

Assurances : salariés commerciaux des sociétés

IDCC 653

Convention collective nationale du 12 novembre 2019

[Non étendue, applicable à compter du 1^{er} juill. 2020 reportée au 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

CFDT.

Mod. par Avenant n° 1, 30 avr. 2021, non étendu⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFA.

Syndicat(s) de salariés :

Assurances CFE CGC ;

FBA CFDT.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

1) La Branche des sociétés d'assurances - entendue comme réunissant les entreprises qui exercent les activités visées à l'article L 310-1 du Code des assurances (et soumises aux dispositions dudit code) - se caractérise par une couverture conventionnelle qui permet aux salariés de bénéficier d'avantages collectifs adaptés aux réalités économiques et sociales communes à tous ou, le cas échéant, propres à leurs spécificités professionnelles.

À l'occasion de la première mesure de représentativité des organisations syndicales salariées au niveau de la Branche, les partenaires sociaux avaient décidé à l'unanimité de rappeler les contours de celle-ci dans un protocole d'accord du 12 juillet 2012. Le périmètre de la Branche vise le personnel salarié relevant de :

- La convention collective nationale du 13 novembre 1967 des échelons intermédiaires (IDCC n° 438) ;
- La convention collective nationale du 27 mars 1972 des producteurs salariés de base (IDCC n° 653) ;
- La convention collective nationale du 27 mai 1992 des salariés de l'assurance (IDCC n° 1672) ;
- La convention collective nationale du 27 juillet 1992 des inspecteurs (IDCC n° 1679) ;
- L'accord du 3 mars 1993 des cadres de direction (IDCC n° 2357).

Le processus de restructuration des Branches professionnelles, mis en œuvre par les lois n° 2014-288 du 5 mars 2014 et n° 2016-1088 du 8 août 2016 ainsi que l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, a incité les partenaires sociaux de la Branche, réunis dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), à élargir le champ conventionnel de la convention collective nationale du 27 mars 1972 relative aux «producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances» (IDCC n° 653) à celui de la convention collective nationale du 13 novembre 1967 relative aux «échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances» (IDCC n° 438).

2) Ont été conclus le 20 décembre 2018 et le 12 février 2019 :

- Un protocole d'accord définissant le champ d'application de la convention collective nationale des salariés commerciaux des sociétés d'assurances par élargissement du champ de la convention collective nationale du 27 mars 1972 relative aux producteurs salariés de base, aux producteurs salariés des échelons intermédiaires à qui s'applique historiquement la convention collective nationale du 13 novembre 1967.

- Un accord de méthode définissant notamment le déroulement de la négociation.

3) A été conclu le 12 novembre 2019, un protocole d'accord définissant les dispositions générales de la convention collective nationale des salariés commerciaux des sociétés d'assurances.

4) La convention collective nationale du 27 mars 1972 est intégralement révisée, dans les termes des dispositions

qui suivent, étant précisé que, sans dénaturer cette révision, les signataires ont souhaité une présentation intégrale du texte révisé afin de le mettre en conformité avec l'évolution des dispositions législatives de référence et d'en faciliter la lecture et la compréhension.

Titre I ***Dispositions générales***

Chapitre I ***Champ d'application***

Article 1 ***Entreprises concernées***

La convention s'applique aux entreprises définies ci-après :

- a) Les entreprises françaises et étrangères d'assurances visées au 1^{er} alinéa inclus de l'article L. 310-1 du code des assurances*
- b) Les entreprises françaises et étrangères ayant exclusivement pour objet la réassurance ;*
- c) Les groupements d'intérêt économique (GIE) constitués exclusivement ou contrôlés par les entreprises visées ci-dessus et ayant pour objet de faciliter par la mise en œuvre de moyens techniques ou humains nécessaires, l'exercice des activités d'assurance ou de réassurance que ces entreprises pratiquent.*

Pour l'application de l'alinéa ci-dessus, un GIE est considéré comme contrôlé par une ou plusieurs entreprises 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, égal ou supérieur à 70 %.

Dans le cas où le pourcentage des droits de vote détenus par une ou plusieurs entreprises d'assurances est, au total, inférieur à 70 %, 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. À défaut d'accord ou en l'absence de délégués syndicaux, ce choix est déterminé par les instances du GIE.

La répartition du pourcentage des droits de vote s'apprécie au moment de la constitution du GIE. Son évolution dans le temps est sans incidence sur la convention collective appliquée au personnel, qui demeure celle arrêtée lors de cette création.

- d) Les organismes professionnels des sociétés d'assurances, c'est-à-dire ceux communs à ces sociétés en vue de l'étude ou de la gestion, au niveau de la profession, de questions ou d'activités qui lui sont propres, à l'exception des syndicats tels que définis au Titre I du Livre IV du Code du Travail.*

Article 2 ***Salariés concernés***

La convention s'applique aux salariés commerciaux non-cadres des entreprises visées à l'article 1, exerçant sur le territoire national (DROM-COM compris).

Par salarié commercial non-cadre, il faut entendre le personnel, qui sous l'autorité de sa hiérarchie, exerce à titre exclusif les missions qui lui sont confiées par la société ou le groupe qui l'emploie. Il peut être exigé de ces salariés un minimum de production.

Article 3 ***Libellés des emplois***

Les sociétés sont libres de déterminer le libellé des emplois visés à l'article 2.

N'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention les inspecteurs et les mandataires non-salariés, de même que les personnels administratifs et les cadres de direction des sociétés d'assurances.

Chapitre II ***Durée - Révision - Dénonciation***

Article 4 ***Durée d'application***

La présente convention collective est entrée en vigueur le 27 mars 1972. Initialement conclue pour une durée déterminée d'un an, elle a été tacitement reconduite depuis cette date.

Les signataires estiment adapté de lui conférer désormais une durée indéterminée.

Article 5

Révision

La présente convention collective peut être révisée dans les conditions suivantes :

- *L'engagement d'une procédure de révision peut être initié par l'organisation d'employeurs ou par une des organisations syndicales représentatives régulièrement habilitées en application des dispositions légales,*
- *L'organisation qui initie la procédure de révision adresse par courrier ou par mail aux autres organisations représentatives une proposition de rédaction des dispositions dont la substitution aux dispositions actuelles est soumise à la négociation.*
- *Tout avenir de révision est soumis aux conditions légales de validité.*

Article 6

Désignation

La présente convention peut être dénoncée par l'organisation d'employeurs et/ou une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires.

La dénonciation est notifiée par son (ses) auteur(s) par lettre recommandée avec avis de réception à chaque organisation et donne lieu aux mesures de publicité prévues par la réglementation.

La dénonciation porte nécessairement sur l'ensemble des dispositions de la présente convention.

La dénonciation prend effet au terme d'un délai de préavis de trois mois suivant la réalisation des mesures de publicité.

Au-delà du terme du préavis, la convention collective dénoncée soit par l'organisation d'employeurs, soit par toutes les organisations syndicales signataires continue à produire effet, si aucun accord de substitution n'est entré en vigueur à ce terme, jusqu'à l'entrée en vigueur de tout accord ou convention de substitution et au plus tard pendant une durée de un an à compter de la réalisation des mesures de publicité.

Chapitre III

Respect des droits et libertés fondamentaux - dialogue social

Article 7

Droits et libertés fondamentaux

La liberté d'opinion et celle de s'associer pour la défense d'intérêts professionnels communs sont des droits fondamentaux des chefs d'entreprise et des salariés commerciaux, reconnus comme tels par les signataires.

Ceux-ci s'engagent à veiller au respect des droits et libertés fondamentaux reconnus par les lois et règlements, à la lumière des principes généraux suivants :

- *reconnaissance des droits et devoirs découlant du respect mutuel dans les relations individuelles et collectives ;*
- *acceptation réciproque des limites imposées à l'expression des opinions par le respect de la liberté d'autrui et la nature exclusivement professionnelle des relations entre les entreprises et leurs salariés ;*
- *liberté d'adhérer ou non à un syndicat pour la défense des intérêts professionnels ;*
- *respect des personnes, des biens, des libertés et des intérêts de l'entreprise ou de la profession ;*
- *refus de toute discrimination à raison du sexe, de la nationalité, du handicap, de l'origine ethnique, des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, de l'appartenance ou non à un syndicat et de la participation ou non à des activités ou actions de caractère syndical, du lancement d'alerte au sens de l'article L. 1132-3-3 du code du travail ainsi que toutes les autres discriminations au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail.*

Dans ce cadre, les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les aspects de la vie professionnelle et notamment en matière de rémunération, promotion et formation et auquel est tenu tout employeur.

Article 8

Dialogue social

Les principes et conditions d'exercice effectif du dialogue social sont définis par l'accord du 7 novembre 2017 sur le dialogue social et tout accord qui lui serait ultérieurement substitué.

Chapitre IV

Instances sociales

Article 9

Comités sociaux et économiques

Les salariés commerciaux auxquels la présente convention collective s'applique participent aux élections des membres du CSE constitués dans les entreprises entrant dans son champ d'application, au même titre et dans les mêmes conditions que l'ensemble des autres salariés desdites entreprises.

Ils bénéficient des activités sociales et culturelles dans les conditions définies par les CSE pour l'ensemble des salariés.

Titre II

Formalisation et exécution du contrat de travail

Chapitre I

Contrat de travail

Article 10

Cadre juridique

Le contrat de travail régit les rapports entre employeur et salarié dans le respect de la législation, des textes internationaux ou communautaires applicables en France, des accords interprofessionnels, de la présente convention collective nationale des salariés commerciaux et des autres accords professionnels, ainsi que, le cas échéant, des accords d'entreprise.

Article 11

Contrat de travail

Il sera remis à tout salarié commercial au moment de son engagement un contrat de travail.

Indépendamment de toute autre clause qui pourrait être convenue entre les parties, le contrat de travail comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- la durée du contrat de travail (contrat à durée déterminée ou indéterminée) ;
 - à titre informatif : soit le lieu de travail, soit la zone géographique ou professionnelle⁽¹⁾
- ⁽¹⁾ La «zone géographique» ou «professionnelle» est celle, dans laquelle ou sur laquelle le salarié commercial exerce ou bien est susceptible d'exercer son activité professionnelle selon les termes de son contrat de travail.
- d'activité compte tenu des déplacements inhérents à l'emploi ;*
- la référence à la convention collective et ses annexes;
 - la durée de la période d'essai éventuelle ;
 - la rémunération, sa structuration et ses modalités de paiement ;
 - si elle diffère de la durée collective de travail, la durée individuelle de travail applicable au salarié et sa répartition au cours de la journée, de la semaine, du mois ou de l'année ;
 - la durée du préavis en cas de démission ou de licenciement si elle diffère de celle prévue à l'article 14 ;
 - éventuellement les termes et conditions d'une interdiction de concurrence destinée à protéger les intérêts légitimes de l'entreprise après la rupture du contrat de travail; le contrat ou tout avenant définit la durée de l'interdiction de concurrence, l'étendue de cette interdiction tenant compte de la nature des contrats d'assurance à la distribution desquels a participé le salarié commercial et la contrepartie financière à laquelle est conditionnée l'application de l'interdiction. Cette contrepartie est une indemnité mensuelle au moins égale à 30 % du salaire moyen mensuel des 12 derniers mois précédant la fin de contrat. La durée de l'interdiction ne peut excéder une année à compter du terme du préavis, ce qui suppose obligatoirement de définir le champ d'application géographique de l'obligation de non-concurrence faite au salarié commercial dans son contrat de travail.

Article 12

Information des salariés

Simultanément à la signature de son contrat de travail, l'entreprise met à la disposition du salarié commercial, éventuellement par accès à l'intranet, le texte de la présente convention collective et de tous accords professionnels s'appliquant aux salariés commerciaux des sociétés d'assurances, le règlement intérieur de l'entreprise et tous documents susceptibles de le compléter, ainsi que tous accords collectifs conclus au sein de l'entreprise s'appliquant aux

salariés commerciaux.

Article 13 **Modification dans la situation du salarié commercial**

Les changements de situation personnelle, s'ils sont susceptibles d'avoir des incidences sur les obligations respectives de l'entreprise et du salarié commercial, doivent être signalés par ce dernier à l'employeur.

Article 14 (d'origine) **Période d'essai**

Le contrat de travail à durée indéterminée du salarié commercial peut comporter une période d'essai d'une durée maximale de six mois non-renouvelable. Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu par l'une ou l'autre des parties. À défaut de notification de la rupture de la période d'essai, la poursuite du contrat au-delà de son terme constitue une confirmation implicite de l'intéressé dans ses fonctions.

Durant cette période, l'entreprise doit veiller à faciliter l'insertion professionnelle du salarié commercial en mettant en œuvre accompagnement, programme de formation et objectifs adaptés. Un point doit être fait avec l'intéressé avant la fin de cette période.

Dans le cas de rupture du contrat de travail, par l'employeur, en cours ou au terme de la période d'essai, il devra être respecté, conformément à l'article L. 1221-25 du Code du travail, un délai de prévenance d'au moins :

- Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence;
- Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- Deux semaines après un mois de présence ;
- Un mois après trois mois de présence.

Le salarié commercial, pour sa part, doit respecter, en cas de rupture du contrat de travail à son initiative, en cours ou au terme de la période d'essai, un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures pour les salariés commerciaux disposant d'une ancienneté inférieure à huit jours.

Article 14 (nouveau) **Période d'essai**

(Voir également Accord du 30 juin 2023)

Mod. par Avenant du 27 juin 2023, non étendu, applicable à compter du 9 sept. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

*Organisations patronales :
FFA.*

*Syndicat(s) de salariés :
CFTC CSFV ;
FEC - FO ;
FBA CFDT ;
CFE CGC Assurance ;*

FSPBA-CGT (adhésion par lettre du 18 juillet 2023).

Le contrat de travail à durée indéterminée du salarié commercial peut comporter une période d'essai d'une durée de deux mois. La période d'essai pourra être renouvelée, par accord exprès conclu entre l'employeur et le salarié, une fois, pour une durée au plus égale à deux mois.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu par l'une ou l'autre des parties. À défaut de notification de la rupture de la période d'essai, la poursuite du contrat au-delà de son terme constitue une confirmation implicite de l'intéressé dans ses fonctions.

Durant cette période, l'entreprise doit veiller à faciliter l'insertion professionnelle du salarié commercial en mettant en œuvre accompagnement, programme de formation et objectifs adaptés. Un point doit être fait avec l'intéressé avant la fin de cette période.

Dans le cas de rupture du contrat de travail, par l'employeur, en cours ou au terme de la période d'essai, il devra être respecté, conformément à l'article L. 1221-25 du Code du travail, un délai de prévenance d'au moins :

- Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence;
- Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- Deux semaines après un mois de présence ;
- Un mois après trois mois de présence.

Le salarié commercial, pour sa part, doit respecter, en cas de rupture du contrat de travail à son initiative, en cours ou au terme de la période d'essai, un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures pour les salariés commerciaux disposant d'une ancienneté inférieure à huit jours

Chapitre II

Exécution du contrat de travail

Article 15

Engagements réciproques

Le contrat de travail définit l'engagement des parties à faire respecter les obligations professionnelles dans le souci de leurs intérêts partagés et le respect de leurs droits et devoirs respectifs.

Pendant la durée du contrat de travail, les deux parties s'attachent à faire respecter loyalement à cet engagement.

Article 16

Visite d'information et de prévention médicale

Le salarié commercial bénéficie d'une visite d'information et de prévention médicale prévue à l'article L. 4624-1 du code du travail. Cette visite peut être effectuée par un médecin du travail ou par tout professionnel de santé au travail. Elle est réalisée dans un délai maximum de trois mois à compter de l'embauche. Le renouvellement de la visite est fixé par le médecin, dans un délai maximal de 5 ans.

Article 17

Formation professionnelle

Les salariés commerciaux des sociétés d'assurances bénéficient notamment des dispositions des accords relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie et à son financement conclus au niveau de la Profession⁽²⁾.

⁽²⁾ À la date de conclusion du présent texte, il s'agit de l'accord du 24 novembre 2014

Article 18

Maladie et accident

En cas d'interruption de travail pour maladie ou accident, sauf force majeure, le salarié commercial doit en informer son employeur dans les plus brefs délais et au plus tard dans les vingt-quatre heures, et adresser, dans les quarante-huit heures, un certificat médical précisant la durée probable de l'interruption.

Article 19

Incidence de la maladie et de l'inaptitude sur le contrat de travail

a

Absences pour maladie

La maladie ne constitue pas en elle-même un motif susceptible de fonder un licenciement. Toutefois, l'employeur peut être contraint, dans les conditions fixées aux paragraphes qui suivent, de mettre fin au contrat de travail en raison des répercussions que les absences pour maladie ou accident non professionnel ont pour le fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié commercial bénéficie toutefois d'une garantie d'emploi pendant une période de 9 mois consécutifs ou non sur une même période de 12 mois au cours de laquelle aucune procédure de licenciement ne peut être envisagée au sens du paragraphe ci-dessus. Au-delà de cette période le licenciement est possible en cas de nécessité de remplacement définitif du salarié commercial et si l'absence du salarié commercial pour maladie ou accident non professionnel perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise.

L'employeur doit observer dans ce cas, du fait qu'il en prend l'initiative, d'une part la procédure d'entretien préalable prévue par les dispositions légales comme en cas de licenciement, d'autre part le préavis prévu à l'article 37.

L'indemnité prévue par l'article 39 est due.

b

Inaptitude au poste de travail

En cas d'inaptitude d'un salarié commercial à son poste de travail, constatée par le médecin du travail, à l'issue des périodes de suspension du contrat, l'employeur est tenu de lui proposer⁽³⁾, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que des aménagements de postes de travail sans préjudice des dispositions légales particulières en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Ces propositions d'emploi font l'objet d'une consultation du CSE conformément aux dispositions légales en vigueur.

⁽³⁾ Toutefois l'employeur est dispensé de rechercher un reclassement lorsque l'avis d'inaptitude indique expressément :

— que tout maintien du salarié commercial dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ;

— ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi (Code du travail, art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12).

Si le salarié commercial n'est pas reclassé dans l'entreprise dans le mois suivant l'examen médical de reprise de travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de lui verser, à l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à son dernier emploi.

Dans le cas où le reclassement ne s'avère pas possible, le salarié commercial licencié bénéficie de l'indemnité prévue à l'article 39.

Article 20 **Maternité, paternité et adoption**

a **Congé de maternité**

Pour les femmes enceintes répondant, à la date du début de leur congé de maternité, à la condition de présence effective de 12 mois, la durée de celui-ci est portée à 20 semaines, à moins que, en raison du nombre d'enfants à charge, cette durée soit fixée à 26, 34 ou 46 semaines en application des dispositions légales.

L'intéressée indique à l'employeur, au moins un mois avant le début de son congé conventionnel, la répartition souhaitée de celui-ci sur la période qui précède et qui suit la date présumée de l'accouchement. Cette répartition doit respecter la durée des congés pré et postnatal du congé de maternité légal.

Pendant ce congé de 20, 26, 34 ou 46 semaines, l'intéressée reçoit de son employeur une allocation destinée à compléter jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel⁽⁴⁾ les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

⁽⁴⁾ Il faut entendre le salaire moyen calculé sur la période des 12 derniers mois précédant le départ en congé maternité et incluant tous les éléments fixes et variables de la rémunération du salarié commercial.

Lorsque la salariée commerciale bénéficie, en raison d'un état pathologique, d'un arrêt de travail supplémentaire avec versement des indemnités journalières «maternité» de la Sécurité sociale, elle perçoit pendant cet arrêt l'allocation de l'alinéa précédent en plus des durées du congé de maternité qu'il prévoit.

b **Congé d'adoption**

Le salarié commercial ou la salariée commerciale répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise de 12 mois reçoit, pendant le congé d'adoption fixé conventionnellement à 14 semaines, une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel.

Lorsque le ou la salarié(e) commercial(e) bénéficie, en raison du nombre d'enfants à sa charge, d'un congé d'adoption d'une durée supérieure à 14 semaines, le versement de l'allocation de l'entreprise est assuré pendant toute la durée de ce congé légal.

c **Congé parental d'éducation**

Le salarié commercial ou la salariée commerciale peut bénéficier, de plein droit, sur sa demande, d'un congé parental d'éducation dans les trois années suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce congé parental d'éducation est régi par les dispositions légales en vigueur, sans que son bénéfice soit toutefois subordonné à une condition d'effectif minimal de l'entreprise. Il peut être pris soit sous forme de suspension du contrat de travail, soit sous forme de travail à temps partiel, soit selon une combinaison de ces deux formes, dans les conditions prévues par la loi.

La reprise du travail avant la date d'expiration normale du congé est de droit en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage.

À l'expiration du congé parental, le salarié commercial retrouve son emploi ou un emploi similaire en conservant les droits acquis au début dudit congé.

Pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à la durée de présence dans l'entreprise, le congé parental est pris en compte pour moitié.

d **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant dont la durée est déterminée par la loi.

Par ailleurs, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de droit pendant la période d'hospitalisation dans la limite de la durée légale.

Les signataires de la convention collective considèrent que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut contribuer à un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle ainsi qu'à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, en ce qu'elle permet de promouvoir le partage des responsabilités familiales.

Afin d'encourager la prise de ce congé, les sociétés mettent en place des mesures permettant de compléter les indemnités journalières de Sécurité sociale du salarié commercial concerné jusqu'à concurrence de son salaire net

mensuel⁽⁵⁾.

(5) Il faut entendre le salaire moyen calculé sur la période des 12 mois précédent le départ en congé paternité et incluant tous les éléments fixes et variables de la rémunération du salarié commercial.

Par ailleurs, les entreprises mettent à disposition de leurs salariés commerciaux une information sur les congés liés à la naissance, qu'il s'agisse des congés légaux ou conventionnels.

Article 21 **Congés pour événements familiaux**

Le salarié commercial des sociétés d'assurances bénéficie des congés pour événements familiaux prévus par le code du travail.

En outre, sous réserve de satisfaire à la condition de présence effective de 12 mois à la date de l'événement :

- des autorisations d'absences sont accordées à concurrence d'un jour en cas de mariage et/ou en cas de conclusion d'un PACS d'un frère ou d'une sœur du salarié ou d'un frère ou d'une sœur du conjoint du salarié,
- le congé légal de 4 jours en cas de mariage et/ou en cas de conclusion d'un PACS est porté à 5 jours ouvrés avec maintien de la rémunération.

Les salariés commerciaux répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise de 12 mois et qui ont la charge de jeunes enfants bénéficient, en tant que de besoin, d'autorisations d'absences rémunérées de courte durée dont les modalités et la durée sont arrêtées au niveau de l'entreprise sans pouvoir être inférieures à :

- une journée par an pour la rentrée scolaire d'un ou plusieurs enfants de moins de 7 ans,
- trois jours par an en cas de maladie d'un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans.

Lorsque les deux parents sont salariés dans la même entreprise, ces autorisations ne se cumulent pas.

Article 22 **Congés d'ancienneté**

La durée des congés légaux des salariés commerciaux de Niveau II sera augmentée de :

- 1 jour ouvrable pour les salariés commerciaux ayant 5 ans d'ancienneté dans la société ;
- 2 jours ouvrables pour les salariés commerciaux ayant 15 ans d'ancienneté dans la société ;
- 3 jours ouvrables pour les salariés commerciaux ayant 25 ans d'ancienneté dans la société ;
- 4 jours ouvrables pour les salariés commerciaux ayant 35 ans d'ancienneté dans la société.

Chapitre III **Durée du travail**

Article 23 **Durée conventionnelle ou légale du travail**

Les salariés commerciaux des sociétés d'assurances bénéficient des dispositions relatives à la durée du travail définies par accord collectif au sein de l'entreprise ; à défaut, ils bénéficient des dispositions légales et réglementaires.

Article 24 **Forfait jours**

Champ d'application

Les salariés commerciaux, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leurs activités et dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, peuvent bénéficier de forfaits jours.

En effet, les signataires ont décidé de définir le cadre dans lequel les sociétés de la branche peuvent, en application directe des dispositions qu'ils définissent, proposer à leurs salariés commerciaux d'organiser leur temps de travail sous la forme d'un forfait annuel en jours. Ces dispositions sont supplétives et ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise organisant les forfaits en jours sur l'année.

Modalités de mise en place

Une convention individuelle de forfait jours conclue avec le salarié commercial est impérative, étant précisé que, pour les salariés commerciaux concernés, la société doit alors respecter les conditions exposées ci-après.

Décompte du temps de travail sur une base annuelle

- Le nombre de jours susceptibles d'être «forfaits» est plafonné à 215 incluant la journée de solidarité : nombre de jours dans l'année - nombre de jours de repos hebdomadaires - 25 jours ouvrés de congés payés - nombre de jours fériés chômés hors week-end - nombre de jours RTT⁽⁶⁾

⁽⁶⁾ Ce calcul n'intègre pas les congés supplémentaires conventionnels et légaux (ex : congés d'ancienneté, congés maternité ou paternité ...) et les jours éventuels pour évènement particulier qui viennent s'imputer sur le plafond de jours travaillés.

— La période de référence est l'année civile.

— En cas d'absence, d'entrée ou de sortie en cours d'année, les dispositions suivantes s'appliquent :

— Les périodes d'absence assimilées par des dispositions du code du travail à du travail effectif pour la détermination du droit aux congés payés, sont sans aucune conséquence sur les droits aux jours de réduction du temps de travail.

Les autres périodes d'absence non assimilées par des dispositions du code du travail à du travail effectif pour la détermination du droit aux congés payés, donnent lieu à une réduction proportionnelle du nombre de jours de réduction du temps de travail selon les principes suivants :

— La ou les périodes d'absences cumulées d'une durée totale inférieure ou égale à 10 jours ouvrés sur une année donnée n'ont aucune conséquence sur le nombre de jours de réduction du temps de travail ;

— En cas d'absence pour maladie, la proratisation n'intervient qu'au-delà de 25 jours ouvrés par année civile ;

— Le nombre de jours de réduction du temps de travail est proratisé selon la formule suivante :

Jours de travail dans l'année – jours d'absence / Jours de travail dans l'année × jours de RTT annuel

— Le nombre de jours de réduction du temps de travail ainsi calculé est arrondi à la demi-journée supérieure.

— Le droit individuel aux jours de réduction du temps de travail est calculé au prorata du temps de présence du salarié commercial dans l'entreprise au cours de l'année civile selon la formule suivante :

Jours de travail dans l'année – jours d'absence / Jours de travail dans l'année × jours de RTT annuel

Le nombre de jours de réduction du temps de travail ainsi calculé est arrondi à la demi-journée supérieure.

En cas de départ définitif de l'entreprise, l'ensemble des jours de réduction du temps de travail doit être pris avant le départ effectif du salarié commercial.

Dans le cas où le salarié commercial a utilisé plus de jours de réduction de temps de travail qu'il n'en avait acquis au moment de son départ, une compensation négative sur le solde de toute compte est effectuée.

Rémunération

La rémunération mensuelle du salarié commercial est lissée sur la période annuelle de référence quel que soit le nombre de jours travaillés au cours du mois, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Temps de repos et droit à la déconnexion

Les salariés commerciaux en forfait jours ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes ou hebdomadaires de travail.

Ils bénéficient d'un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire minimal de 35 heures.

Ces limites n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures mais une amplitude maximale de la journée de travail.

Le respect de ces temps de repos quotidiens et hebdomadaires ainsi que le respect d'une bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle impliquent le droit pour le salarié commercial de déconnexion des outils de communication à distance en dehors de son temps de travail. À défaut de dispositions spécifiques relatives à l'exercice du droit à la déconnexion prévues soit dans un accord d'entreprise, soit dans une charte, il est rappelé que chaque salarié commercial bénéficie de ce droit.

Concernant plus particulièrement l'usage de la messagerie électronique professionnelle, il est précisé que le salarié commercial n'est pas tenu de prendre connaissance des courriels qui lui sont adressés ou d'y répondre en dehors de son temps de travail.

Contrôle du décompte des jours travaillés/non travaillés

L'organisation du travail des salariés commerciaux en forfait jours fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment au bon équilibre de la charge de travail.

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire mis en place par l'employeur.

L'employeur est tenu d'établir un document qui doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 215 jours.

Ce suivi est établi par le salarié commercial sous le contrôle de l'employeur et il a pour objectif de concourir à préserver la santé du salarié.

Entretiens individuels

Compte tenu de son autonomie, le salarié commercial suit lui-même son organisation du travail et l'amplitude de ses journées d'activité.

Le salarié commercial en forfait jours et l'employeur veilleront néanmoins ensemble, au fur et à mesure que le salarié commercial organise son temps de travail, concrètement au respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives à :

- la durée du repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives,
- à la durée minimale de repos quotidien de 11 heures consécutives.

En cas de difficulté quelconque relative à la mise en œuvre des dispositions ci-dessus, le salarié commercial concerné devra en informer sans délai son supérieur hiérarchique, pour rechercher ensemble et mettre au point les solutions adaptées. Le salarié commercial peut alerter à la fois sa hiérarchie et la Direction des ressources humaines. Cette dernière organisera alors un à plusieurs entretiens avec le salarié et le supérieur hiérarchique concernés.

Sur simple demande du salarié commercial et/ou du supérieur hiérarchique, un entretien mensuel sera organisé sur l'exécution de la convention en forfait-jours et notamment sur la charge de travail du salarié.

Quoiqu'il en soit, une fois par an, un entretien aura lieu avec le responsable hiérarchique ou la Direction des ressources humaines qui fera le point de ce mode d'organisation du temps de travail et sur les sujets que la loi aura rendu obligatoire d'y aborder, soit en l'état actuel du droit : la charge de travail du salarié commercial, l'organisation du travail dans l'entreprise, la rémunération et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Sera également abordée lors de cet entretien annuel la question de l'amplitude de la journée de travail.

Chapitre IV Protection sociale

Article 25 Protection sociale complémentaire

Les salariés commerciaux des sociétés d'assurances bénéficient du régime professionnel de prévoyance (RPP) et du régime de Fonds de pension définis par accord collectif au niveau de la Profession⁽⁷⁾

⁽⁷⁾ À la date de signature du présent texte, il s'agit des protocoles d'accord du 24 juin 2013 et leurs avenants.

Titre III Rémunération

Chapitre I Classification

Article 26 Objectifs de la classification

La classification des emplois des salariés commerciaux vise à répondre à deux objectifs :

- Positionner les emplois des salariés commerciaux au regard des compétences attendues ;
- Définir le cadre de détermination des rémunérations minimales annuelles professionnelles applicables dans toutes les sociétés d'assurances.

Article 27 Classification

La classification des fonctions est constituée de deux niveaux (salarié commercial de niveau I / salarié commercial de niveau II) dans l'ordre croissant des compétences qu'elles requièrent. Les sociétés sont tenues de ranger chaque fonction dans l'un de ces deux niveaux pour que chaque salarié commercial ait la garantie de rémunération minimale fixée à l'article 30 ci-après.

Le classement des fonctions s'effectue dans les sociétés en utilisant des critères objectifs tels que :

- l'autonomie ;
- l'expérience ;
- l'expertise,
- l'encadrement d'autres salariés ;

— la performance attendue ;

— ...

Un bilan annuel portant sur l'évolution des métiers des salariés commerciaux non-cadres dans la branche des sociétés d'assurances sera présenté en CPPNI. Celui-ci sera établi dans le cadre du Rapport annuel sur les Métiers et les formations des salariés de l'Assurance (ROMA) de l'Observatoire des Métiers de l'Assurance qui y consacrera une étude spécifique.

Article 28 Dispositions transitoires

À la date de prise d'effet du présent texte :

- Les salariés commerciaux ayant la qualification de PSB sont automatiquement classés au Niveau I.
- Les salariés commerciaux ayant la qualification de EI sont automatiquement classés au Niveau II.

Chapitre II Rémunération

Article 29 Principe généraux relatifs à la rémunération

La structure des rémunérations - fixes et variables - des salariés commerciaux des sociétés d'assurances est déterminée par lesdites sociétés.

La rémunération effective peut être soumise à des objectifs d'activité et/ou de production.

Les salariés commerciaux bénéficient des dispositifs relatifs à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et à la suppression des écarts de rémunération, qu'elles résultent des lois ou de décrets mais également autant que prévu d'accords conclus au niveau professionnel ou au niveau des entreprises.

L'employeur s'interdit en conséquence de prendre des décisions concernant la rémunération, en considération du sexe, de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou l'appartenance syndicale.

En particulier, il est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, (au sens de l'article L. 3221-4 du Code du travail) et à ancienneté égale, et sous réserve de performances identiques appréciées de manière objective, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Une attention particulière doit être portée à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à l'embauche.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur. Les différents éléments de rémunération doivent être attribués en fonction d'éléments objectifs et vérifiables.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les entreprises.

Article 30 Rémunération minimale annuelle (RMA)

La rémunération annuelle minimale brute des salariés commerciaux, à la date de conclusion du présent texte, est fixée à :

- Pour les salariés commerciaux de Niveau I : 18 800 € annuels
- Pour les salariés commerciaux de niveau II : 20 410 € annuels

Ces minima correspondent, pour une année complète, à une activité à temps plein mesurée en heures ou en jours conformément aux dispositions du Chapitre 3 du Titre II.

Les minima sont revalorisés par accord conclu dans les mêmes conditions que le présent texte.

Article 31 Versement de la rémunération

a

La rémunération des salariés commerciaux est versée chaque mois civil (en 12 mensualités)

En aucun cas, la rémunération effective du salarié commercial, pour une année complète et une activité à temps plein, ne peut être inférieure à la rémunération minimale brute définie à l'article 30.

b
Pour l'application de la RMA, il y a lieu

- De prendre en considération - quels qu'en soient l'objet, les critères d'attribution, l'appellation et la périodicité de versement - tous les éléments du salaire effectif.
- D'assimiler à des périodes de travail effectif toutes celles pendant lesquelles la rémunération est maintenue en totalité par l'employeur, soit en vertu de dispositions légales ou conventionnelles, soit par décision de l'entreprise.

Article 32
Allocation supplémentaire

Le salarié commercial ayant au moins trois années de présence chez le même employeur reçoit, à la fin de chaque exercice pour lequel sa rémunération réelle a atteint le montant de la RMA fixée à l'article 30 ci-dessus et sous réserve qu'il poursuive ses fonctions, une allocation supplémentaire qui tient compte de sa durée de présence.

Cette allocation supplémentaire est calculée sur la RMA fixée à l'article 30 ci-dessus à raison de :

1,50 % après 3 ans	5,50 % après 9 ans	11,25 % après 15 ans	19 % après 21 ans
2 % après 4 ans	6,25 % après 10 ans	12,50 % après 16 ans	20,50 % après 22 ans
2,50 % après 5 ans	7,25 % après 11 ans	13,75 % après 17 ans	22 % après 23 ans
3,25 % après 6 ans	8,25 % après 12 ans	15 % après 18 ans	23,50 % après 24 ans
4 % après 7 ans	9,25 % après 13 ans	16,25 % après 19 ans	25 % après 25 ans
4,75 % après 8 ans	10,25 % après 14 ans	17,50 % après 20 ans	

La durée de présence s'apprécie en années au début de chaque exercice.

Par année de présence au sens du présent article, il faut entendre une année révolue de présence continue dans l'entreprise en qualité de salarié, au titre du même contrat de travail ou de contrats de travail se succédant sans interruption.

Dans l'hypothèse où l'employeur a été dans l'obligation de compléter la rémunération du salarié commercial afin que celle-ci atteigne en fin d'exercice le montant minimum fixé à l'article 30, l'allocation supplémentaire est diminuée du montant versé au titre de ce complément.

Article 33
Négociation professionnelle

Les montants des rémunérations minimales annuelles visées à l'article 30 font l'objet d'une négociation périodique au plan professionnel, conformément à la législation en vigueur.

Elle a pour objet de fixer les montants des rémunérations minimales à effet du 1^{er} janvier pour l'année qui commence.

Elle est précédée, au plus tard quinze jours à l'avance, de l'envoi, par les employeurs aux organisations syndicales, d'informations :

- de nature économique sur la situation de la branche et ses perspectives d'évolution ;
- de caractère économique et social sur l'évolution de l'emploi et le niveau des salaires effectifs selon les données disponibles les plus récentes.

Titre IV
Cessation du contrat de travail

Chapitre I
Procédure

Article 34
Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

La démission, le licenciement, le départ ou la mise à la retraite constituent les principaux modes de cessation du contrat de travail :

- la procédure de licenciement est régie par les dispositions légales et réglementaires ;

-
- la démission du salarié commercial doit être notifiée par écrit à l'employeur ;
 - le départ à la retraite du salarié commercial ou la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur constitue un mode autonome de cessation du contrat de travail dont les modalités sont régies par les dispositions légales et réglementaires;

Conseil

Lorsque l'employeur envisage de licencier un salarié commercial, ayant plus de 5 ans d'ancienneté⁽⁸⁾, pour un motif de faute grave ou lourde, il recueille, avant d'arrêter sa décision de licencier pour l'un de ces motifs, l'avis d'un Conseil, si l'intéressé le demande.

⁽⁸⁾ Par année d'ancienneté dans l'entreprise, il faut entendre une année révolue de présence effective continue dans l'entreprise au titre du même contrat de travail ou de contrats de travail se succédant sans interruption en tant que salarié commercial relevant de la présente convention collective

La demande de réunion doit être formulée par écrit et communiquée, par tout moyen conférant date certaine à sa réception, à la Direction au plus tard deux jours francs après l'entretien préalable au licenciement prévu à l'article L. 1232-2 du Code du travail. À défaut, le salarié commercial est considéré comme renonçant à la procédure du Conseil.

Ce Conseil est constitué de :

- deux représentants de la Direction désignés par l'employeur,
- deux représentants des salariés commerciaux choisis par l'intéressé parmi l'ensemble des élus du CSE titulaires ou suppléants du même collège électoral que lui, ou à défaut, d'un autre collège, et parmi les représentants syndicaux au CSE appartenant à ce même collège, ou à défaut, à un autre collège.

L'employeur fixe la date de réunion du Conseil, compte tenu des dispositions qui précèdent.

L'un des représentants de l'employeur préside le Conseil. Il établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui consigne l'avis de chacun des membres du Conseil.

L'employeur ne prend sa décision qu'après avoir pris connaissance des avis exprimés au Conseil.

Article 35 Départ à la retraite à l'initiative du salarié commercial

Dès qu'il est en mesure de faire liquider ses pensions légales de retraite, le salarié commercial peut décider de partir à la retraite. Il en informe par écrit son employeur.

Article 36 Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

L'entreprise peut prendre l'initiative de mettre le salarié commercial à la retraite, dans le respect des conditions légales.

Article 37 Préavis en cas de licenciement, de départ ou de mise à la retraite ou de démission

En cas de licenciement, de démission, de départ ou de mise à la retraite, la durée du préavis est fixée à :

- 1 mois si, à la date de la notification actant de la rupture du contrat de travail, le salarié commercial justifie d'une ancienneté de services continus dans l'entreprise considérée, inférieure à deux ans révolus;
- 2 mois si, à la date de la notification actant de la rupture du contrat de travail, le salarié commercial justifie d'une ancienneté de services continus dans l'entreprise considérée, égale ou supérieure à deux ans.

Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

La dispense de tout ou partie du préavis à l'initiative de l'employeur donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice correspondant au total des salaires et avantages, y compris l'indemnité de congés payés, que le salarié commercial aurait reçus s'il avait accompli son travail. Elle n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend juridiquement fin.

De même, le salarié commercial qui n'effectue pas son préavis sans en avoir été expressément dispensé par l'employeur, doit en indemniser l'entreprise à concurrence du montant de la rémunération nette qu'il aurait reçue pour la période du préavis restant à courir.

Dans le cas où le salarié commercial licencié trouve un travail avant la fin de son préavis, il a le droit de quitter son emploi sans verser l'indemnité compensatrice de préavis.

Article 38 Restitution des documents et des moyens de travail

Le salarié commercial qui cesse ses fonctions pour quelque cause que ce soit doit restituer tous documents et moyens de travail mis à sa disposition.

Chapitre II

Indemnité de rupture

Article 39

Montant de l'indemnité en cas de licenciement

— Le salarié commercial licencié, alors qu'il compte moins de 5 ans de présence effective dans l'entreprise, bénéficie de l'indemnité légale⁽⁹⁾ de licenciement sauf en cas de faute grave ou lourde.

⁽⁹⁾ À condition de compter 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur (article L. 1234-9 Code du travail).

— Le salarié commercial licencié alors qu'il compte plus de 5 ans de présence effective dans l'entreprise reçoit, sauf le cas de faute grave ou lourde, une indemnité conventionnelle de licenciement calculée sur la base du total des salaires bruts correspondant à ses douze derniers mois d'activité.

Cette indemnité est calculée⁽¹⁰⁾, par tranches additionnelles d'ancienneté, comme suit :

⁽¹⁰⁾ Exemple pour un salarié ayant 20 ans d'ancienneté:

Entre 0 et 10 ans = (rem. annuelle × 2,20 %) × 10 = T1

Entre 10 et 15 ans = (rem. annuelle × 2,88 %) × 5 = T2

Entre 15 et 20 ans = (rem. annuelle × 3,33 %) × 5 = T3

Total = T1 + T2 + T3

Tranche 0 à 10 ans	2,20 % × rémunération brute annuelle × années de présence dans la tranche
Tranche 10 à 15 ans	2,88 % × rémunération brute annuelle × années de présence dans la tranche
Tranche > 15 ans	3,33 % × rémunération brute annuelle × années de présence dans la tranche

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale, ni aucune indemnité de rupture, notamment de retraite.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, les années incomplètes sont retenues au prorata du nombre de mois de présence.

Article 40

Montant de l'indemnité en cas de retraite

a) Le salarié commercial mis à la retraite par décision de l'entreprise perçoit une indemnité calculée selon les dispositions de l'article 39.

b) Le salarié commercial décidant de faire valoir ses droits à la retraite perçoit une indemnité calculée en application des dispositions légales et réglementaires ; toutefois, l'indemnité ne peut être inférieure pour le salarié commercial dont l'ancienneté à la date de notification du départ à la retraite est de 10 ans ou plus, à 1/150ème de la rémunération perçue au cours des 12 mois précédant cette notification par année d'ancienneté.

SALAIRS

Accord du 3 juin 2021

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Assurances CFE CGC ;

FBA CFDT ;

UNSA banques.

Vu les articles 30, 31 b) et 33 de la Convention collective nationale du 27 mars 1972,

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du Code du travail,

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 **Barème des rémunérations minimales annuelles**

1^o Dans le cadre de l'article 30 de la Convention collective nationale du 27 mars 1972, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2021, conformément au tableau joint au présent accord.

2^o Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1^o ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du Code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 30 et 31 de la CCN du 27 mars 1972.

Article 2 **Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

1^o 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.

Ce principe est défini à l'article 7-1 de l'accord Mixité-diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020.

Le barème des RMA fixé au 1^o de l'article 1 ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2^o Il est rappelé les dispositions de l'article 7-2 «Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes» de l'accord Mixité-diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020, et notamment le 7-2-2 «au niveau de l'entreprise» :

- le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- les entreprises d'au moins cinquante salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du Code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière.

• la poursuite des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de ratrappage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux ratrappages des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel, ...), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

La mesure de cet objectif est prise en compte dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les rémunérations.

Annexe au protocole d'accord du 3 juin 2021

Convention collective nationale du 27 mars 1972

Rémunérations minimales annuelles

à effet du 1^{er} janvier 2021

Classification	Montants en Euros
Salarié commercial niveau I	19 180
Salarié commercial niveau II	20 670

Accord du 28 juin 2022

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Assurances CFE CGC ;

UNSA Banques ASSU.

Vu les articles 30, 31 b) et 33 de la Convention collective nationale du 27 mars 1972,

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du Code du travail,

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 Barème des rémunérations minimales annuelles

1^o Dans le cadre de l'article 30 de la Convention collective nationale du 27 mars 1972, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2022, conformément au tableau joint au présent accord.

2^o Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1^o ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du Code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 30 et 31 de la CCN du 27 mars 1972.

Article 2 Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1^o 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.

Ce principe est défini à l'article 7-1 de l'accord Mixité-diversité et Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020.

Le barème des RMA fixé au 1^o de l'article 1 ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2^o Il est rappelé les dispositions de l'article 7-2 «Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes» de l'accord Mixité-diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020, et notamment le 7-2-2 «au niveau de l'entreprise» :

- Le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- Les entreprises d'au moins cinquante salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du Code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité.

À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière.

• La poursuite des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel, ...), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

La mesure de cet objectif est prise en compte dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les rémunérations.

Article 3 **Clause de réexamen**

Les parties signataires conviennent, qu'en cas de hausse supplémentaire du SMIC en 2022, les partenaires sociaux de la branche se réuniront de nouveau, et ce dans les meilleurs délais, afin d'évaluer l'impact de cette revalorisation, en particulier sur les premiers niveaux de rémunérations minima fixés dans le présent accord.

Annexe au protocole d'accord du 28 juin 2022

Convention collective nationale du 27 mars 1972

Rémunérations minimales annuelles

à effet du 1^{er} janvier 2022

Classification	Montants en euros
Salarié commercial niveau I	20 140
Salarié commercial niveau II	21 190

Accord du 19 juin 2023

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

UNSA.

Vu les articles 30, 31 b et 33 de la Convention collective nationale du 27 mars 1972,

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du Code du travail,

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 **Barème des rémunérations minimales annuelles**

1^o Dans le cadre de l'article 30 de la Convention collective nationale du 27 mars 1972, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2023, conformément au tableau joint au présent accord.

2^o Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1^o ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du Code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 30 et 31 de la CCN du 27 mars 1972.

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1^o 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.

Ce principe est défini à l'article 7-1 de l'accord Mixité-diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020.

Le barème des RMA fixé au 1^o de l'article 1 ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2^o Il est rappelé les dispositions de l'article 7-2 «Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes» de l'accord Mixité-diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020, et notamment le 7-2-2 «au niveau de l'entreprise» :

• Le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

• Les entreprises d'au moins cinquante salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du Code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière.

• La poursuite des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel, ...), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

Afin de supprimer ces écarts salariaux injustifiés, les entreprises prendront les actions correctives nécessaires (accords, plans, budgets dédiés ...) dans le cadre de l'animation de leur dialogue social et de leur politique salariale.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de confier à l'OEMA une étude qualitative sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la Branche des sociétés d'assurances de manière à identifier les mesures de suppression des écarts injustifiés mises en place dans les entreprises et celles qui seraient à développer pour y parvenir. Les résultats de cette étude seront communiqués aux partenaires sociaux.

Article 3

Revalorisation du SMIC

Conformément à l'article L. 2241-10 du Code du travail, modifié par la Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, dans l'hypothèse où le premier niveau de la rémunération minimale annuelle (RMA) serait inférieur au SMIC, les partenaires sociaux se réuniront dans les conditions prévues par la loi.

Annexe au protocole d'accord du 19 juin 2023

Convention collective nationale du 27 mars 1972

Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2023

<i>Classification</i>	<i>Montants en euros</i>
<i>Salarié commercial niveau I</i>	<i>21 150</i>
<i>Salarié commercial niveau II</i>	<i>21 830</i>

Accord du 19 juin 2024

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Vu les articles 30, 31 b et 33 de la Convention collective nationale du 27 mars 1972,

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du Code du travail,

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1
Barème des rémunérations minimales annuelles

1^o Dans le cadre de l'article 30 de la Convention collective nationale du 27 mars 1972, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2024, conformément au tableau joint au présent accord.

2^o Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1^o ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du Code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 30 et 31 de la CCN du 27 mars 1972.

Article 2
Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1^o 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.

Ce principe est défini à l'article 7-1 de l'accord Mixité-diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020.

Le barème des RMA fixé au 1^o de l'article 1 ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2^o Il est rappelé les dispositions de l'article 7-2 «Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes» de l'accord Mixité-diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020, et notamment le 7-2-2 «au niveau de l'entreprise» :

• Le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

• Les entreprises d'au moins cinquante salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du Code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière.

• La poursuite des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel, ...), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

Afin de supprimer ces écarts salariaux injustifiés, les entreprises prendront les actions correctives nécessaires (accords, plans, budgets dédiés ...) dans le cadre de l'animation de leur dialogue social et de leur politique salariale.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de confier à l'OEMA une étude qualitative sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la Branche des sociétés d'assurances de manière à identifier les mesures de suppression des écarts injustifiés mises en place dans les entreprises et celles qui seraient à développer pour y parvenir. Les résultats de cette étude seront communiqués aux partenaires sociaux.

Article 3
Revalorisation du SMIC

Conformément à l'article L. 2241-10 du Code du travail, modifié par la Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, dans l'hypothèse où le premier niveau de la rémunération minimale annuelle (RMA) serait inférieur au SMIC, les par-

tenaires sociaux se réuniront dans les conditions prévues par la loi.

Annexe au protocole d'accord du 14 juin 2024

Convention collective nationale du 27 mars 1972

Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2024

Classification	Montants en euros
Salarié commercial niveau I	21 900
Salarié commercial niveau II	22 320

Accord du 16 juin 2025

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

UNSA.

Vu les articles 30, 31 b) et 33 de la Convention collective nationale du 27 mars 1972,

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du Code du travail,

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 Barème des rémunérations minimales annuelles

1^o Dans le cadre de l'article 30 de la Convention collective nationale du 27 mars 1972, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2025, conformément au tableau joint au présent accord.

2^o Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1^o ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du Code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 30 et 31 de la CCN du 27 mars 1972.

Article 2 Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1^o 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.

Ce principe est défini à l'article 7-1 de l'accord Mixité-diversité et Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020.

Le barème des RMA fixé au 1^o de l'article 1 ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2^o Il est rappelé les dispositions de l'article 7-2 «Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes» de l'accord Mixité-diversité et Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020, et notamment le 7-2-2 «au niveau de l'entreprise» :

• Le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des élé-

ments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

• Les entreprises d'au moins cinquante salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du Code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière.

• La poursuite des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel, ...), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

Afin de supprimer ces écarts salariaux injustifiés, les entreprises prendront les actions correctives nécessaires (accords, plans, budgets dédiés ...) dans le cadre de l'animation de leur dialogue social et de leur politique salariale.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de confier à l'OEMA une étude qualitative sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la Branche des sociétés d'assurances de manière à identifier les mesures de suppression des écarts injustifiés mises en place dans les entreprises et celles qui seraient à développer pour y parvenir. Les résultats de cette étude seront communiqués aux partenaires sociaux.

Article 3 Revalorisation du SMIC

Conformément à l'article L. 2241-10 du Code du travail, modifié par la Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, dans l'hypothèse où le premier niveau de la rémunération minimale annuelle (RMA) serait inférieur au SMIC, les partenaires sociaux se réuniront dans les conditions prévues par la loi.

Annexe au protocole d'accord du 16 juin 2025

Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2025

Classification	Montants en euros
Salarié commercial niveau I	22 230
Salarié commercial niveau II	22 540

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Report de la révision de la Convention Collective du 12 novembre 2019

Avenant n° 1 du 30 avril 2020

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Assurances CFE ;

CGC FBA CFDT.

Compte tenu de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 et les différentes ordonnances adoptées par le Gouvernement pour faire face à l'épidémie du Covid 19, tous les impératifs des entreprises ont été revus pour donner la priorité à la gestion de la crise sanitaire.

Par conséquent, les signataires de l'avenant du 12 novembre 2019 portant révision de la CCN des PSB en vue de son élargissement aux EI dans l'objectif d'élaborer la CCN des salariés commerciaux des sociétés d'assurances, décident de reporter l'entrée en vigueur dudit avenant au 1^{er} janvier 2021 pour une durée indéterminée, en lieu et place du 1^{er} juillet 2020 prévu initialement.

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant.

Prévoyance

(Voir la CCN «Assurances : sociétés»)

Période d'essai

(Voir CCN «Assurances : sociétés», Période d'essai)

Retraite

Régime de retraite professionnelle

(Voir CCN «Assurances : sociétés», Régime de retraite professionnelle)

Dispositif de fonds de pension - Accord du 24 juin 2013

(Voir la CCN «Assurances : sociétés»)

Formation professionnelle

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et formation professionnelle tout au long de la vie

(Voir la CCN «Assurances : sociétés»)

Reconversion ou promotion par alternance dit «Pro-A»

(Voir la CCN «Assurances : sociétés»)

Dialogue social

Accord du 7 novembre 2017

(Voir la CCN «Assurances : sociétés»)

Mixité et diversité

(Se reporter à la convention collective Assurances (Sociétés))

Télétravail

(Se reporter à la convention collective Assurances : (Sociétés))

Qualité de vie au travail

(Se reporter à la Convention Collective «Assurances (sociétés)», Accord du 15 décembre 2016 et Accord du 29 novembre 2022)

