

**AVENANT DU 31 JANVIER 2024 A LA CONVENTION COLLECTIVE DES
ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES DU 18
JANVIER 2002**

PREAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles 29 et 30 relatifs aux congés de parentalité des salariés de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Le nouvel article 29 vise à réunir les dispositions afférentes au congé maternité, qui demeurent inchangées, et les nouvelles dispositions relatives au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Dans le cadre de la conclusion de l'accord du 31 janvier 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est désormais intégré au sein de la Convention Collective des Entreprises de Courtage d'Assurances et/ou de Réassurances. Poursuivant un objectif de parité entre les femmes et les hommes, le nouvel article 29 prévoit un maintien de salaire au profit des bénéficiaires de ce congé, ainsi que cela est prévu pour les bénéficiaires du congé maternité et du congé d'adoption.

L'ancien article 30 est uniquement modifié s'agissant de la durée du congé d'adoption, augmentée de 10 semaines à 16 semaines pour l'arrivée d'un enfant ne portant pas le nombre d'enfants à charge à 3 ou plus, afin de se conformer à la Loi du 14 décembre 2020.

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.

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

A défaut d'extension, cet avenant n'est pas applicable.

Les articles 29 et 30 sont modifiés comme suit :

ARTICLE 29 - CONGES MATERNITE ET DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

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

^{DS}
JFB

^{DS}
MWS

^{DS}
LP

^{DS}
RDT

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.

DS
JFB

DS
MWS

DS
LP

DS
RDT

ARTICLE 30 - CONGE D'ADOPTION

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

La durée de ce congé est de :


- 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.

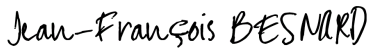
Le maintien de la rémunération à la charge de l'employeur en complément des prestations en espèces versées par la Sécurité Sociale et éventuellement des garanties de prévoyance est réservé au profit des salarié(e)s justifiant au minimum d'un an de présence dans l'entreprise au moment de l'adoption. L'employeur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

Fait à Paris, le 31 janvier 2024
En huit exemplaires

Pour PLANETE CSCA,
10, rue Auber - 75009 Paris

DocuSigned by:

8126999681AE492...

Pour la Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
47, avenue Simon Bolivar - 75950 Paris Cedex 19

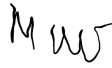
DocuSigned by:

988C042EE17849F...

Pour la C.F.E.-C.G.C., le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
43, rue de Provence - 75009 Paris

DocuSigned by:

A5BB58332A2345A...

DS


DS


DS


DS


Pour la Fédération Nationale C.G.T. du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA), Case 537,
263, rue de Paris - 93515 Montreuil cedex

Pour la Fédération C.F.T.C.-C.S.F.V. (Commerce, Services et Force de Vente)
34, quai de la Loire – 75019 Paris

DocuSigned by:
Luc Plateau
3C56260CB1BD491...

Fédération des Employés et Cadres C.G.T./F.O., Section Fédérale des Assurances,
54, rue d'Hauteville -75010 Paris