en termes de pédagogie. Il en va de la formation de l'alternant et de sa volonté de poursuivre son alternance, ou de poursuivre en CDI ou CDD dans l'entreprise d'accueil.

Le tuteur est en effet le garant de l'intégration de l'alternant dans l'entreprise et le référent dans son acquisition et sa montée de compétences. Ainsi, afin d'endosser au mieux la fonction de tuteur, l'employeur veille à ce que ce dernier puisse assurer sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail et en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Cette formation spécifique peut être prise en charge par l'Opco Atlas dans les conditions définies par les règles de prise en charge.[17]

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.

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. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires desdits contrats[18].

---

[16] https://www.opco-atlas.fr/criteres-financement.html?branche=217

[17] https://www.opco-atlas.fr/actualites/tuteur-maitre-dapprentissage-se-former-pour-mieux-transmettre.html

[18] Le treizième alinéa de l'article 2.6 du titre II est étendu sous réserve des dispositions de l'article D.6325-9 du Code du travail

Lorsque l'employeur désigne un tuteur, il est vivement encouragé à faire suivre aux tuteurs ayant à leur charge plusieurs bénéficiaires de contrats de professionnalisation, la formation mentionnée ci-dessus.

Un point spécifique est fait sur cette activité tutorale, à l'occasion de l'entretien périodique d'évaluation, avec les salariés concernés et avec ceux qui seraient intéressés ou pressentis pour le devenir. La question de la formation tutorale est alors expressément abordée au cours dudit entretien.

Dans le cadre des perspectives d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du tuteur pourront 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. Le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

Titre III : Maintenir dans l'emploi et sécuriser les 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 ;

et également, facteur de retour à l'emploi au bénéfice des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour diverses raisons.

Chapitre 1 : Formation à l'initiative de l'employeur

ARTICLE 1 : LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

L'Opco Atlas met à disposition des employeurs un guide pratique[19] portant sur le plan de développement des compétences.

1.1. Définition du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences de l'entreprise s'inscrit dans la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels, en vue notamment d'adapter les compétences détenues aux compétences requises.

Il comprend les actions d'adaptation des salariés aux évolutions des postes de travail ainsi que, le cas échéant, toute action visant à maintenir leur capacité à occuper un emploi ou participant au développement de leurs compétences. Afin de rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises veillent à prendre en compte les besoins en formation exprimés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, en particulier à l'occasion de l'entretien professionnel.

Les parties signataires rappellent que l'élaboration du plan de développement des compétences doit s'inscrire dans une véritable démarche prospective communiquée aux salariés 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 développement des compétences, de l'évolution des métiers du courtage d'assurances.

[19] https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/18-plan.pdf

Pour ce faire, les entreprises pourront s'appuyer sur les études conduites sur ce sujet par l'Observatoire des Métiers de la branche.

1.2. Actions de formation du plan

Le plan de développement des compétences comporte deux types d'actions de formation :

- les actions de formation obligatoires ou nécessaires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- les actions de formation autres que celles-ci-dessus, dites non obligatoires : elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

1.3. Elaboration du plan de développement des compétences

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, notamment en matière de formation professionnelle. Cette consultation porte chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et sur le plan de développement des compétences.

1.4. Constitution d'une commission de la formation dans les entreprises de 300 salariés et plus

La commission de formation est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés. Cette commission peut cependant être constituée par accord d'entreprise lorsqu'elle n'est pas obligatoire.

La commission de formation est chargée de préparer les délibérations relatives aux orientations stratégiques et à la politique sociale, d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine, ainsi que d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Le CSE et la commission de formation sont consultés sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre des dispositifs de la formation continue (dont le plan de développement des compétences) et de la validation des acquis de l'expérience.

ARTICLE 2 : LA PROMOTION OU RECONVERSION PAR ALTERNANCE (PRO-A)

Le dispositif de promotion ou reconversion par alternance s'applique à l'unique condition qu'un accord de branche ait été conclu puis étendu par le Ministère du travail.

Le dispositif « Pro-A » a vocation à permettre au salarié de changer de métier ou de bénéficier d'une promotion professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances ont négocié et signé un accord relatif à la Pro-A en date du 10 décembre 2020.

Les employeurs et salariés sont invités à consulter cet accord[20] afin de connaître les modalités pratiques de ce dispositif.

Chapitre 2 : Formations à l'initiative du salarié

[20] https://www.planetecsca.fr/content/uploads/sites/3/2021/01/20201211_Accord-collectif-Pro-A_CPPNI-VS.pdf

ARTICLE 1 : LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

L'Opco Atlas met à disposition des employeurs un guide pratique[21] portant sur le projet de transition professionnelle.

1.1. Définition et bénéficiaires

Le projet de transition professionnelle peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au compte personnel de formation, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Par dérogation, des modalités particulières d'ancienneté sont prévues pour les salariés souhaitant réaliser leur projet de transition à l'issue de leur CDD.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapées (OETH) ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

1.2. Financement

Les frais pédagogiques et la validation de la certification sont pris en charge par les associations de transition professionnelle uniquement si les droits CPF du salarié ne sont pas suffisants, et ce, dans la limite d'un plafond.

Dès lors que le dossier du salarié a obtenu l'accord de la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR), le salarié peut bénéficier d'une rémunération conditionnée à l'assiduité à la formation ou au stage demandés pour obtenir la certification visée.

ARTICLE 2 : LE BILAN DE COMPETENCES

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.[22]

Le financement du bilan de compétences diffère en fonction qu'il soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur :

- Lorsqu'il est à l'initiative du salarié, il est financé par le CPF, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur. A défaut, un financement personnel reste possible ;

[21] https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/20-cpf-transition.pdf

[22] Le deuxième alinéa de l'article 2 du titre III est exclu de l'extension, les dispositions du Code du travail relatives aux durées d'ancienneté liées au congé de bilan de compétence ayant été abrogées par la loi n°2018-771 du 05 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

- Lorsqu'il est à l'initiative de l'employeur en accord avec le salarié, il est financé par les fonds dédiés à la formation (plan de développement des compétences) et, le cas échéant, par l'Opco Atlas, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur.

Le bilan de compétences peut être réalisé pendant le temps de travail ou en dehors du temps du travail :

- Lorsqu'il est réalisé, en tout ou partie, pendant le temps de travail, l'employeur doit donner son accord selon les conditions fixées par accord d'entreprise ou à défaut conformément aux dispositions légales ;
- Lorsqu'il est réalisé en dehors du temps de travail, l'employeur n'a pas à en être informé.

La réalisation du bilan de compétences peut être envisagée dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle.

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 3 : PASSEPORT D'ORIENTATION, DE FORMATION ET DE COMPETENCES

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.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est accessible via le système d'information dédié au compte personnel de formation.

ARTICLE 4 : LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

En permettant au salarié d'acquérir une qualification, le compte personnel de formation[23] 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 et encouragent les parties prenantes à s'inscrire une convergence d'intérêts à la fois pour développer les compétences des salariés, à la fois pour les besoins de l'entreprise.

4.1. : Définition et bénéficiaires

Le Compte personnel de formation (CPF) appartient et s'adresse à toutes les personnes de 16 ans et plus et par dérogation, les jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage.

Le CPF est fermé à la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, par exception au titre des activités bénévoles et de volontariat que le salarié exerce.

Dès 65 ans, le compte CPF est automatiquement fermé pour les salariés ayant liquidés leurs droits à la retraite et n'ayant pas repris d'activité salariée.

Le CPF recense :
- les droits acquis par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite,
- et les formations dont peut bénéficier personnellement le salarié.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

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.

Chaque titulaire peut accéder à son CPF à l'adresse suivante : https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/

4.2. : Formations éligibles au compte personnel de formation

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) ;
- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- de bénéficier d'un accompagnement pour la validation des acquis et de l'expérience ;
- de créer ou reprendre une entreprise ;
- d'acquérir le permis B, uniquement lorsque les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

[23] https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/cpf-outils.pdf

- L'obtention du permis contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte
- Le titulaire du compte ne fasse pas l'objet d'une suspension de son permis ou d'une interdiction de solliciter un permis (cette obligation est vérifiée par une attestation sur l'honneur de l'intéressé).

4.3. : Abondements au compte personnel de formation

Le salarié peut recevoir des abondements en droits complémentaires lorsque le coût de la formation envisagée est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF et/ou selon les modalités prévues par un accord d'entreprise ou de groupe.

Dans le cas où un abondement de branche au profit du CPF serait envisagé, les membres de la CPNEFP s'engagent à examiner dans les meilleurs délais, et en relation avec l'Opco, les possibilités d'abondements et le cas échéant, définir une liste de formations éligibles.

4.4. : 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 5 : LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active de faire valoir l'expérience qu'elle a acquise afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).
Ce dispositif vise à sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Elle est accessible dans le cadre soit du plan de développement des compétences, 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 6 : LE CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, 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.

Titre IV : Orienter professionnellement et déterminer les besoins de formation

ARTICLE 1 : LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

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.

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 du Code du travail. L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Sous réserve de l'article L. 6111-6-1 du Code du travail, le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

- Pôle emploi ;
- Association pour l'emploi des cadres (Apec) ;
- Mission locale ;
- CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap).

Un salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord à son employeur, se rapprocher d'un CEP en prenant rendez-vous de préférence avec un conseiller de l'Apec s'il est cadre, ou d'une Commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) dans les autres cas.
Le CEP accompagne les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle prévus à l'article L. 6323-17-1 du Code du travail.

L'offre de service du CEP est définie par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la formation professionnelle.

ARTICLE 2 : L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'employeur a l'obligation de faire passer un entretien professionnel au salarié tous les deux ans. Cet entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est par ailleurs 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 proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du Code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du Code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste et également dans l'hypothèse où le salarié obtient une

Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ou qu'il lui est notifié une inaptitude qui aurait un impact sur sa trajectoire professionnelle.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 Code du travail, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 Code du travail.

Afin d'accompagner les employeurs et les salariés dans la démarche, l'Opco Atlas met à leur disposition des fiches explicatives[24] et trames d'entretiens professionnels.

Les entreprises sont invitées à utiliser les documents mis à leur disposition sur le site internet de l'Opco Atlas[25].

Article 3 : Le bilan de competences

Le bilan de compétences est traité à l'article 2 du chapitre 2 du titre III du présent accord.

Titre V : Observatoire des Métiers et des Qualifications

Article 1 : 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 CPNEFP du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les modalités de fonctionnement et d'intervention de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications du courtage d'assurances et/ou de réassurances sont définies dans un règlement intérieur.

Article 2 : Financement

L'Observatoire des Métiers et des Qualifications du courtage d'assurances et/ou de réassurances est géré par les services de l'Opco Atlas.
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'Opco Atlas après accord de ses instances paritaires compétentes.

Titre VI : 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

[24] https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/entretien-pro-employeurs.pdf
[25] https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/entretien-pro-outils.pdf

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'Opco Atlas 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 :

- PLANETE 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)
- Fédération U.N.S.A. Banques, Assurances et Sociétés Financières,
- Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C, 34 Quai de la Loire - 75019 Paris,
- Fédération des Employés et Cadres C.G.T./F.O., Section Fédérale des Assurances, 54, rue d'Hauteville -75010 Paris

ACCORD DU 1er JUILLET 2021 RELATIF AUX ENGAGEMENTS RESPONSABLES ET SOLIDAIRES EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DANS LE BRANCHE DU COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES

(En cours d'extension)

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ont signé, le 20 juin 2016, pour une durée de trois ans, un accord portant sur le Pacte de responsabilité et de solidarité.

En 2016, les partenaires sociaux de la branche professionnelle avaient souhaité s'inscrire, dans leur périmètre, dans la dynamique de croissance économique et sociale de la France, en prenant des engagements partagés en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi, notamment des publics les plus fragiles.

Cet accord à durée déterminée a pris fin à la fin de l'année 2019. Il a fait l'objet d'un suivi annuel présenté dans le cadre de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) qui a permis de mettre en évidence la réussite des engagements définis paritairement.

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, conscients de leur responsabilité sociale, ont souhaité exprimer, à travers le présent accord, leur volonté commune de renouveler les engagements fixés en 2016 en les adaptant aux nouveaux enjeux de la branche professionnelle.

Malgré la crise sanitaire et économique actuelle, les parties signataires du présent accord encouragent les entreprises à maintenir les efforts en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi, notamment en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi. Le présent accord recense l'ensemble des moyens mis à la disposition des entreprises pour y parvenir.

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler que, pour conserver leur niveau de compétitivité, les entreprises de la branche doivent s'adapter aux évolutions règlementaires 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. Aussi, elles restent attachées à poursuivre l'accompagnement des entreprises de la branche professionnelle dans leur transformation.

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 actions actuelles et à venir de la branche professionnelle.

Ce nouvel accord s'inscrit dans une véritable démarche responsable et solidaire en faveur de l'emploi et de la qualité de vie au travail dans les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les parties signataires du présent accord prennent ainsi les engagements suivants :

ARTICLE 1 - S'ENGAGER EN FAVEUR DE L'EMPLOI

Dans le cadre de la poursuite 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 2021-2023. Ces objectifs doivent permettre de parvenir à recruter, en CDI ou CDD, sur trois ans, 4 200 salariés.

1.1 Insérer davantage par l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation)

La branche professionnelle du courtage d'assurances souhaite poursuivre le développement de 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 2020, les entreprises de la branche accueillaient 2 008 alternants. L'objectif est d'atteindre au 31 décembre 2023 le chiffre d'au moins 3 000 embauchés sur la période 2021-2023.

Les parties signataires encouragent vivement les tuteurs et maîtres d'apprentissage à recourir à la formation tutorale.

Enfin, durant cette période de crise sanitaire, les entreprises sont vivement invitées à former les managers au management à distance afin de tenir compte des difficultés afférentes au télétravail dans le cadre du suivi des alternants.

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 poursuivre leur 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.

Les représentants patronaux de la branche professionnelle s'engagent à être présents à au moins deux salons de recrutement et de promotion de l'alternance et des métiers sur l'année.

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 s'assurent que les services de l'Opco Atlas, notamment les antennes régionales, garantissent un service décentralisé et harmonisé sur l'ensemble du territoire.

L'objectif premier est de créer du lien entre les entreprises de la branche et les organismes ou écoles proposant des formations en alternance en lien avec les secteurs d'activité. Pour ce faire, les quatre branches de l'assurance ont créé, avec le soutien de l'Opco Atlas, l'unique portail sur les métiers de l'assurance à destination des jeunes accessible à l'adresse suivante : www.j'assuremonfutur.fr.
Le site internet www.j'assuremonfutur.fr rassemble, pour les candidats, jeunes ou professionnels en reconversion, et pour l'ensemble des acteurs de la formation ou de l'orientation, un ensemble d'outils interactifs avec notamment :

- Plus de 140 métiers, un annuaire de formations, des outils de promotion des métiers, des kits pédagogiques, des brochures et des vidéos permettant à chacun de découvrir les métiers et les formations associées, pour la plupart accessibles par la voie de l'alternance ; Des fiches pratiques ; Un test d'orientation.

Chaque étudiant a notamment la possibilité de créer un espace « mon compte étudiant » permettant d'enregistrer ses préférences dans un espace personnel et de s'abonner aux actualités associées.

Par ailleurs, la branche professionnelle tient à prendre en considération la dimension internationale de certains métiers du courtage d'assurances et/ou de réassurances. C'est pourquoi, ils souhaitent soutenir et accompagner la mobilité des apprentis en Europe et contribuer ainsi à l'emploi des jeunes et à la compétitivité des entreprises. Cette initiative permet à la fois de renforcer l'employabilité des jeunes par l'acquisition de compétences enrichies dans une langue étrangère et la découverte de pratique et de savoir-faire différents dans le cadre d'une démarche autonome et responsable mais également de renforcer la compétitivité des entreprises en internationalisant ses pratiques, en enrichissant ses ressources humaines et en élargissant son réseau technico-commercial.

Pour ce faire, la branche professionnelle se rapprochera de l'Association *Euro App Mobility* (www.euroappmobility.eu) dont les missions sont :

- Développer une plateforme d'offres et de demandes de mobilité,
- Plaider auprès des financeurs et des ministères compétents,
- Accompagner les acteurs de terrain dans l'internationalisation de leurs parcours de formation,
- Nouer des jumelages entre organismes européens de formation,
- Former des groupes de travail avec les différents acteurs,
- Communiquer pour susciter le désir de mobilité.

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 règlementation 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 les alternants 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. Pour ce faire, la branche professionnelle s'assurera que les propositions d'emploi faites par les entreprises de courtage d'assurances aux alternants, à l'issue de leur alternance, permettent le maintien dans l'emploi de 20% d'entre eux dans la branche.

Il est convenu d'atteindre progressivement cet objectif sur la période 2021-2023.

Si par impossible, l'objectif de 20% de maintien dans l'emploi des alternants dans la branche n'est pas atteint en 2023, une attention particulière sera portée par les partenaires sociaux sur les raisons de la non-embauche des alternants, à l'issue de leur contrat d'alternance, par les entreprises de la branche professionnelle.

Une démarche sera également engagée sur la période 2021-2023 avec les trois branches professionnelles d'activités assurantielles (assurances, agences générales, assisteurs) représentées au sein de l'OPCO Atlas 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.
Il est rappelé aux entreprises l'existence de l'association Assure Moi Un Projet (Amu'p) ayant vocation de faciliter un emploi à des personnes qui en sont éloignées dans le secteur du courtage d'assurance.

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 les plateformes Internet dédiées à l'emploi et à la formation dans le secteur de l'Assurance.

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 au niveau de l'entreprise.

Pour ce faire, les entreprises sont vivement invitées à :

- Consulter les sites internet d'emploi spécialisés sur le recrutement de travailleurs handicapés ;
- Préciser, au sein des offres d'emploi, que les postes sont accessibles aux travailleurs handicapés ;
- Développer une campagne de sensibilisation à l'embauche de travailleurs handicapés.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs du secteur privé soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'aides financières en cas d'embauche d'un salarié handicapé.

Les employeurs peuvent s'exonérer partiellement de l'obligation d'emploi en passant des contrats de fourniture, 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 travaillera de concert avec le référent handicap qui rejoindra les services de l'Opco Atlas, 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. La représentation de la branche au sein de la Commission paritaire transversale (CPT) publics spécifiques de l'OPCO Atlas permet d'avoir une vision complète et transversale des initiatives et actions menées, notamment en faveur du handicap.

Il sera également demandé à l'Opco Atlas 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. Les entreprises sont également invitées à consulter les différentes fiches pratiques publiées par l'AGEFIPH, et notamment la fiche « intégrer durablement le handicap dans une stratégie globale ».

Afin d'assurer un suivi du nombre d'embauches et des politiques en faveur du handicap menées au sein de la branche professionnelle, une enquête quantitative et qualitative sera conduite annuellement auprès des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances concernées.

La branche se fixe comme objectif de faire évoluer le nombre d'embauches de personnes en situation de handicap et de proposer des mesures d'optimisation par rapport aux démarches menées par les entreprises.

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.
Il est rappelé que les partenaires sociaux ont conclu un accord sur les dispositifs de la formation professionnelle le 21 janvier 2021 prévoyant notamment que le salarié qui obtient une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ou à qui il est notifié une inaptitude qui aurait un impact sur sa trajectoire professionnelle, peut solliciter un entretien professionnel.

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'Opco Atlas 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.

ARTICLE 3 – SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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 a négocié un accord collectif de branche relatif à la Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Sous certaines conditions, les entreprises peuvent également recourir au dispositif « Transitions Collectives » (TransCo). Ce nouveau dispositif permet aux salariés dont les emplois sont fragilisés de se reconvertir vers des métiers plus porteurs en vue d'une mobilité externe.
Pour ce faire, l'employeur doit définir les emplois fragilisés au sein de son entreprise et constituer un dossier TransCo, avec l'appui de l'Opco Atlas si besoin, puis le deposer auprès de l'association Transitions Pro de sa région.
Enfin, afin de renforcer l'employabilité de tous les salariés et d'identifier les évolutions des métiers, la branche professionnelle s'est engagée à réaliser deux études portant sur:

- l'influence de l'intelligence artificielle sur les métiers et compétences,
- l'identification des aires de mobilités valorisant des parcours de formation dans la branche professionnelle.

3 - 2 Favoriser l'embauche des seniors

La branche professionnelle se fixe comme objectif d'accroître les embauches des personnes âgées de 50 ans et plus. Afin de suivre l'évolution du nombre d'embauches, les partenaires sociaux s'appuieront sur les services de l'OPCO Atlas. La branche se fixe comme objectif d'accroître le nombre d'embauches des séniors sur la période 2021-2023.
Par ailleurs, les entreprises s'assureront de l'employabilité des salariés âgés de 50 ans et plus à travers notamment leur plan de développement des compétences et des dispositifs garantissant la transmission des compétences. Cette transmission des compétences peut s'opérer en mettant en place des binômes « juniors/séniors ».

De plus, les entreprises s'appuieront sur le compte rendu de l'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié et s'engageront 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).

Enfin, il est recommandé aux entreprises d'organiser un entretien de fin de carrière permettant de mesurer la motivation du sénior, d'améliorer la fin de sa carrière et de préparer la transition entre l'activité professionnelle et la retraite.

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'Opco Atlas pourront accompagner les entreprises dans leur démarche.

3-4 Accompagner les mobilités externes et internes

Il sera proposé aux salariés de la branche concernés par une procédure de licenciement pour motif économique de bénéficier des services de la plateforme à venir dédiée à l'emploi dans l'Assurance, afin d'informer l'ensemble des entreprises du bassin d'emploi correspondant au secteur géographique de leur recherche, des compétences des salariés concernés.

En outre, le dispositif Transitions Collectives permet aux salariés dont les emplois sont fragilisés de se reconvertir vers des métiers plus porteurs en vue d'une mobilité externe (cf. art 3-1)

Plus particulièrement, les entreprises de la branche professionnelle sont invitées, dans le cadre d'opérations de restructuration (opération de fusion-absorption, fusion par création de société nouvelle, scission notamment), à mettre en place des actions d'accompagnement de leurs collaborateurs.

4 - OFFRIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DE QUALITE

4 - 1 Assurer la mise en œuvre du télétravail

Les entreprises sont invitées à consulter l'accord de branche conclu le 28 juin 2018 ainsi que l'Accord National Interprofessionnel du 26 novembre 2020.

Par ailleurs, il a été élaboré, dans le cadre de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation un recueil de recommandations portant sur l'exercice du télétravail en période exceptionnelle.

4 - 2 Veiller à la qualité de vie au travail

La branche professionnelle entend veiller à la qualité de vie au travail (QVT) 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.

Dans ce cadre, la branche professionnelle a réalisé un livrable « Cap sur la QVT » qui fournit des repères sur ce qu'est la QVT, quelle que soit la taille de l'entreprise. Ce guide identifie les actions qui sont et/ou peuvent être déployées sur les différents champs de la QVT. Il livre des illustrations concrètes de quelques pratiques QVT mises en œuvre dans les entreprises de la branche.

En matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes, les entreprises sont invitées à consulter le guide pratique et juridique portant sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail publié par le Ministère du travail, ou encore le guide de branche « Cap sur la QVT ».

4-3 Lutter contre les discriminations et favoriser la mixité et la diversité au sein de la branche professionnelle

Les partenaires sociaux considèrent que la lutte contre les discriminations est un enjeu social, sociétal et économique majeur et que chaque acteur peut contribuer, à son niveau, à des actions en faveur de la mixité et de la diversité au sein de la branche professionnelle du courtage d'assurances et de réassurance.

Ainsi, les partenaires sociaux tiennent au préalable à réaffirmer le principe de non-discrimination légalement inscrit tant en droit national, qu'en droit communautaire.

En vertu de l'article L.1132-1 du Code du travail, le fait d'opérer une distinction entre les salariés (ou entre les personnes candidates à un recrutement ou à l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise) constitue une discrimination, dès lors que la raison de la distinction figure dans l'un des critères suivants :
- l'origine ;
- le sexe ;
- les mœurs ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'identité de genre ;
- l'âge ;
- la situation de famille ou la grossesse ;
- les caractéristiques génétiques ;
- la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- les opinions politiques ;
- les activités syndicales ou mutualistes ;
- l'exercice d'un mandat électif local ;
- les convictions religieuses ;
- l'apparence physique ;
- le nom de famille ;
- le lieu de résidence ou la domiciliation bancaire ;
- l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap ;
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Dans certaines circonstances, certaines différences de traitement sont possibles afin de répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, à condition que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.
Pour que chacun puisse contribuer à la réduction des inégalités et à la prévention de toutes formes de discrimination directe ou directe, il est rappelé qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés.
Des sanctions civiles et pénales sont applicables en cas de discrimination.

Afin que les politiques d'emploi et l'ensemble des mesures et dispositions prévus au présent accord trouvent leur pleine application et réussite, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises et particulièrement leur gouvernance se mobilisent, notamment en communiquant régulièrement pour que ces principes de non-discriminations soient respectés et que la diversité professionnelle soit soutenue et valorisée. Des actions de sensibilisation et de formations en ce sens sont vivement encouragées.
Elle les incite par ailleurs à consulter les sites dédiés, comme par exemple celui créé par le Gouvernement le 12 février 2021 www.antidiscriminations.fr ou à se rapprocher des associations oeuvrant contre les discriminations.

La branche professionnelle invite également les entreprises de la branche à recourir aux services de l'Opco Atlas en faveur de la mixité et de la diversité.

Par ailleurs, les parties signataires affirment l'importance de cette dimension 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.

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.

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.

ARTICLE 5 - DISPOSITIONS DIVERSES

5-1 Suivi de l'accord

PLANETE CSCA présentera, chaque année, le suivi des engagements chiffrés prévu par le présent accord.

Afin de mesurer les effets du présent accord et de suivre les engagements chiffrés qu'il contient, PLANETE CSCA 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.

5-2 Portée juridique de l'accord

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

5-3 Date d'effet et durée de l'accord

Les présentes dispositions couvrent la période 2021-2023.

Le présent accord prend effet à compter de sa signature et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2023.

Les partenaires sociaux se rencontreront à la fin de l'année 2021 pour en faire un premier bilan.

5-4 Dépôt légal et extension

PLANETE CSCA s'engage 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 = 2021 N+2 = 2022 N+3 = 2023

ARTICLE DE REFERENCE	ENGAGEMENT	OBJECTIF	PERIODE DE REFERENCE DE L'ENGAGEMENT	SUIVI - ECHEANCE(S)	SUIVI - METHODE	POINT DE DEPART	REMARQUES
Article 1	Nombre de salariés	+ 4 200 salariés (en CDI, en CDD)	Sur 3 ans (2021 - 2023)	N+1, N+2, N+3	Données INSEE, DADS	**42 300 salariés (ETP)** Données INSEE, DADS 2017	
Article 1 - 1	Nombre d'alternants	Atteindre 3 000 alternants	Sur 3 ans (2021 - 2023)	N+1, N+2, N+3	Données Opco Atlas	**2008 contrats d'alternance** Données Opco Atlas, au 31/12/20	

ARTICLE DE REFERENCE	ENGAGEMENT	OBJECTIF	PERIODE DE REFERENCE DE L'ENGAGEMENT	SUIVI - ECHEANCE(S)	SUIVI - METHODE	POINT DE DEPART	REMARQUES

Article 1 - 3	Maintien dans la branche professionnelle des alternants en CDI ou en CDD ≥ 6 mois	Évolution du taux de maintien dans la branche professionnelle des alternants en CDI ou en CDD ≥ 6 mois (les propositions d'emploi faites par les entreprises de courtage d'assurances aux alternants, à l'issue de leur alternance, permettent le maintien dans l'emploi de 20% d'entre eux dans la branche)	Sur 3 ans (2021 - 2023)	N+1, N+2, N+3	Enquête Emploi (PLANETE CSCA)	A identifier en N+1	
Article 1 - 4	Accueil des jeunes de niveau BAC	15%	Sur 3 ans (2021 -2023)	N+1, N+2, N+3	Enquête Emploi (PLANETE CSCA)	16,20% des jeunes de niveau BAC ont été accueilli ou embauché (Enquête Emploi 2021, données 2020)	

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	Evolution du nombre d'embauches/ politiques mises en œuvre par les entreprises	Sur 3 ans (2021-2023)	N+1, N+2, N+3	Enquête Emploi (PLANETE CSCA)	6,9% (Enquête Emploi 2021, données 2020)	
Article 3 - 2	Embauche des seniors âgés de 50 ans et +	Accroître le nombre d'embauches	Sur 3 ans (2021 - 2023)	N+1, N+2, N+3	Enquête Emploi (PLANETE CSCA)	A identifier en N+1	

Signataires:

- PLANETE 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)
- Fédération U.N.S.A. Banques, Assurances et Sociétés Financières.

ACCORD DU 7 DECEMBRE 2021 SUR LES TAUX DE CONTRIBUTION A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES

(Accord applicable depuis le 01/01/2022 – étendu par un arrêté du 01/07/2022 - JO du 13/07/2022 – APPLICABLE DEPUIS 13/07/2022)

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises doivent verser une contribution unique pour la formation professionnelle et l'apprentissage (CUFPA).

Au-delà de cette contribution, les entreprises de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances sont redevables d'une contribution conventionnelle dont le niveau varie en fonction de leur effectif.

Le précédent accord sur les taux de contribution à la formation professionnelle des salariés conclu pour une durée déterminée d'un an arrive à terme le 31 décembre 2021.

Par conséquent, les partenaires sociaux de la branche professionnelle se sont réunis afin de négocier un nouvel accord de branche dont les dispositions s'appliqueront à compter du 1er janvier 2022.

A l'heure où les dotations de France compétences visant à financer la formation professionnelle des salariés diminuent d'année en année, et où la recherche de l'équilibre financier devient au même titre que la formation elle-même un enjeu de la branche professionnelle, les partenaires sociaux sont particulièrement attentifs au suivi annuel des engagements financiers pris en faveur de la formation professionnelle des salariés du courtage d'assurances.

Aussi, les parties signataires du présent accord tiennent à poursuivre sur la voie de la prudence en vue d'assurer au mieux, pour les années à venir, l'accès à la formation des salariés de la branche et décident donc de maintenir pour l'année 2022 les niveaux de contribution conventionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances tel que fixés précédemment.

Les parties signataires du présent accord réaffirment par ailleurs la non-obligation pour les entreprises de la branche professionnelle employant 300 salariés et plus de verser une contribution conventionnelle. Toutefois, elles tiennent à rappeler que ces entreprises ont la possibilité de procéder à des versements volontaires auprès de l'Opérateur de compétences « Atlas, soutenir les compétences ».

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 1er de la Convention Collective du 18 janvier 2002.

ARTICLE 2 OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet :

- de rappeler, pour chaque typologie d'entreprises, les taux, exprimés en pourcentage de la masse salariale, de la contribution légale appelée Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (CUFPA),
- de fixer, pour chaque typologie d'entreprises, les taux, exprimés en pourcentage de la masse salariale, de la contribution conventionnelle,
- de rappeler le taux légal de la contribution due, le cas échéant, au titre du Compte Personnel de Formation (CPF) des salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD)

que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances doivent acquitter pour l'année 2022.

ARTICLE 3 DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Article 3.1 Entreprises concernées par la taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'alternance

La taxe d'apprentissage est due par toutes les entreprises soumises à :

- l'impôt sur les sociétés ;
- l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux (BIC). Les sociétés de personnes dont les activités relèvent des bénéfices non commerciaux (BNC) sont exonérées de taxe d'apprentissage.

Sont exonérés de la taxe d'apprentissage les employeurs occupant un ou plusieurs apprentis avec lesquels ils ont conclu un contrat d'apprentissage dans les conditions prévues aux articles L. 6221-1 à L. 6225-8 du Code du travail, et lorsque les rémunérations mensuellement dues par ces employeurs, telles qu'elles sont prises en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, n'excèdent pas six fois le montant du salaire minimum de croissance mensuel en vigueur au cours de la période d'emploi au titre de laquelle les rémunérations sont dues.

Seules les entreprises comptant parmi leur effectif des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) sont redevables de la contribution CPF-CDD correspondant à 1% de la masse salariale associée à ces contrats.

La contribution supplémentaire à l'alternance (CSA) est due uniquement par les entreprises d'au moins 250 salariés, redevables de la taxe d'apprentissage, qui emploient moins de 5 % (par rapport à leur effectif annuel moyen) :

- d'alternants,
- de jeunes accomplissant un VIE (volontariat international en entreprise),
- et/ou de jeunes bénéficiant d'une CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche). [26]

Cette contribution est progressive : moins l'entreprise emploie des jeunes en alternance, par rapport à son effectif total, et plus elle paie de contribution.
Les entreprises ayant au moins 3 % d'alternants (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) dans leur effectif et qui :

- ont augmenté d'au moins 10 % le nombre d'alternants par rapport à l'année précédente,

[26] Le 4e alinéa de l'article 3.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions issues de l'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021

- ou appartiennent à une branche couverte par un accord prévoyant une progression de l'effectif d'au moins 10 % des salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, en sont exonérées.

Article 3.2 Collecte (cf. annexe)

A partir du 1er janvier 2022, la collecte de la contribution à la formation professionnelle (CFP) des salariés du courtage d'assurances sera opérée par l'Urssaf via la Déclaration Sociale Nominative (DSN) selon les mêmes modalités que l'ensemble des cotisations sociales. Pour l'année 2022, elle est à distinguer du solde de la CFP qui reste à verser en une fois avant le 1er mars 2022 auprès de l'Opco « Atlas, soutenir les compétences ».

A partir de cette même date, l'Urssaf collectera également la taxe d'apprentissage (part principale) et la contribution au titre du CPF-CDD. Le solde de la taxe d'apprentissage sera quant à lui recouvré annuellement, en exercice décalé. La première collecte de l'Urssaf concernera la masse salariale 2022, lors de la déclaration en DSN d'avril 2023.

Par ailleurs, la contribution supplémentaire à l'alternance (CSA) sera recouvrée par l'Urssaf en exercice décalé. Dès lors, la première collecte par l'Urssaf concernera l'exercice 2022, lors de la déclaration en DSN de mars 2023.

ARTICLE 4 CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIES[27]

Les contributions des entreprises de moins de 11 salariés sont ventilées de la façon suivante :

ENTREPRISES EMPLOYANT MOINS DE 11 SALARIES	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle A compter du 01/01/2022
- **CUFPA (contribution légale)** - dont contribution à la formation professionnelle (CFP) - dont taxe d'apprentissage - **Contribution conventionnelle** - **Solde taxe d'apprentissage**	**1,15 %** 0,55 % 0,60 %[28] **0,45 %** **0,08 %[29]**
TOTAL	**1,68 %**

[27] L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6241-1 et L. 6241-2 du code du travail.
[28] En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0 ,44% de la masse salariale brute.
[29] Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.

- ***CPF-CDD***	***1 %*** *(de la masse salariale brute annuelle des CDD)*

ARTICLE 5 CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES DONT L'EFFECTIF EST SUPERIEUR OU EGAL A 11 SALARIES ET INFERIEUR A 50 SALARIES [30]

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés sont ventilées de la façon suivante :

ENTREPRISES DONT L'EFFECTIF EST SUPERIEUR OU EGAL A 11 SALARIES ET INFERIEUR A 50 SALARIES	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle A compter du 01/01/2022

- **CUFPA (contribution légale)**
  dont contribution à la formation professionnelle (CFP)
  dont taxe d'apprentissage
- **Contribution conventionnelle**
- **Solde taxe d'apprentissage**
	1,60 %
	1 %
	0,60 %[31]
	0,30 %
	0,08 %[32]

TOTAL	**1,98 %**
- ***CPF-CDD***	***1 %*** *(de la masse salariale brute annuelle des CDD)*

[30] L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6241-1 et L. 6241-2 du code du travail.

[31] En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0 ,44% de la masse salariale brute.

[32] Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.

ARTICLE 6 CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES DONT L'EFFECTIF EST SUPERIEUR OU EGAL A 50 SALARIES ET INFERIEUR A 250 SALARIES [33]

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés sont ventilées de la façon suivante :

ENTREPRISES DONT L'EFFECTIF EST SUPERIEUR OU EGAL A 50 SALARIES ET INFERIEUR A 250 SALARIES	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle A compter du 01/01/2022
- **CUFPA (contribution légale)** ▯ dont contribution à la formation professionnelle (CFP) ▯ dont taxe d'apprentissage - **Contribution conventionnelle** - **Solde taxe d'apprentissage**	**1,60 %** 1 % 0,60 %[34] **0,30 %** **0,08 %[35]**
TOTAL	**1,98 %**
- ***CPF-CDD***	***1 %*** *(de la masse salariale brute annuelle des CDD)*

[33] L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6241-1 et L. 6241-2 du code du travail.
[34] En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0 ,44% de la masse salariale brute.
[35] Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.

ARTICLE 7 CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES DONT L'EFFECTIF EST SUPERIEUR OU EGAL A 250 SALARIES ET INFERIEUR A 300 SALARIES [36]

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés sont ventilées de la façon suivante :

ENTREPRISES DONT L'EFFECTIF EST SUPERIEUR OU EGAL A 250 SALARIES ET INFERIEUR A 300 SALARIES	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle A compter du 01/01/2022
- **CUFPA (contribution légale)** ▯ dont contribution à la formation professionnelle (CFP) ▯ dont taxe d'apprentissage - **Contribution conventionnelle** - **Solde taxe d'apprentissage**	**1,60 %** 1 % 0,60 %[37] **0,30 %** **0,08 %**[38]
TOTAL	**1,98 %**
- ***CPF-CDD***	***1 %*** *(de la masse salariale brute annuelle des CDD)*
- ***Contribution supplémentaire à l'alternance***	*Sous réserve de ne pas embaucher assez d'alternants (cf. article 3)*

[36] L'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6241-1 et L. 6241-2 du code du travail.
[37] En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0 ,44% de la masse salariale brute.
[38] Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.

ARTICLE 8 CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES DONT L'EFFECTIF EST SUPERIEUR OU EGAL A 300 SALARIES [39]

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés sont ventilées de la façon suivante :

ENTREPRISES DONT L'EFFECTIF EST SUPERIEUR OU EGAL A 300 SALARIES	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle A compter du 01/01/2022

- **CUFPA (contribution légale)**
  dont contribution à la formation professionnelle (CFP)
  dont taxe d'apprentissage
 	
- **Contribution conventionnelle**
 	
- **Solde taxe d'apprentissage**
	1,60 %
	1 %
	
	0,60 %[40]
	
	-
	
	0,08 %[41]

TOTAL	**1,68 %**
- ***CPF-CDD***	***1 %*** *(de la masse salariale brute annuelle des CDD)*
- ***Contribution supplémentaire à l'alternance***	*Sous réserve de ne pas embaucher assez d'alternants (cf. article 3)*

ARTICLE 9 DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AUX ENTREPRISES EMPLOYANT 300 SALARIES ET PLUS

Il est prévu que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances employant 300 salariés et plus n'ont pas l'obligation d'acquitter une contribution conventionnelle au financement de la formation professionnelle.

Cependant, elles peuvent procéder à des versements volontaires auprès de l'Opérateur de compétences « Atlas, soutenir les compétences » auquel a adhéré la branche professionnelle.

En contrepartie, chacune de ces entreprises doivent transmettre au secrétariat de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle (CPNEFP) de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances les informations suivantes, au plus tard le 15 septembre de chaque année :

- ⇨ Dans le cadre du plan de développement des compétences : le taux d'accès à la formation et répartition par sexe au cours de l'année civile n-1 en précisant le taux d'accès des salariés âgés de 55 ans et plus ;

[39] L'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6241-1 et L. 6241-2 du code du travail.
[40] En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44% de la masse salariale brute.
[41] Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.

⇨ Dans le cadre du plan de développement des compétences : le nombre de stagiaires de la formation et répartition par sexe prévu au cours de l'année civile n-1 ;
⇨ Dans le cadre du plan de développement des compétences : le nombre d'heures de formation dont le financement est assuré dans le cadre du plan au cours de l'année civile n-1 ;

⇨ Dans le cadre du plan de développement des compétences : la répartition, exprimée en pourcentage, entre les actions de formation d'une durée inférieure à 2 heures et les actions de formation d'une durée supérieure à 2 heures ;

⇨ Dans le cadre du plan de développement des compétences, sur l'année civile n-1 : la répartition, exprimée en pourcentage, entre les actions de formation obligatoires, les actions de formation non obligatoires et les actions de formation relevant de l'obligation règlementaire de formation continue issue de la DDA (minimum 15 heures par an) ;

⇨ Dans le cadre du plan de développement des compétences, sur l'année civile n-1 : la part du budget du plan de développement des compétences consacrée à la réalisation d'actions de formation certifiantes, qualifiantes et diplômantes ;

⇨ La réalisation, ou non, de versement volontaire auprès de l'Opco en année n-1.

La CPNEFP analyse et restitue annuellement ces informations à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI). La restitution portera *a minima* sur les deux dernières années (n-2 et n-1).

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 développement des compétences, à 70%.

ARTICLE 10 ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord prendra effet à compter du 1er janvier 2022.

ARTICLE 11 DUREE DE L'ACCORD

L'accord est conclu pour une durée d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2022.

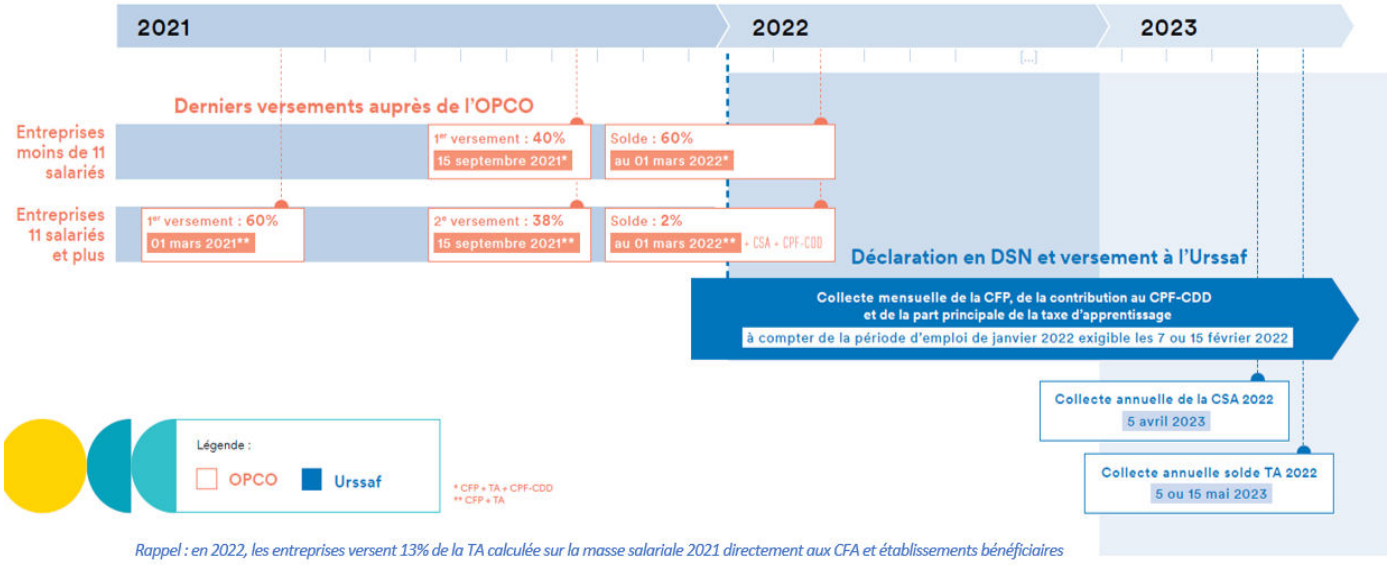
ARTICLE 12 SUIVI DE L'ACCORD

Compte tenu des évolutions légales et réglementaires prévues ainsi que des actions mise en place dans le cadre de la politique de la CPNEFP en matière de formation professionnelle, les parties signataires conviennent de se réunir au bout d'un an pour faire un point sur l'état des engagements financiers pris sur l'année 2022 par l'Opérateur de compétences « Atlas, Soutenir les compétences ».

ARTICLE 13 DEPOT ET EXTENSION

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

Annexe - Schéma de collecte concernant les années 2021/2022/2023



Signataires :

- PLANETE 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 des Employés et Cadres C.G.T./F.O., Section Fédérale des Assurances

ACCORD DU 31 JANVIER 2024 RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DU COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES

(Étendu par arrêté du 15/05/2025 - JO 31/05/2025)

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1er de la convention collective du 18 janvier 2002.

ARTICLE 2 ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord sera applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel. A défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

L'entrée en vigueur du présent accord remplace et rend caduc l'accord du 5 mars 2009 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 3 DUREE DE L'ACCORD

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur. Au terme du présent accord, les parties signataires se laissent la possibilité de reconduire en l'état l'accord pour une durée déterminée.

ARTICLE 4 DEPOT ET EXTENSION

La partie patronale s'engage à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

ARTICLE 5 DISPOSITIONS PARTICULIERES

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

TITRE II - ATTEINDRE UNE REPRESENTATION EQUILIBREE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES DIFFERENTS METIERS

ARTICLE 6 LE RECRUTEMENT DES SALARIES

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle sont convaincus que la phase de recrutement est une étape clé pour mettre en place des actions pour favoriser l'équilibre entre les femmes et les hommes par métier.

Il est constaté que la mixité dans le processus de recrutement se heurte aux difficultés suivantes :

- A l'orientation scolaire et aux stéréotypes sociaux qui poussent les femmes et les hommes à opter, de préférence, pour certains métiers ou certaines filières,
- Aux biais conscients ou inconscients et aux représentations stéréotypées,
- A la différence de pourcentage entre les candidats femmes et les candidats hommes.

Dès lors, cette phase apparaît non seulement comme un point clé de l'application des principes de non-discrimination mais aussi comme un champ d'action qui peut permettre d'anticiper et de remédier à des disparités existantes dans les entreprises de la branche professionnelle.

Article 6.1 - L'offre d'emploi et le processus de recrutement

En premier lieu, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances veillent à proscrire toute mention discriminante dans leurs offres d'emploi en décrivant les postes exclusivement en termes de compétences attendues.

De plus, l'examen des candidatures au cours de la phase de recrutement devra se faire de manière égale. Pour ce faire, les entreprises fonderont nécessairement leur choix sur des critères de recrutement objectifs tels que les compétences, la formation et l'expérience du candidat.

Dès lors, afin d'assurer un processus de recrutement dépourvu de toute discrimination permettant d'assurer à terme une représentation équilibrée des femmes et des hommes, les entreprises de la branche professionnelle devront veiller à procéder à un examen égal des candidatures.

Les parties signataires du présent accord invitent les entreprises de la branche professionnelle à rester vigilantes aux discriminations indirectes, c'est-à-dire quand des critères de sélection ou des dispositions qui sont en apparence neutres entraînent en réalité des désavantages particuliers pour certaines personnes.

Il est enfin rappelé que dans les entreprises de 300 salariés et plus, et de façon idéale dans toutes les entreprises de la branche professionnelle, tous les salariés intervenant dans le processus de recrutement doivent être formés aux actions préventives pour éviter tout type de discrimination.

Afin de favoriser la mixité des emplois, les entreprises de la branche professionnelle sont invitées à anticiper les futures évolutions professionnelles et prévenir les pénuries de candidatures féminines notamment sur des métiers relevant de la catégorie socio-professionnelle des cadres supérieurs et les pénuries de candidatures masculines notamment sur des métiers relevant de la catégorie socio-professionnelle des employés. Elles sont ainsi encouragées à mener des actions en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles/ils sont peu représenté(e)s et auxquels elles/ils souhaitent avoir accès, avec un axe prioritaire sur les métiers à forte prédominance masculine ou féminine.

Article 6.2 - Le recrutement des alternants

Au sein de la branche professionnelle, il est constaté une sous-représentation des femmes dans le recrutement des alternants.

Fortes de ce constat, les parties signataires du présent accord considèrent qu'œuvrer en vue d'une parité sur les formations les plus diplômantes est un moyen de parvenir dans l'avenir à un équilibre entre les femmes et les hommes sur les postes de catégorie supérieure.
Le recrutement des alternants doit donc être mixte et doit être conduit en veillant à la mixité sur les postes. Dans certains cas, il pourra constituer un outil de rééquilibrage entre les femmes et les hommes, à moyen et long terme, sur des postes actuellement à dominante masculine ou à dominante féminine.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle conviennent de développer, dans le cadre de ses actions de promotion des métiers et de l'alternance, des partenariats avec les écoles et les centres de formation afin de faire découvrir les métiers en soulignant leur ouverture aux femmes comme aux hommes, y compris des postes à hautes responsabilités, afin d'attirer un public mixte sur l'ensemble des métiers.

Ils soutiennent et encouragent par ailleurs 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. En effet, les organismes de formation ont aussi pour mission de favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. En cela, ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers.

ARTICLE 7 LE PARCOURS ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELS DES SALARIES

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler que les employeurs ont l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment au regard de l'évolution des métiers. Pour cela, ils doivent proposer des actions de formation qui ont pour objectif l'acquisition de blocs de compétences. Ces actions permettent aux collaborateurs d'évoluer professionnellement.

Article 7.1 - Encourager une évolution équitable des carrières des femmes et des hommes

Dans l'objectif d'atteindre une part représentative des femmes et des hommes dans chaque catégorie d'emploi au sein de la branche professionnelle, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances veilleront à garantir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en matière d'évolution professionnelle en assurant un accès égal aux parcours professionnels ~~et~~ permettant notamment d'occuper des postes à haute responsabilité.

En effet, 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. À 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.

Des objectifs chiffrés seront, autant que possible, fixés au sein des entreprises en matière de mixité des postes afin de tendre vers un équilibre des effectifs dans les postes particulièrement masculinisés ou féminisés.

Il est également porté une attention particulière à la durée moyenne entre deux promotions des femmes et des hommes. Les entreprises doivent s'assurer que la proportion des femmes et des hommes parmi les salariés promus soit comparable à leur proportion dans l'effectif de chaque niveau de classification.

Sont par ailleurs proscrits les systèmes d'évaluation des performances basés exclusivement sur le temps de présence, afin que la situation familiale des salariés ne constitue pas un frein à leur évolution professionnelle.

Enfin, il est rappelé que les congés maternité, paternité, d'adoption ou congé parental d'éducation ne doivent pas pénaliser les salariés dans leur évolution professionnelle.

Article 7.2 - Tendre vers une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

Les parties signataires du présent accord corrèlent la notion de « plafond de verre » à celle de gestion des compétences et des potentiels.

Dès lors, les entreprises de courtage d'assurances doivent porter une attention toute particulière à l'équivalence de traitement entre les femmes et les hommes notamment dans l'accès aux postes à responsabilité au plus haut niveau de l'entreprise, et ce dans l'optique d'assurer à compétences équivalentes la meilleure mixité possible au sein des équipes de direction.

Afin de favoriser l'accès des femmes à tout niveau de responsabilité, y compris les plus élevés au sein de l'entreprise, les employeurs sont invités à définir des actions de nature à permettre la parité au sein des équipes de direction.

En outre, les entretiens professionnels peuvent être l'occasion de susciter des candidatures vers des postes à responsabilité.

Par ailleurs, depuis septembre 2022, les entreprises d'au moins 1 000 salariés doivent mettre en œuvre des actions visant à atteindre un objectif de 30 % de femmes dans les postes de dirigeants et de 30 % de femmes membres d'instances dirigeantes. Ces objectifs sont à atteindre avant mars 2026 et seront augmentés à 40 % à partir de 2029. Les entreprises de moins de 1 000 salariés sont également invitées à respecter ces seuils.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle tiennent également à rappeler que les entreprises de 1 000 salariés et plus doivent publier annuellement les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et, d'autre part, les membres des instances dirigeantes et que depuis le 1er mars 2023, ces écarts de représentation sont également rendus publics sur le site Internet du Ministère chargé du travail.

ARTICLE 8 LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES

Les parties signataires du présent accord souhaitent garantir le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle.

Elles s'accordent également à dire que la formation professionnelle constitue une voie privilégiée afin d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en favorisant l'évolution professionnelle.

Article 8.1 - Tendre vers un accès égal à la formation professionnelle pour les femmes et les hommes

Les données de l'index d'égalité femmes-hommes ainsi que les effets des stéréotypes pouvant affecter l'attractivité des métiers constitue des indicateurs privilégiés pour l'accès aux formations des salariés.

A cet égard, la branche professionnelle s'engage à déployer des actions de promotion des métiers et de l'alternance visant à rompre les stéréotypes.

Les entreprises s'assurent que les femmes et les hommes ont la possibilité d'accéder de manière équitable à des formations d'encadrement, de haut niveau, notamment certifiantes.

Afin de respecter cette égalité de traitement, celle-ci doit être appréhendée aussi bien en terme quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (thèmes, niveaux et durée des stages de formation dispensés).

Article 8.2 - Faciliter l'accès à la formation professionnelle pour y parvenir

De manière à favoriser un accès égal aux formations, les entreprises mettront en œuvre des moyens permettant de limiter les impacts de la charge de famille et d'articuler la vie privée du salarié avec le temps de formation.

Afin de faciliter l'accès à la formation professionnelle, les employeurs sont incités à proposer des actions de formation prenant en compte les situations familiales et personnelles (parentalité, proche aidant, handicap...). A cet égard, il est recommandé de diversifier les formats proposés (présentiel, distanciel, e-learning...) pour limiter les déplacements qui peuvent constituer un frein dans l'organisation vie privée/vie professionnelle et de communiquer les dates et horaires des formations suivant un délai raisonnable avant leur démarrage.

Par ailleurs, peuvent être est encouragée la mise en place de mécanismes de compensation pour les salariés en formation tels que la prise en charge des frais de garde d'enfant pendant la formation ou des temps de trajet pour se rendre en formation. De même, lorsque le temps de trajet entre le domicilie et le lieu de formation excède le temps normal de trajet, le salarié a droit à une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

En outre, la branche professionnelle travaillera avec les organismes de formation pour intégrer les contraintes particulières des personnes en temps partiel pour rendre ces formations plus accessibles.

TITRE III - RENFORCER LA PRISE DE CONSCIENCE DES ENJEUX D'EGALITE PROFESSIONNELLE

Pour les parties signataires du présent accord, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit passer avant tout par une prise de conscience des enjeux de féminisation de certains métiers, d'égalité salariale, d'égalité de traitement dans l'accès à la formation et en matière d'évolution professionnelle notamment. Afin d'accroître son efficacité, elle doit mobiliser l'ensemble des parties prenantes. Au-delà de l'intérêt de satisfaire aux obligations de négociation qui s'imposent en la matière à la branche professionnelle et aux entreprises, elle doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social permettant d'identifier les leviers d'actions et les mesures de correction, le cas échéant.

Partant du constat que des inégalités subsistent entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle, les parties signataires considèrent que cette prise de conscience et les actions de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes doivent être renforcées sous l'impulsion de la branche professionnelle.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux souhaitent rappeler dans un premier temps les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant de promouvoir dans un second temps des actions de sensibilisation, de communication et de formation à ce sujet et la mise en place de procédures internes permettant de prévenir les inégalités.

ARTICLE 9 LES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

En premier lieu, les parties signataires tiennent à rappeler que les négociations annuelles de branche sur les salaires minima conventionnels doivent prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre conformément aux dispositions en vigueur.

Il est par ailleurs rappelé que dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur engage tous les ans, ou au moins une fois tous les quatre ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail en application du Code du travail.

Par ailleurs, depuis la loi du 5 septembre 2018 l'Index de l'égalité professionnelle impose aux entreprises de mesurer les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes. Tous les ans, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur Internet leur Index pour le 1er mars.
L'Index de l'égalité professionnelle repose sur les éléments suivants :

- La suppression des écarts de rémunération,
- La même chance d'avoir une augmentation,
- La même chance d'obtenir une promotion,
- L'augmentation de salaire garantie au retour de congé maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Ces éléments prendront en compte les évolutions de l'index de l'égalité professionnelle, le cas échéant.

Les entreprises de la branche professionnelle veillent à prendre les mesures de correction adéquates, conformément aux dispositions en vigueur, lorsque des écarts de rémunération sont constatés.
De même, elles s'acquittent des obligations d'information imposées par le Code du travail tant à l'égard des salariés que des représentants du personnel.

ARTICLE 10 LA MISE EN PLACE D'ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

La branche professionnelle s'engage dès 2024 à mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de communication en faveur de l'égalité professionnelle et à promouvoir directement ou indirectement cette égalité notamment dans le cadre de leurs actions en faveur des métiers et de l'alternance.

La branche professionnelle s'engage également à communiquer largement sur le présent accord et le diagnostic qui lui est attaché auprès des entreprises et des salariés.

Il est préconisé aux entreprises de mener des actions de sensibilisation et de communication afin de permettre, à tous les niveaux, une prise de conscience des problématiques autour de l'égalité professionnelle et des disparités pouvant encore subsister entres les femmes et les hommes et promouvoir les dispositifs des accords ou plans d'action conclus en faveur de l'égalité professionnelle.

Les entreprises de la branche professionnelle sont par ailleurs invitées à mener des actions de sensibilisation, avec les partenaires privilégiés, auprès des salariés afin de prévenir tout comportement ou toute pratique qui pourraient s'avérer discriminants.

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'engagent par ailleurs à mettre en œuvre tous les moyens de prévention nécessaires contre les risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes sur le lieu de travail. En ce sens, elles sont encouragées à prendre en compte ces risques dans leur règlement intérieur. Il est également rappelé qu'il doit être tenu compte de ces risques dans les évaluations des risques professionnels dans l'entreprise conformément aux dispositions en vigueur (D.U.E.R.P., P.A.P.R.I.P.A.C.T., rapport annuel C.S.S.C.T.).

Par ailleurs, les entreprises sont encouragées à mener des actions de prévention, de sensibilisation à destination des salariés, et notamment des managers, sur le thème du harcèlement sexuel. Au préalable, elles sont invitées à réaliser un diagnostic de la situation avec les membres du C.S.S.C.T, du C.S.E., les référents Agissement sexiste et Harcèlement Sexuel du C.S.E. ou de l'entreprise, lorsqu'ils existent.

Pour mener cette démarche, les entreprises pourront s'appuyer sur les ressources mises à disposition par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Anact) : https://www.anact.fr/prevenir-le-sexisme-au-travail-les-ressources-telecharger.

De plus, pourront être mis en place des canaux de discussion et de signalement afin que les salariés victimes ou témoins de faits constitutifs de harcèlement sexuel et/ou d'agissements sexistes puissent en informer la hiérarchie.

A cet égard, les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler la procédure du lanceur d'alerte qui impose aux entreprises de plus de 50 salariés de mettre en place des procédures de recueil des signalements émanant des membres du personnel.

Les entreprises de la branche professionnelle, indépendamment de leurs effectifs, sont invitées à informer leurs salariés sur le dispositif, sur la procédure à suivre pour déclencher l'alerte et les conditions pour bénéficier du statut de lanceur d'alerte.

ARTICLE 11 LA FORMATION DES MANAGERS A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les entreprises de la branche professionnelle sont vivement encouragées à former l'ensemble des managers aux démarches de mixité et d'égalité professionnelle, de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

ARTICLE 12 LA MISE EN PLACE DE MESURES INTERNES PERMETTANT DE PREVENIR LES INEGALITES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les parties signataires du présent accord tiennent à réaffirmer l'importance d'impliquer toutes les parties prenantes de l'entreprise dans la mise en place de mesures de sensibilisation et de prévention, de communication, de protection et de correction, le cas échéant, en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au-delà des obligations d'information et de consultation du comité social et économique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes qui existent au sein de certaines entreprises, les parties signataires encouragent l'ensemble des entreprises à adopter une politique de transparence et à envisager les différentes mesures avec les représentants du personnel.

Pour accompagner les entreprises dans leur prise de conscience des inégalités en interne, le présent accord préconise la mise en place d'un référent en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.
Les entreprises pourront également garantir pour chaque salarié s'estimant discriminé en raison de son sexe de pouvoir être reçu par un de leurs représentants pour examiner les éléments qui selon lui sont constitutifs de cette discrimination.

TITRE IV - FAVORISER L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ARTICLE 13 LE RESPECT DU PRINCIPE « A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL »

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe général « à travail égal, salaire égal ».

En application de ce principe, les employeurs s'engagent, dès l'embauche, à rémunérer de la même manière les salariés placés dans une situation identique et effectuant un même travail ou un travail de valeur égale. L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes doit en conséquence être assurée par l'employeur.

Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire ne saura être justifiée que par des raisons objectives, pertinentes et matériellement vérifiables. Toute différence de rémunération reposant sur des éléments objectifs doit être proportionnée.

A cet égard, il est rappelé que les périodes d'absence des femmes dans l'entreprise, notamment pour raison de maternité sont généralement des facteurs qui peuvent entraîner des différences salariales.

Aussi, il est attendu des entreprises de la branche professionnelle qu'elles s'engagent à éviter l'impact des périodes d'absence des femmes comme des hommes, notamment au titre de leurs congés respectifs de parentalité, sur les évolutions salariales. A cette fin, les parties signataires du présent accord invitent les entreprises à prendre en compte le fait que le retour des salariés après un congé maternité ou paternité est un moment où doivent être mises en place des mesures adaptées, comme un entretien professionnel par exemple.

A cette occasion, les partenaires sociaux de la branche professionnelle tiennent à rappeler que les congés maternité et paternité sont considérés comme du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la répartition de l'intéressement et de la participation et le calcul des congés payés.

Afin de respecter le principe « à travail égal, salaire égal », les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances sont invitées à utiliser les révisions périodiques comme outils de réajustement des salaires. En effet, les parties signataires du présent accord considèrent que les révisions périodiques sont des moments propices pour observer les différences de salaires entre les femmes et les hommes et de réajuster les salaires si des écarts non justifiés apparaissent.
Elles auront également à faire preuve de vigilance à l'égard de ce principe lors de la détermination des promotions.

ARTICLE 14 LA SUPPRESSION DES DIFFERENCES DE TRAITEMENT INJUSTIFIEES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les indicateurs mis en place au sein de l'entreprise permettront d'appréhender la répartition des promotions, des primes, des salaires, et des augmentations en fonction du sexe et d'identifier, le cas échéant, des différences de traitement injustifiées.

Dès lors que des écarts de salaire non justifiés sont constatés, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'engagent à étudier et identifier la source de cet écart. Elles prendront alors les mesures nécessaires afin de faire cesser cette inégalité.

A cet égard, il est recommandé de fixer au niveau des entreprises des objectifs chiffrés en matière d'égalité de rémunération. Dans les entreprises dans lesquelles une ou plusieurs sections syndicales d'organisation représentatives sont constituées, ces objectifs sont envisagés dans le cadre du dialogue social et de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

De plus, les entreprises sont invitées à mettre en place des enveloppes annuelles à destination de la réduction des écarts de salaire, distinctes des enveloppes prévues pour les revalorisations salariales dans le cadre des négociations annuelles obligatoires. Les entreprises veilleront à ce que l'attribution de ces enveloppes bénéficie aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

TITRE V - FAIRE EVOLUER LES CONDITIONS DE TRAVAIL EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les parcours des femmes tendent à être plus fractionnés, notamment en raison de l'impact des congés maternité. Mais la répartition souvent genrée des tâches au sein des foyers impose des contraintes additionnelles en matière d'horaires et d'articulation des temps de vie aux femmes. Cela contribue à l'asymétrie de progressions de carrières et de situations métiers entre les femmes et les hommes. Cela se traduit aussi dans les indicateurs de qualité des emplois.

Conscientes que les situations familiales peuvent parfois être perçues comme un frein aux candidatures, à l'accès à la formation professionnelle et à l'évolution professionnelle, les parties signataires du présent accord souhaitent encourager les entreprises à mettre en place des actions ou à poursuivre leurs actions visant à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.

Cela passe par la prise en compte des situations et contraintes familiales individuelles, notamment liées à la parentalité, en vue d'adapter l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail.

ARTICLE 15 LA PRISE EN COMPTE DES SITUATIONS ET CONTRAINTES FAMILIALES NOTAMMENT LIEES A LA PARENTALITE

Les parties signataires du présent accord tiennent à réaffirmer que les congés liés à la parentalité ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle des salariés.

Au préalable, il est rappelé que la période d'indisponibilité du salarié lors congés maternité et paternité est considérée comme du temps de travail effectif 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.

Afin de réduire les inégalités inhérentes à l'accueil d'un nouvel enfant, le présent accord prévoit un maintien de salaire à hauteur de 100% du salaire mensuel net de l'intéressé pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé est d'une durée de 25 ou 32 jours calendaires conformément aux dispositions en vigueur à la date de signature du présent accord. Ce maintien vise à neutraliser les effets de la parentalité sur la rémunération des salariés concernés et à encourager ainsi un exercice équilibré de la parentalité entre les femmes et les hommes.

Les jours de congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont indemnisés par la Sécurité sociale dans les conditions en vigueur. L'employeur complètera ces indemnités à concurrence de 100% du salaire mensuel net de l'intéressé dans la limite de 25 ou 32 jours calendaires comme rappelé ci-avant. Le maintien de la rémunération à la charge de l'employeur en complément des prestations en espèces versées par la Sécurité Sociale est réservé au profit des salarié(e)s justifiant au minimum d'un an de présence dans l'entreprise au jour de la naissance ou de l'accueil de l'enfant.

Il est rappelé que les jours de congé pour naissance ou adoption de l'enfant sont payés normalement comme s'ils avaient été travaillés, conformément à l'article 34 de la convention collective.

L'article 29 de la convention collective est amendé en ce sens.

Par ailleurs, les entreprises veilleront à ce que les salariés se sentent bien libres de prendre le congé paternité. A cette fin, elles feront la promotion et encourageront la prise effective du congé paternité.

Toutes décisions, actes, paroles, de nature à stigmatiser les salariés ayant recours au congé paternité sont prohibés.

De plus, à leur retour de congé lié à la parentalité, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi équivalent et doivent bénéficier, d'une majoration de salaire au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise conformément aux dispositions en vigueur.

De même, l'employeur doit proposer un entretien professionnel au ou à la salarié(e) afin d'étudier ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Dans le cadre du congé parental, l'entretien professionnel peut également avoir lieu à la demande du ou de la salarié(e) avant la fin du congé. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est au salarié.

Les parties signataires du présent accord incitent fortement les entreprises de la branche professionnelle à systématiser cette démarche auprès des salariés de retour d'un congé lié à la parentalité.

Enfin, les entreprises de la branche professionnelle sont invitées à suivre la répartition des départs en fonction du sexe et à analyser les causes si l'une des catégories est surreprésentée et à accentuer, le cas échéant, ses actions d'information et de sensibilisation auprès de la catégorie sous-représentée.

ARTICLE 16 L'ADAPTATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Pour permettre une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, les parties signataires du présent accord recommandent aux entreprises de la branche professionnelle de développer des mesures d'assouplissement de l'organisation du temps de travail afin d'offrir plus de flexibilité aux salariés ayant des contraintes familiales plus importantes.

Article 16.1 - Faciliter l'accès aux horaires individuels et au temps partiel

L'accès aux aménagements d'horaires individuels ainsi que l'usage du temps partiel choisi seront autant que possible facilités au sein des entreprises de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Par ailleurs, les entreprises de la branche professionnelle veilleront 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 à cette occasion rappelé.

Il est par ailleurs rappelé que durant la grossesse, l'employeur est tenu d'adapter les conditions de travail de la salariée selon ses besoins. Ainsi, la salariée pourra bénéficier d'aménagements des horaires, d'ajustements de sa charge de travail et d'un poste adapté.

Par ailleurs, lorsqu'un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, est nécessaire, la salariée devra bénéficier du maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce, jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Il est également rappelé que 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 d'un justificatif tel que prévu par l'article 29 de la Convention collective et des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Article 16.2 - Favoriser le télétravail

Afin de favoriser l'émergence de conditions de travail propice à l'égalité professionnelle, les parties signataires du présent accord encouragent également les entreprises à mettre en place le télétravail conformément aux dispositions de l'accord du 28 juin 2018 relatif au télétravail dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances pour tenir compte des situations et contraintes familiales.

Le télétravail vise à offrir aux salariés une plus grande flexibilité dans l'organisation de leur travail permettant ainsi une meilleure articulation de leur vie professionnelle et de leur vie familiale.

Il permet notamment de faciliter l'accès au travail des salariées en situation de grossesse.

La branche rappelle néanmoins que les horaires qui s'appliquent en situation de télétravail sont identiques aux horaires habituels, pour les salariés soumis au décompte horaire. De même, il conviendra de veiller au respect du droit à la déconnexion des salariés.

TITRE VI - SUIVI DES INDICATEURS

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances sont invitées à partager leur expérience et à transmettre les résultats de leur suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de la branche professionnelle.

Les parties signataires du présent accord conviennent de suivre l'évolution de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de la branche professionnelle. Pour ce faire, elles fixent les indicateurs de suivi suivants :

1. Évolution du nombre de salariés,
2. Nombre d'entreprises,
3. Part des femmes et des hommes dans les effectifs,
4. Part des femmes et des hommes par taille de structure,
5. Part et répartition des femmes et des hommes par âge,

6. Part et répartition des femmes et des hommes par CSP,
7. Part des femmes et des hommes dirigeants,
8. Répartition femmes / hommes pour les 16 métiers les plus représentés,
9. Part des femmes et des hommes par type de contrat,
10. Part des femmes et des hommes par temps de travail,
11. Part de femmes et des hommes en formation en fonction du dispositif de formation,
12. Niveaux visés en alternance par les femmes et les hommes au sein de la branche,
13. Part de femmes et d'hommes au sein de la branche par tranche de revenu (net) et contrat de travail,
14. Ecarts de salaires femmes/hommes par CSP et âge.
15. Part des femmes et des hommes ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par tranche de revenu (≤ PMSS ; > PMSS).

Si les parties signataires du présent accord le jugent nécessaire, ces indicateurs pourront, dans la mesure du possible, être complétés, ajustés ou affinés dans le temps.

De même, des études paritaires seront menées par la branche professionnelle afin de mesurer l'évolution des écarts salariaux dans le temps. Elles porteront également sur le suivi des index égalité professionnelle de la branche professionnelle, recenseront les plans d'action des entreprises en la matière et comporteront un comparatif des accords négociés.

Signataires :

- PLANETE 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