
Assurances (agences générales)

BROCHURE JO 3115

IDCC 2335

Convention collective nationale du 2 juin 2003 révisée par Avenant n° 22 du 17 septembre 2019

[Étendue par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Mod. par Avenant n° 22, 17 sept. 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale des Syndicats d'Agents Généraux d'Assurances (AGEA).

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Banques et Assurances ;

CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance ;

UNSA - Fédération Banques et Assurances.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre I

Cadre juridique de la convention

Article 1

Champ d'application

La présente convention collective régit les relations entre :

— d'une part, les employeurs compris dans la nomenclature de l'INSEE sous le numéro de code NAF 6622.Z exerçant en France métropolitaine, et à titre principal, la profession d'agent général d'assurance régie par le décret du 5 mars 1949 modifié portant statut des agents généraux IARD et le décret du 28 décembre 1950 portant statut des agents généraux d'assurances sur la Vie ou par le décret n° 96-902 du 15 octobre 1996 portant approbation du statut des agents généraux d'assurances

— d'autre part, leurs salariés qu'ils travaillent à temps complet ou partiel, que leurs contrats de travail soient à durée indéterminée ou déterminée

Article 2

Date d'effet de la convention

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à partir du 1^{er} janvier 2020

La présente convention collective se substitue de plein droit à compter de sa date d'effet à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

Article 3

Durée de la convention

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4

Révision de la convention

La présente convention collective peut à tout moment faire l'objet d'une demande de révision, selon les modalités prévues par le Code du travail.

Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et doit être accompagnée d'un projet de révision afin que des négociations puissent être entamées.

Pour ce faire, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation est convoquée dans un délai de 2 mois.

Les dispositions dont la modification est demandée restent en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions signées à la suite de cette demande ; les parties se réservant cependant le droit de dénoncer, avec préavis de trois mois, les dispositions en question qui demeurent en vigueur pendant un an à compter de l'expiration de

ce préavis.

Aucune demande de révision ne peut être introduite dans les six mois suivant la date d'effet de la convention collective, sauf demande émanant de l'ensemble des signataires du texte.

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

Article 5 **Dénonciation de la convention**

1o **Dénonciation totale**

La présente convention collective peut être dénoncée totalement à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions légales en vigueur à la date de la dénonciation, sous respect d'un préavis d'une durée de 3 mois

Si la convention est dénoncée par la totalité des organisations signataires patronales ou salariés, une négociation doit s'engager à la demande d'une ou des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation. Une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation est convoquée à cette fin.

Conformément à l'article L. 2261-10 du Code du travail, la convention dénoncée continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée d'un an à l'expiration du délai de préavis. Ce délai est prorogeable par accord entre les parties pour une période qui devra être déterminée.

2o **Dénonciation partielle**

La présente convention peut faire l'objet d'une dénonciation partielle, de la part d'une ou plusieurs parties signataires, sous respect d'un préavis d'une durée de 3 mois. La notification de cette dénonciation partielle précise le Titre dénoncé et doit être accompagnée de nouvelles propositions écrites. Ces nouvelles dispositions écrites sont étudiées en Commission Paritaire Nationale Sociale

La (les) dispositions dénoncées continuera(ont) à produire ses (leurs) effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la (des) nouvelle(s) disposition(s) conclue(s) ou, à défaut de conclusion d'une (de) nouvelle(s) disposition(s), pendant une durée d'un an à l'expiration du délai de préavis. Ce délai est prorogeable par accord entre les parties pour une période qui devra être déterminée

Article 6 **Dépôt - Adhésion à la convention**

La présente convention collective est déposée, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la Direccte.

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

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs, représentative *sur le plan national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin*) 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 adhérera ultérieurement à la présente convention collective devra en informer les parties signataires par lettre recommandée

Titre II **Relations collectives**

Article 7 **Liberté d'opinion - Liberté syndicale**

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du Livre IV du Code du travail.

En aucun cas, les décisions prises, notamment en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, l'avancement, les sanctions ou le congédiement, ne peuvent se fonder sur le fait qu'un salarié appartient ou n'appartient pas à un syndicat, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

L'exercice d'une activité ne peut pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Tout salarié qui estime qu'une décision a été prise en violation des précédentes dispositions peut soumettre cette décision à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation et ce, dans le cadre des attributions conférées à ladite Commission.

Article 8 **Représentation du personnel**

1 **Comité Social et Économique**

Les dispositions relatives au Comité Social et Économique sont réglées par les textes légaux et réglementaires

2 **Rémunération des salariés participant aux réunions des Commissions Paritaires de branche**

Les salariés d'agents généraux d'assurances appelés par une organisation syndicale de salariés à siéger à l'une des commissions prévues aux articles 9 et 10 de la présente convention, se voient maintenir, pour la durée de leur absence, leur salaire par leur employeur. En conséquence, cette assistance aux réunions y compris le temps de déplacement est considérée comme temps de travail.

agée rembourse à l'employeur adhérent à la fédération le maintien de salaire, dans la limite d'une journée, sur laquelle pourra être imputé le temps de préparation.

En outre, il est convenu que les frais réels sont remboursés sur justificatifs

Toutefois, le bénéfice de cette disposition n'est ouvert aux salariés d'agence que sous réserve que les conditions suivantes soient remplies :

- le nombre de salariés rémunérables, désignés par une même organisation syndicale, est limité à deux par réunion
- chacun d'eux doit être le seul participant en provenance d'une même agence, qu'elle que soit l'organisation syndicale représentée
- les salariés membres des commissions paritaires sont tenus d'informer leur employeur de leur absence dans un délai compatible avec la bonne exécution de leur travail et dans tous les cas, dans les deux jours ouvrables qui suivent la réception de leur convocation.

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une discrimination en raison de son statut de représentant du personnel.

La branche des agents généraux est attachée à la qualité du dialogue social. Elle reconnaît la plus-value des représentants des salariés dans ses instances. Les compétences acquises par les salariés dans l'exercice de leur mandat peuvent être reconnues dans le cadre d'un dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 9 **CPPNI**

1o **Missions**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour mission, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1. Négocie et définit les thèmes relevant d'une négociation collective de branche qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur ou de ceux que détermineront les partenaires sociaux
2. Émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche, ainsi que sur les conflits collectifs d'application des textes signés au niveau de la branche lorsqu'ils n'auront pu être réglés dans l'agence ;

Elle peut à ce titre rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

3. Représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics
4. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi
5. 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, 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.
6. Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

2o Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'une délégation patronale, composée de représentants d'agés en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est assurée par le responsable de la délégation patronale, et son secrétariat est tenu par les services d'agés.

3o Fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut :

- se réunir en formation plénière ;
- en formation «interprétation et conciliation»

Elle peut également mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions. Les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont membres de droit de l'ensemble des différentes formations et groupes techniques de cette instance

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit en formation plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile

La commission, quand elle siège en formation «interprétation et conciliation» 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. Elle s'efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties ;
 - soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.
- Un procès-verbal de réunion signé par les membres présents est communiqué à l'auteur de la demande ainsi qu'aux organisations signataires de la présente convention.

4o Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante.

5o Participation aux réunions

Le temps passé par les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale, tant en réunion plénière qu'en groupe technique paritaire voire au besoin en préparatoire à ces réunions est assimilé à du temps de travail.

Pour chaque réunion, âgés dédommages de leurs frais les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale dans la limite de :

- 2 000 Kms aller-retour SNCF, 1^{ère} classe, pour les frais de transport ;
- 80 € pour les frais d'hébergement et de repas.

Article 10 CPNEFP

1o Rôle

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) a pour objet d'analyser les évolutions économiques et technologiques de la profession en matière d'emploi et d'en tirer les conséquences pour définir une politique de formation qui met en évidence les axes prioritaires à court et moyen terme.

La CPNEFP est chargée des relations avec l'OPCO

2o Composition

La commission paritaire nationale pour l'emploi est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'une délégation patronale, composée de représentants d'agés en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence et la vice-présidence de la CPNEFP sont assurées, alternativement par les deux collèges, une année sur deux. Le secrétariat est tenu par la représentation patronale qui diffuse et fait approuver le compte rendu après aval du président de la Commission.

3o Fréquence des réunions

La CPNEFP se réunit en assemblée plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile.

La commission peut également mettre en place des groupes de travail techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

4o Vote

Les titulaires et les suppléants de chaque collège peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante.

5o Participation aux réunions

Le temps passé par les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale tant en réunion plénière qu'en groupe technique paritaire voire au besoin en préparatoire à ces réunions, est assimilé à du temps de travail.

Pour chaque réunion, AGEA dédommage de leurs frais les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale dans la limite de :

- 2000 Kms aller-retour SNCF, 1^{ère} classe, pour les frais de transport ;
- 80 € pour les frais d'hébergement et de repas.

Titre III Classification

Article 11 Les principes du système de classification

1o La classification des métiers et des emplois

Les partenaires sont convenus de s'attacher, dans la présente convention, à la classification des métiers. Un métier regroupe un ensemble d'emplois ayant la même finalité.

Chaque métier comprend un niveau minimum d'exercice et se trouve ainsi positionné sur plusieurs classes. L'ensemble des classes sur lesquelles est positionné un métier constitue une «filière métier».

En concertation avec son salarié, l'employeur positionne l'emploi réel exercé par ce dernier au sein de la filière métier d'appartenance,

Les cinq métiers suivants, ont été retenus comme représentatifs de l'ensemble des emplois rencontrés dans la profession :

- Gestionnaire en assurance ;

-
- Conseiller client ;
 - Chargé de développement commercial ;
 - Délégué d'agence ;
 - Métiers logistiques.

Ces cinq métiers sont décrits à l'article 17 de la présente convention.

2o

Les critères classants

Trois critères ont été retenus pour évaluer et classer les métiers et les emplois de la profession :

- La technicité : ce critère mesure la complexité des activités de l'emploi et le niveau de connaissance, de savoir-faire ou d'expérience nécessaire à leur bonne réalisation ;
- L'autonomie : ce critère mesure la latitude d'initiative, de décision et d'organisation requise par l'emploi, Elle dépend du «cadre de l'action», c'est à dire de la précision des procédures et modes opératoires qui encadrent l'activité et de la fréquence des contrôles du travail ;
- Le critère relationnel : ce critère évalue la nature et l'importance des relations de travail et des relations commerciales que comporte l'exercice de l'emploi

La table de progression par classe de ces trois critères est présentée à l'article 18 de la présente convention.

3o

Les niveaux de classification

La hiérarchie des emplois de la profession est représentée sur une grille comportant sept niveaux de classification et une position hors classe pour les cadres dirigeants.

4o

Les statuts

Les partenaires sociaux de la branche ont constaté que la grande différence de salaire minimum qui existe entre les niveaux V et VI constituait parfois un frein pour le passage au statut cadre. Pour favoriser l'évolution des salariés, ils ont souhaité créer un niveau intermédiaire V bis, entre le niveau V et le niveau VI.

Les sept niveaux de classification sont répartis au sein des deux, statuts suivants :

- Statut d'employé : de la classe I à la classe V ;
- Statut de cadre : en classe V bis et VI.

Article 12

La classification des métiers

Les métiers satanés de la profession des agences générales d'assurance, tels que définis à l'article 17 de la présente convention, et évalués à partir des trois critères classants retenus, sont classés comme suit :

		Statut employé					Statut cadre	
Métiers	Classes	I	II	III	IV	V	V bis	VI
Gestionnaire en assurance								
Conseiller client								
Chargé de développement commercial								
Délégué d'agence								
Métiers logistiques								

En pratique

Les cases grisées représentent les niveaux sur lesquels peuvent être classés les emplois en fonction de l'évaluation obtenue à partir des trois critères classants figurant à l'article 18.

Ainsi, un poste de «chargé de développement commercial» peut être classé entre le niveau III et le niveau VI. Le niveau qui correspond au poste occupé par le salarié (III, IV, V, V bis ou VI) est déterminé à l'aide des critères classants.

Article 13

Règles d'utilisation combinée des critères

Pour un emploi donné, l'évaluation n'aboutit pas forcément à la même classe pour les trois critères. Toutefois un même emploi ne peut pas être positionné sur plus de deux classes (par exemple : II - II - IV) ; si c'était le cas, il y a lieu de redéfinir l'emploi pour lui donner une cohérence plus grande.

L'évaluation d'un emploi donne nécessairement au moins deux critères égaux. La classe de l'emploi est donnée par les deux ou trois critères égaux sur les trois (par exemple : si, technicité = II, autonomie = II, relationnel = III,

l'emploi est classé en II).

Exemple

Un salarié est recruté pour occuper un poste de gestionnaire en assurance. L'employeur cherche à connaître le niveau de classification qui correspond au poste occupé.

Lorsqu'il applique les critères classants, il obtient :

- critère de technicité : niveau III
- critère d'autonomie : niveau II
- critère relationnel : niveau III

Le poste occupé par le salarié relève du niveau III, même si l'autonomie correspond au niveau II.

Article 14 Période d'initiation

Les «Gestionnaires en assurance» sans formation en rapport avec l'activité des agences générales d'assurance ou sans expérience professionnelle en agence pourront être positionnés en classe I pour une période maximale d'un an à compter de la date d'embauche.

Article 15 Mise en œuvre des dispositions relatives à la classification

1o Principe

La mise en œuvre de la présente classification ne peut avoir pour conséquence de diminuer le montant global des rémunérations annuelles fixes antérieurement perçu par les salariés.

Il appartient aux employeurs de vérifier le niveau de classification qui correspond aux postes occupés par leurs salariés via l'application des critères classants.

En aucun cas les présentes modifications ne peuvent avoir pour effet de diminuer le niveau de classification du poste occupé par un salarié.

2o Caractère facultatif du changement de dénomination

Le présent accord modifie la dénomination des différents métiers en agence générale d'assurance dans un but de modernisation.

Dans l'optique de renforcer l'attractivité des métiers, les partenaires sociaux de la branche encouragent les employeurs à utiliser les nouvelles dénominations pour les embauches qu'ils feraient à compter du 1^{er} janvier 2020.

Les employeurs de la branche n'ont pas l'obligation de modifier les intitulés de poste de leurs salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2020. Toutefois, les parties au présent avenant préconisent une homogénéité des dénominations au sein d'une même agence.

Article 16 Instance de suivi du système de classification

Les conditions d'application des dispositions relatives à la classification sont suivies et interprétées en tant que de besoin par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

La saisine de cette commission se fait auprès du secrétariat de la CPPNI qui assure la transmission des demandes aux parties signataires. La commission dispose de trois mois pour transmettre son avis aux parties.

Article 17 Les principaux métiers en agences générales d'assurance

En pratique :

Table de correspondance entre anciennes et nouvelles dénominations des métiers en agences générales d'assurance	
Ancienne dénomination (CCN du 2 juin 2003)	Nouvelle dénomination (avenant du 25 juin 2019)
Collaborateur à dominante gestionnaire	Gestionnaire en assurance
Collaborateurs dominante commerciale	
Collaborateur généraliste	Conseiller client
Mise à jour (septembre 2025)	Dictionnaire Permanent Conventions Collectives
Chargé de clientèle	Chargé de développement commercial

Table de correspondance entre anciennes et nouvelles dénominations des métiers en agences générales d'assurance	
Ancienne dénomination (CCN du 2 juin 2003)	Nouvelle dénomination (avenant du 25 juin 2019)
Attaché d'agence	Délégué d'agence
Technicien des métiers supports	
Métiers logistiques	Métiers logistiques

Métier de gestionnaire en assurance

Ce métier recouvre l'ensemble des emplois dont la mission principale est de recueillir, de traiter et de transmettre les informations liées aux contrats d'assurances et à la gestion des sinistres. Les activités des emplois concernés sont principalement :

- L'établissement et la gestion des contrats ;
- La gestion des sinistres ;
- Le secrétariat lié aux activités décrites ci-dessus ;
- Des contributions diverses liées à l'activité commerciale de l'agence à l'occasion des relations établies dans le cadre de l'activité principale.

Selon l'organisation de l'agence, il peut aussi intervenir dans la mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence (réseaux sociaux, site internet,...).

Autres dénominations possibles : collaborateur d'agence à dominante gestionnaire, gestionnaire de dossiers d'assurance, chargé de gestion technicien des métiers de l'assurance etc.

Métier de conseiller client

Les emplois relevant de ce métier ont pour mission principale d'entretenir et de développer une relation commerciale avec les clients actuels et potentiels de l'agence. Les activités des emplois concernés sont principalement :

- l'accueil, l'information et l'orientation des clients ;
- la recherche et l'identification des besoins des clients ;
- la présentation et la valorisation des offres de l'agence ;
- l'exploitation du portefeuille client (suivi, relance téléphonique...) ;
- la fidélisation de la clientèle ;
- la prospection de nouveaux clients.

Selon l'organisation de l'agence, il peut aussi intervenir dans :

- la gestion des sinistres
- la mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence (réseaux sociaux, site internet,...)
- le traitement des leads

Ces emplois sont de niveau variable en fonction des délégations de responsabilités consenties par l'agent.

Autres dénominations possibles : collaborateur d'agence généraliste, collaborateur d'agence à dominante commerciale, conseiller clientèle, chargé de clientèle particuliers etc.

Chargé de développement commercial

Le métier de chargé de développement commercial regroupe les emplois dont la mission principale est de développer, dans le cadre d'objectifs fixés, le chiffre d'affaires de l'agence par ses actions commerciales. Les principales activités sont :

- la préparation des actions commerciales ;
- la prospection d'un secteur géographique ou d'une population définie ;
- la présentation et l'argumentation d'offres ;
- la contractualisation dans la limite de ses délégations ;
- le suivi et la relance de du portefeuille

Selon l'organisation de l'agence, il peut aussi intervenir dans :

- la définition et/ou mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence (réseaux sociaux, site internet, ...)
- le traitement des leads

Autres dénominations possibles ; chargé de clientèle, chargé de clientèle professionnels, commercial itinérant, chargé d'affaires, commercial B to B etc.

Métier de délégué d'agence

Le métier de délégué d'agence porte, dans le cadre des délégations consenties, sur l'ensemble des missions de l'agent général.

Sa mission principale : assister l'agent général dans le fonctionnement, l'organisation, la définition de la stratégie, l'animation et le développement de l'agence ou d'un point de vente.

Le métier de délégué d'agence peut ainsi, en fonction notamment de la taille de l'agence, comporter des activités :

- d'encadrement et d'animation de personnel ;
- de représentation de l'agence (auprès de clients ou de tiers) ;
- de pilotage et de mise en œuvre de la stratégie de développement commercial ;
- d'expertise technique ;
- de définition et/ou de mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence.

Le métier de délégué d'agence peut ne concerner que certaines activités : gestion du personnel, compatibilité etc.

Autres dénominations possibles : responsable d'agence, manager d'agence, fondé de pouvoir, attaché d'agence, technicien des métiers support, comptable, délégué ressources humaines, responsable de l'équipe commerciale, responsable des ressources humaines, responsable informatique, responsable webmarketing, responsable de la communication digitale etc.

Métiers logistiques

Il s'agit des emplois non spécifiques aux métiers de l'assurance que l'on rencontre dans certaines agences comme :

- les emplois de ménage ou d'entretiens des locaux ;
- les emplois de sécurité et de surveillance ;
- les emplois de standardiste, etc.

Article 18

Table de progression des critères classants

Les partenaires sociaux rappellent que la présente classification a pour objet de définir le niveau de classification qui correspond à un poste donné, et non à un salarié.

En pratique	
L'employeur qui recherche le niveau de classification qui correspond à l'emploi occupé par son salarié doit utiliser les trois critères classants ci-dessous : technicité, autonomie, relationnel.	
Pour chacun des trois critères, il doit rechercher quel est le niveau (de I à VI) qui correspond à la réalité du poste occupé.	
Une fois l'analyse effectuée sur les trois critères, l'employeur aura obtenu trois niveaux de I à VI.	
L'évaluation de l'emploi donne nécessairement au moins deux critères égaux. Si l'évaluation donne trois niveaux différents, il y a lieu de redéfinir le poste.	
La classe de l'emploi est donnée par les deux ou trois critères égaux sur les trois (par exemple : si, technicité = III, autonomie = II, relationnel = III, l'emploi est classé en III).	
Exemple	
Un salarié est recruté pour occuper un poste de gestionnaire en assurance. L'employeur cherche à connaître le niveau de classification qui correspond au poste occupé.	
Lorsqu'il applique les critères classants, il obtient :	
- critère de technicité : niveau III	
- critère d'autonomie : niveau II	
- critère relationnel : niveau III	
Le poste occupé par le salarié relève du niveau III, même si l'autonomie correspond au niveau II.	
NB : l'employeur devra veiller à ce que le niveau de classification obtenu soit compatible avec le tableau qui figure à l'article 12. Ce tableau fixe un niveau de classification minimum pour chacun des métiers définis dans la présente convention.	

Critère de technicité

Ce critère mesure la complexité des activités de l'emploi et le niveau de connaissance, de savoir-faire ou d'expérience nécessaire à leur bonne réalisation.

		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
--	--	-------	--------	-------	------	-----------

Niveau 1	Complexité des tâches à réaliser	X				
	Niveau d'expertise requis		X			
	Part de management possible dans le poste	X				
	Niveau de connaissance en assurance requis	X				
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 2	Complexité des tâches à réaliser		X			
	Niveau d'expertise requis		X			
	Part de management possible dans le poste	X				
	Niveau de connaissance en assurance requis		X			
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 3	Complexité des tâches à réaliser			X		
	Niveau d'expertise requis			X		
	Part de management possible dans le poste	X				
	Niveau de connaissance en assurance requis			X		
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 4	Complexité des tâches à réaliser				X	
	Niveau d'expertise requis				X	
	Part de management possible dans le poste		X			
	Niveau de connaissance en assurance requis			X		
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 5	Complexité des tâches à réaliser				X	
	Niveau d'expertise requis				X	
	Part de management possible dans le poste			X		
	Niveau de connaissance en assurance requis				X	
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 5 bis	Complexité des tâches à réaliser					X
	Niveau d'expertise requis					X
	Part de management possible dans le poste				X	
	Niveau de connaissance en assurance requis				X	
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 6	Complexité des tâches à réaliser					X
	Niveau d'expertise requis					X
	Part de management possible dans le poste					X
	Niveau de connaissance en assurance requis					X

Critère d'autonomie

Ce critère mesure la latitude d'initiative, de décision et d'organisation requise par l'emploi.

Elle dépend du «cadre de l'action», c'est-à-dire de la précision des procédures et modes opératoires qui encadrent l'activité et la fréquence des contrôles du travail.

		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 1	Prise d'initiative	X				
	Diversité des tâches à réaliser		X			
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie					X
	Latitude par rapport au mode opératoire	X				
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 2	Prise d'initiative		X			
	Diversité des tâches à réaliser		X			
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie				X	
	Latitude par rapport au mode opératoire		X			
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 3	Prise d'initiative			X		
	Diversité des tâches à réaliser			X		
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie			X		
	Latitude par rapport au mode opératoire			X		
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 4	Prise d'initiative			X		
	Diversité des tâches à réaliser				X	
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitude par rapport au mode opératoire			X		
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 5	Prise d'initiative			X		
	Diversité des tâches à réaliser				X	
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitude par rapport au mode opératoire				X	
		Aucun	Faible	Faible	Fort	Très fort
Niveau 5 bis	Prise d'initiative				X	
	Diversité des tâches à réaliser					X
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitude par rapport au mode opératoire				X	
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 6	Prise d'initiative					X
	Diversité des tâches à réaliser					X
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitude par rapport au mode opératoire					X

Critère relationnel

Ce critère évalue la nature et l'importance des relations de travail et des relations commerciales que comporte l'exercice de l'emploi

		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 1	Niveau d'interaction interne à l'agence		X			
	Relation commerciale	X				
	Encadrement/supervision	X				
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)	X				
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 2	Niveau d'interaction interne à l'agence		X			
	Relation commerciale		X			
	Encadrement/supervision	X				
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)	X				
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 3	Niveau d'interaction interne à l'agence			X		
	Relation commerciale			X		
	Encadrement/supervision	X				
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)		X			
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 4	Niveau d'interaction interne à l'agence				X	
	Relation commerciale			X		
	Encadrement/supervision		X			
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)			X		
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 5	Niveau d'interaction interne à l'agence				X	
	Relation commerciale				X	
	Encadrement/supervision		X			
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)				X	
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 5 bis	Niveau d'interaction interne à l'agence					X
	Relation commerciale				X	
	Encadrement/supervision			X		
	Relation avec les tiers (Compagnie, experts, fournisseurs...)				X	
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 6	Niveau d'interaction interne à l'agence					X
	Relation commerciale					X
	Encadrement/supervision					X
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)					X

Titre IV

Conditions générales de travail

Article 19 **L'embauche**

1o **Formalités générales**

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, en double exemplaire signé des parties dont un remis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant son embauche, dans lequel doivent obligatoirement figurer au moins les mentions suivantes :

- l'identité des parties au contrat ;
- le lieu où l'activité s'exercera ;
- le titre du salarié, catégorie d'emploi, classification professionnelle ;
- la date du début du contrat ;
- la durée de la période d'essai ainsi que son renouvellement éventuels
- les éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et la périodicité de versement du salaire et de ses accessoires ;
- la durée du travail en conformité avec les dispositions légales ou conventionnelles ;
- la mention de la convention collective applicable ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que ceux de l'organisme de prévoyance.

Conformément à l'article R. 2262-1 du Code du travail, l'employeur doit tenir un exemplaire de la présente convention collective à la disposition du personnel et l'indiquer par un avis affiché sur les emplacements réservés aux communications au personnel.

2o **Formalités supplémentaires en cas d'embauche sous CDD**

Les agences peuvent faire appel à des salariés pour une durée limitée sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par les articles L. 1242-2 et suivants du Code du travail.

Outre les mentions listées au paragraphe précédent, le contrat de travail à durée déterminée doit obligatoirement comprendre les mentions énoncées à l'article L. 1242-12 du Code du travail.

Par ailleurs, l'employeur doit veiller au respect des formalités spécifiques prévues légalement pour certaines formes de contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ou de la formation.

3o **Dispositions spécifiques aux salariés appelés à pratiquer des actes d'intermédiation en assurance**

A **Conditions exigées**

Les salariés appelés à pratiquer des actes d'intermédiation en assurance doivent satisfaire aux conditions de capacité professionnelle exigées par la réglementation.

B **Mentions spéciales du contrat de travail des salariés appelés à pratiquer des actes d'intermédiation en assurance hors de l'agence**

Leur contrat de travail, outre les mentions énumérées aux dispositions précédentes, doit également :

- donner la définition de la circonscription géographique dans laquelle le salarié exercera son activité ;
- sauf cas des salariés multi-employeurs, préciser que le salarié doit réserver l'exclusivité de son activité professionnelle d'intermédiation, de son temps de travail et de sa production à son employeur, et qu'il s'engage donc à ne pas exercer d'autre activité professionnelle d'intermédiation, salariée ou non, sans l'accord préalable de son employeur ;
- préciser les délais d'encaissement et de remise de tous les fonds encaissés ;
- s'il y a lieu, indiquer le montant ou les modalités de détermination des sommes qui seront versées au salarié pour le couvrir des charges inhérentes à ses fonctions et justifiées, soit sous forme d'allocation forfaitaire, soit sous forme de remboursement de dépenses réelles.

Leur contrat de travail peut également :

— fixer le minimum de production à réaliser dans le respect des principes édictés par les lois et règlements. Dans cette hypothèse, de tels quotas de production doivent être déterminés en tenant compte notamment de la qualification professionnelle du salarié, de son temps de travail, de la nature des contrats qu'il doit réaliser, de la clientèle qu'il doit prospecter (clientèle existante et clientèle nouvelle) et des conditions générales du marché local de l'assurance

— prévoir, en plus de l'établissement d'un rapport périodique écrit d'activité, l'horaire des passages du salarié à l'agence pour rendre compte de l'emploi de son temps, des visites effectuées, de la production réalisée et pour recevoir des instructions ou directives et préparer sa prospection;

— prévoir qu'à moins d'une impossibilité majeure, le salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident doit, dans les meilleurs délais possibles, transmettre à son employeur toute information utile à la relation client et à la poursuite des dossiers qui lui sont confiés.

Article 20

Période d'essai

Le contrat de travail peut comporter une période d'essai permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai ne se présument pas, elle doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

1o

Contrat à durée indéterminée

A

Durée de la période d'essai

La durée maximale de la période d'essai initiale est fixée à :

- Niveau 1 : 1 mois ;
- Niveau 2, niveau 3, niveau 4, niveau 5 : 2 mois ;
- Niveau 5 bis et niveau 6 : 4 mois.

B

Renouvellement de la période d'essai

La possibilité de renouveler la période d'essai doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

Le renouvellement n'étant pas automatique, celui-ci doit être, avant la fin de la période d'essai, demandé par écrit par l'une ou l'autre des parties et formalisé par un accord signé des deux parties. La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois. La nouvelle et dernière période d'essai doit être d'une durée au plus égale à celle de la période initiale.

C

Rupture de la période d'essai

Rupture à l'initiative de l'employeur

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 à l'article L. 1221-25 du Code du travail, soit au minimum :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

Rupture à l'initiative du salarié

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 définie à l'article L. 1221-26 du Code du travail, soit :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- 48 heures à partir de huit jours de présence.

2o
Contrat à durée déterminée

A
Durée et renouvellement

Conformément à l'article L. 1242-10 du Code du travail, la période d'essai ne peut excéder un jour par semaine de contrat dans la limite de :

- deux semaines si la durée du contrat est au plus égale à six mois ;
- un mois si la durée du contrat est supérieure à six mois.

La période d'essai prévue en jours se décompte en jours travaillé. Celle prévue en semaines ou en mois se décompte en semaines civiles ou en mois calendaires.

Il n'est pas possible de renouveler la période d'essai dès lors que cela aurait pour effet de dépasser les durées maximales précisées ci-dessus.

B
Rupture de la période d'essai

Dès lors que le contrat comporte une période d'essai d'au moins une semaine, la partie qui met fin à cette dernière doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- 48 heures à partir de huit jours de présence.

Article 21
Temps partiel

Conformément à l'article L. 3123-1 du Code du travail, sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

1° À la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;

2° À la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

3° À la durée de travail annuelle résultant de l'application durant cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Ils bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux reconnus aux salariés à temps complet par la présente convention, conformément à l'article L. 3123-5 du Code du travail.

Sans préjudice des mentions obligatoires précisées à l'article 21 de la présente convention, le contrat de travail à temps partiel, doit en outre mentionner :

- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, ou, le cas échéant, entre les semaines du mois ;
- les conditions de la modification éventuelle de cette répartition ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

Le régime applicable aux salariés à temps partiel est précisé dans l'avenant du 12 décembre 2013 à l'accord de branche relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances du 20 décembre 2000.

Article 22
Stage en agence

1o
Convention de stage

Les stages effectués en agence par tout élève ou étudiant âgé d'au moins 16 ans, ne relevant pas de la formation professionnelle continue, font obligatoirement l'objet de la signature d'une convention entre le stagiaire, l'employeur et l'établissement d'enseignement.

La convention de stage doit obligatoirement comporter les clauses prévues par l'article D. 124-4 du Code de l'éducation.

2o **Gratification**

Tous les stages d'une durée supérieure à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non, doivent obligatoirement faire l'objet d'une gratification. La durée de stage s'apprécie compte tenu de la convention de stage et des éventuels avenants qui ont pour effet de prolonger le stage.

La gratification est due au stagiaire sans préjudice du remboursement des frais éventuellement engagés pour effectuer le stage et des avantages offerts.

Elle est due au stagiaire à compter du premier jour du premier mois de stage et lui est versée mensuellement.

Le montant horaire de la gratification minimale due au stagiaire, exprimé en pourcentage du plafond horaire de la sécurité sociale, est fixé par décret.

En cas de suspension ou de résiliation de la convention de stage, le montant de la gratification due au stagiaire est proratisé en fonction de la durée de stage effectuée.

3o **Prise en compte de la durée du stage dans la période d'essai**

En cas d'embauche dans l'agence à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée du stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié

Titre V **Exécution du contrat**

Article 23 **Égalité dans l'emploi**

Conformément à l'article L. 1132-1 du Code du travail, il ne sera pratiqué aucune discrimination et ce à toute étape de la relation de travail, notamment au niveau de l'embauche, de l'exécution du contrat, du niveau de rémunération, de la promotion professionnelle et de la formation.

Les partenaires sociaux s'engagent notamment :

- à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes énoncée aux articles L. 1142-1 et L. 3221-2 du Code du travail ;
- à respecter l'égalité de traitement entre les salariés de nationalité française et étrangère ;
- à favoriser l'emploi des travailleurs handicapés, notamment dans le cadre des dispositions des articles L. 5212-2 et suivants du Code du travail concernant les employeurs de plus de 20 salariés.

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

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation sur l'égalité professionnelle au premier trimestre 2020.

Article 24 **Sanctions disciplinaires**

Tout comportement considéré comme fautif par l'employeur peut, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une ou de l'autre des sanctions énumérées ci-après par ordre d'importance.

1o **Liste des sanctions applicables**

Sont susceptibles d'être mises en œuvre dans l'agence, les sanctions suivantes :

- les avertissements écrits ;
- la mise à pied ;
- la rétrogradation ;
- le licenciement pour faute disciplinaire.

2o **Garanties de procédure**

Les licenciements sont soumis à la procédure prévue aux articles L. 1232-2 et suivants du Code du travail.

Les autres sanctions susceptibles d'avoir une incidence immédiate ou différée sur la présence dans l'agence, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, sont soumises à la procédure prévue aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du Code du travail.

S'agissent de l'avertissement, l'employeur peut choisir de respecter la procédure prévue aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail.

Il est rappelé que les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié, en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Article 25 **Médaille du travail**

À l'occasion de toute remise d'une médaille du travail, il peut être versé par l'employeur une gratification.

À l'occasion de la remise de la grande médaille d'or pour 40 ans de services, la journée est chômée et indemnisée pour le salarié concerné.

Titre VI **Suspension du contrat de travail**

Article 26 **Maladie ou accident**

1o **Formalités**

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le salarié doit en aviser son employeur dans les 24 heures, sauf cas de force majeure, et lui faire parvenir dans les trois jours un certificat médical indiquant la durée de son indisponibilité.

2o **Contre visite médicale**

En cas d'indemnisation, l'employeur a toujours la possibilité de faire visiter le malade par un médecin de son choix. S'il y a divergence sur l'incapacité de travail du salarié entre le médecin traitant et le médecin contrôleur mandaté par l'employeur, ces deux médecins auront la possibilité de désigner un troisième médecin pour les départager et fixer éventuellement la date de reprise du travail. L'employeur accepte, dans ce cas, de supporter les honoraires du troisième médecin.

Si l'arrêt de travail est confirmé, le bénéfice de l'indemnisation de l'absence est maintenu dans les conditions exposées ci-dessous. En revanche, le résultat négatif de la contre-visite entraîne la suspension de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur.

3o **Allocations à la charge de l'employeur**

a **Conditions de versement des allocations**

Au-delà du délai de franchise prévu au quatrième point du présent article, l'employeur verse au salarié une allocation qui complète les prestations en espèce versées par la sécurité sociale et/ou d'autres régimes de prévoyance d'entreprise alimentés au tout ou partie par l'employeur, si les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- Le salarié est indisponible pour maladie ou accident dûment constaté comme indiqué ci-dessus ;
- Le salarié est indisponible pour maladie ou accident donnant lieu à une prise en charge par la sécurité sociale ;
- Le salarié a au moins un an d'ancienneté.

b **Possibilité de subrogation**

Selon les dispositions convenues entre l'employeur et le salarié, cette allocation peut être versée à celui-ci selon l'une ou l'autre des modalités suivantes :

- le salarié perçoit directement l'indemnité journalière versée par la Sécurité Sociale. L'employeur verse l'allocation à sa charge ou un acompte approximatif sur cette indemnité à la fin du mois concerné ;
- l'employeur peut faire au salarié l'avance de l'indemnité journalière due par la Sécurité Sociale et/ou par d'autres régimes de prévoyance institués par l'entreprise.

Dans ce cas l'employeur verse l'allocation en même temps que cette avance à la fin du mois concerné.

c Taux et durée du versement des allocations

Selon l'ancienneté du salarié, l'allocation due par l'employeur doit compléter, pendant les durées indiquées ci-dessous, l'indemnité journalière à concurrence des pourcentages suivants du plein salaire net :

Ancienneté** du salarié	Durée l'absence pour maladie ou accident					
	30 premiers jours au-delà de la période de franchise	Du 31 ^{ème} au 60 ^{ème} jour au-delà de la période de franchise	Du 61 ^{ème} au 90 ^{ème} jour au-delà de la période de franchise	Du 91 ^{ème} au 120 ^{ème} jour au-delà de la période de franchise	Du 121 ^{ème} au 150 ^{ème} jour au-delà de la période de franchise	Du 151 ^{ème} au 180 ^{ème} jour au-delà de la période de franchise
1 à 3 ans inclus	Maintien de 100 % du salaire net*	Maintien de 66 % du salaire net*		Absence de maintien de salaire de la part de l'employeur		
4 à 8 ans inclus	Maintien de 100 % du salaire net*		Maintien de 66 % du salaire net*		Absence de maintien de salaire de la part de l'employeur	
Au-delà de 8 ans	Maintien de 100 % du salaire net*			Maintien de 66 % du salaire net*		
* sous déduction des USS						
** L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'allocation à la charge de l'employeur s'apprécie au premier jour de l'absence.						

a. [d] Salaire net à maintenir

Le plein salaire net à prendre en compte pour calculer le salaire à maintenir est celui que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler, tel que défini à l'article 31 de la présente convention, à l'exclusion des primes et gratifications bénévoles.

Pour les salariés payés en tout ou partie à la commission, il convient de prendre la rémunération moyenne mensuelle des 12 mois précédant la date de l'arrêt de travail.

Afin de déterminer le complément de salaire à la charge de l'employeur, il convient de déduire du plein salaire net les indemnités journalières de sécurité sociale et les éventuelles prestations en espèces versées par régime de prévoyance institué par l'entreprise.

Le complément de salaire ne peut permettre au salarié de recevoir un revenu de substitution global - indemnités journalières de sécurité sociale, complément employeur et/ou prestations en espèces versées par le régime de prévoyance institué par l'entreprise cumulés - supérieur au salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette même période.

Lors de la détermination du montant de l'allocation à charge de l'employeur, les indemnités journalières de la Sécurité sociale sont réputées être servies intégralement lorsqu'elles sont réduites du fait par exemple, de l'hospitalisation du salarié ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur.

40 Période de franchise

Les durées d'indemnisation commencent, pour chaque arrêt de travail, à courir à compter du 4^e jour d'absence calendaire, hormis les cas ci-après dans lesquels ces durées se décomptent à partir du 1^{er} jour d'absence si celle-ci :

- est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou à un accident de trajet reconnu comme tel par la Sécurité sociale ;
- est due à une rechute d'une même maladie survenant dans un délai de trente jours et dûment prouvée par certificat médical attestant à la date du second arrêt de travail que celui-ci est dû à la même cause que le précédent. Ce point peut donner lieu à expertise contradictoire dans les conditions prévues au deuxième point de l'article 27 de la présente convention.

50 Butoir des durées de versement de l'indemnité en cas de maladie et/ou accident

Pour la détermination des taux et durées des allocations pouvant être dus au titre d'un mois déterminé, il est tenu compte des allocations déjà versées par l'employeur durant les douze mois antérieurs. Si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation et les taux correspondant ne dépassent pas ceux applicables en vertu des dispositions du troisième point de l'article 27 de la présente convention.

À l'issue de la durée totale d'indemnisation, le salarié qui a épuisé ses droits ne peut prétendre à une nouvelle

indemnisation, calculée selon les règles ci-dessus énoncées, qu'à la condition qu'il ait effectivement repris le travail entre ses deux arrêts de travail.

Ces dispositions ne concernent pas les absences dues à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou à un accident de trajet reconnu comme tel par la sécurité sociale.

6o

Licenciement pour remplacement

La maladie ne constitue pas en elle-même un motif de licenciement. Toutefois l'employeur peut être contraint dans les conditions qui suivent, de mettre fin au contrat de travail en raison des perturbations qu'entraînent pour l'entreprise les absences pour maladie ou accident.

Lorsque l'absence continue ou non, pour maladie ou accident ne résultant pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle excède, sur une même période de 12 mois, 4 mois si le salarié a moins de 15 ans d'ancienneté ou 6 mois si le salarié a au moins 15 ans d'ancienneté, la cessation du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur si celui-ci est dans l'obligation de remplacer définitivement le salarié absent. Dans ce cas l'employeur doit respecter la procédure légale de licenciement et verser au salarié l'indemnité de licenciement prévue au deuxième point de l'article 48 de la présente convention.

7o

Priorité de réembauche

Le salarié dont le contrat de travail a été rompu pour remplacement et dont l'aptitude au travail aura été constatée peut bénéficier, à sa demande et dans le délai d'un an à compter de la date de licenciement, d'une priorité de réembauche si une vacance se produit dans le même emploi ou dans un emploi similaire.

La lettre de licenciement doit obligatoirement mentionner cette priorité de réembauche.

Dans l'hypothèse de sa réintégration avec reprise des droits acquis au jour de la rupture de son contrat précédent, le salarié a l'obligation de rembourser à l'employeur l'indemnité de licenciement.

Dans l'hypothèse où le salarié est embauché à nouveau sans reprise des droits acquis au titre du contrat de travail précédent, il n'a pas à rembourser à l'employeur l'indemnité de licenciement.

Article 27

Maternité

1o

Durée du congé de maternité

La durée du congé légal de maternité est de 16 semaines, soit six semaines avant la date présumée de l'accouchement et dix semaines après la date de celui-ci.

La durée du congé de maternité peut être prolongée jusqu'à un maximum de 46 semaines en fonction du nombre d'enfants, à naître et du nombre d'enfants composant le foyer, conformément aux articles L. 1225-17 et suivants du Code du travail.

2o

Indemnisation du congé de maternité

Pendant la durée du congé de maternité, la salariée perçoit les indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

L'intéressée, ayant au moins un an de présence, reçoit une allocation destinée à compléter ces indemnités, jusqu'à concurrence de son plein salaire net pendant la durée prévue à l'article précédent.

Le plein salaire net à prendre en compte pour calculer le salaire à maintenir est celui que la salariée aurait perçu si elle avait continué à travailler. Le salaire de référence à retenir est la rémunération moyenne mensuelle des 12 mois précédant l'arrêt, telle que définie à l'article 31 de la présente convention.

La durée du congé maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

3o

Réduction d'horaire à partir du 6^{ème} mois de grossesse

À partir du 6^{ème} mois de grossesse, les salariées bénéficient, sans perte de salaire, d'une demi-heure de réduction d'horaire journalier, placée en accord avec l'employeur, en début ou en fin de journée par rapport à l'horaire de travail normal.

Article 28

Congé d'adoption

1o

Durée du congé

Conformément à l'article L. 1225-37 du Code du travail, le ou la salarié(e), à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période de 10 semaines à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de sept jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

La durée du congé d'adoption peut être prolongée en fonction du nombre d'enfants adoptés ou du nombre d'enfants composant le foyer, conformément à l'article L. 1225-37 du Code du travail.

2o

Indemnisation du congé

Pendant la durée du congé d'adoption, le ou la salarié(e) perçoit les indemnités journalières de la Sécurité Sociale, L'intéressé(e), ayant au moins un an de présence, reçoit une allocation destinée à compléter ces indemnités, jusqu'à concurrence de son plein salaire net pendant la durée prévue à l'article précédent.

Le plein salaire net à prendre en compte pour calculer le salaire à maintenir est celui que le ou la salarié(e) aurait perçu si il ou elle avait continué à travailler. Le salaire de référence à retenir est la rémunération moyenne mensuelle des 12 mois précédant l'arrêt, telle que définie à l'article 31 de la présente convention.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Article 29

Congé parental d'éducation

En application des dispositions des articles L. 1225-47 et suivants du Code du travail, le ou la salarié(e) qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption peut demander un congé parental d'éducation d'une durée initiale d'un an au plus.

Le salarié peut, à condition d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception un mois avant le terme initial prévu, prolonger son congé parental. La prolongation est possible deux fois pour prendre fin en tout état de cause au troisième anniversaire de l'enfant, ou s'il s'agit d'une adoption à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Titre VII

Rémunération du travail

Article 30

Définition de la rémunération effective

La rémunération effective du salarié visée dans la présente convention s'entend :

- du salaire de base ;
- des rémunérations variables ;
- des primes et gratifications récurrentes ;
- des primes et gratifications exceptionnelles (contractuelles, bénévoles) ;
- des avantages en nature ;
- des heures supplémentaires et des majorations afférentes ;
- des majorations diverses prévues par la loi en raison de circonstances particulières (heures travaillées en jour férié,...). N'entrent pas dans la composition de la rémunération effective ;
- les remboursements de frais professionnels, ne supportant pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- les sommes issues des accords de participation et d'intéressement, ainsi que des dispositifs d'épargne salariale au sens de la loi du 19 février 2001, qui n'ont pas le caractère de salaire.

Article 31

Définition des salaires minima annuels bruts

1° Le barème des salaires minima annuels bruts, qui est défini par le plus récent accord paritaire de salaires conclu, détermine les salaires minima en dessous desquels ne peuvent être rémunérés les salariés employés selon la durée

légale du travail.

2° Pour apprécier si le salarié perçoit une rémunération au moins égale au salaire minima annuel brut correspondant à sa position dans la classification des emplois, il convient de prendre la rémunération effective définie à l'article 31 de la présente convention, à l'exclusion :

- des primes et gratifications exceptionnelles bénévoles ;
- de la rémunération des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;
- des majorations diverses prévues par la loi en raison de circonstances particulières (heures travaillées en jour férié,...).

Lorsque ce salaire minimum s'applique à une période d'une durée inférieure à l'année, son montant se détermine au prorata du nombre de mois effectivement travaillés. Il en va notamment ainsi en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année ou pour les modifications de classification intervenant en cours d'année.

De même, le salaire minimum d'un salarié travaillant à temps partiel se détermine prorata temporis.

Article 32

Périodicité

Les rémunérations sont payées mensuellement, conformément à la législation en vigueur. La structure de référence annuelle des rémunérations comporte douze mensualités égales. Cependant, après consultation des instances représentatives du personnel si elles existent, un accord entre l'employeur et la majorité des salariés peut prévoir de modifier cette structure de référence en versant la rémunération annuelle suivant un nombre et des montants de mensualités différents, sous réserve du respect du SMIC mensuel.

Article 33

Structure de la rémunération

La rémunération se détermine par libre discussion entre l'employeur et le salarié. En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération perçue par le salarié telle que définie à l'article 32 de la présente convention et le salaire annuel minima brut correspondant à sa ou ses positions dans la classification au cours de cette période.

Si le montant brut perçu est inférieur à ce salaire annuel minimal brut, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la dernière paie de l'année.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, la comparaison doit être effectuée au prorata temporis à la date de cessation du contrat de travail. S'il y a lieu de verser un complément de rémunération, ce versement est fait à l'occasion de la dernière paie.

Article 34

Bulletin de salaire

Le bulletin mensuel de salaire qui doit être remis au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération, doit être rédigé conformément aux prescriptions fixées par voie réglementaire.

Titre VIII

Durée du travail

Article 35

Définition de la durée du travail

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à disposition de l'employeur, et doit se conformer à ses directives sans pouvoir, de ce fait, vaquer librement à ses occupations personnelles.

Article 36

Aménagement de la durée effective du travail

La répartition et l'aménagement du temps de travail dans les agences sont réglés conformément aux dispositions légales, réglementaires en vigueur et à l'accord de branche sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances du 20 décembre 2000 et ses avenants.

Article 37

Heures supplémentaires

1o

Définition

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail lorsqu'elles sont

faites à la demande de l'employeur ou effectuées avec son accord. Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sans que l'employeur ne s'y oppose sont également des heures supplémentaires.

2o

Contingent et rémunération des heures supplémentaires

A

Rémunération

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures hebdomadaires sont rémunérées et donnent lieu :

Dans les agences de 20 salariés au plus

- Pour les 4 premières heures : à une majoration de 10 % du salaire - Pour les 4 heures suivantes : à une majoration de 25 % du salaire ;
- Au-delà de la huitième heure : à une majoration de 50 % du salaire.

Dans les agences de plus de 20 salariés

- Pour les 4 premières heures : à une majoration de 15 % du salaire ;
- Pour les 4 heures suivantes : à une majoration de 25 % du salaire ;
- Au-delà de la huitième heure : à une majoration de 50 % du salaire.

Toutefois, l'employeur peut remplacer, avec l'accord du salarié le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires ainsi que des majorations de salaires prévues ci-dessus par un repos compensateur de durée équivalente.

Ce repos compensateur est pris, selon des modalités fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou à défaut au choix de ce dernier, moyennant un préavis de sept jours, dans un délai de six mois maximum suivant l'ouverture du droit au repos, sauf en cas d'inscription au crédit d'un compte épargne-temps.

B

Contingent

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 140 heures par an et par salarié. Ce contingent est réduit à 90 heures en cas de modulation du temps de travail.

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité social et économique, s'il existe.

Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité social et économique s'il existe.

C

Repos compensateur obligatoire

Il est rappelé que l'accomplissement d'heures supplémentaires ouvre droit, en outre, à un repos compensateur obligatoire dans les conditions définies légalement et réglementairement :

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit, dès la 36^{ème} heure, à un repos compensateur de :

- 50 % de ces heures supplémentaires, pour les agences de 20 salariés au plus ;
- 100 % de ces heures supplémentaires, pour les agences de plus de 20 salariés.

Article 38

Jours fériés

Les jours fériés sont chômés et rémunérés les conditions réglementaires fixées pour le 1^{er} mai (actuellement : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël).

La présence d'un jour férié chômé dans une période de congés payés a pour effet de prolonger d'une journée la période de congé, même dans le cas où le jour férié coïncide avec la journée habituelle de repos dans l'agence.

Le jour férié tombant un dimanche n'a aucune incidence sur la durée du congé et n'ouvre droit à aucune indemnisation.

Hors période de congés payés, un jour férié qui coïncide avec un jour de repos hebdomadaire ou non travaillé par le salarié, n'ouvre droit à aucun jour de repos supplémentaire, ni à aucune indemnité particulière.

Article 39 **Congés payés annuels**

1o **Ouverture du droit à congé**

L'année de référence est la période comprise entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours. Les salariés ont droit à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, quel que soit leur horaire de travail, c'est-à-dire 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail sur la période de référence ci-dessus mentionnée.

2o **Départ en congé**

A - La période durant laquelle doit être pris le congé payé principal à l'exception de la cinquième semaine est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre. Toutefois les congés peuvent être pris en dehors de cette période en accord avec l'employeur.

B - L'employeur établit l'ordre des départs en considérant à la fois les souhaits formulés par écrit par le personnel et les contraintes d'organisation de l'agence. Il fixe par écrit les dates de départ en tenant compte dans la mesure du possible des impératifs familiaux de chacun (congés scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité, congés du conjoint ou d'un partenaire de PACS), de l'ancienneté, de la situation professionnelle de certains salariés (cas des salariés multi-employeurs).

C - Sauf circonstances exceptionnelles, cette date doit être portée à la connaissance des intéressés au plus tard le 1^{er} avril, la date étant fixée en dernier ressort par l'employeur si un accord n'a pas pu intervenir.

D - Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

E - 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 deux jours de repos hebdomadaires, et attribué obligatoirement pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les six jours ouvrables constituant la cinquième semaine de congés ne peuvent pas être fractionnés sauf accord.

F - Les congés payés doivent être pris chaque année durant la période prévue pour la prise des congés payés. Employeur et salarié doivent veiller ce que les congés payés soient effectivement pris pendant la période de référence.

3o **Fractionnement des congés payés annuels**

Lorsque la demande de fractionnement du congé principal émane de l'employeur, le salarié a droit à :

- deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsqu'il prend au moins six jours de congé entre le 1^{er} novembre et le 30 avril ;
- un seul jour lorsqu'il prend trois, quatre ou cinq jours entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

Si le salarié prend moins de trois jours, aucun jour de congé supplémentaire n'est dû.

Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrable (jours supplémentaires ou cinquième semaine) ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit aux congés supplémentaires.

4o **Indemnité de congé payé**

L'indemnité de congé payé est égale au dixième de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans toutefois pouvoir être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congés. Il convient dans ce dernier cas de retenir le salaire du mois précédant les congés. La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité correspond à la rémunération effective du salarié telle que définie à l'article 31 de la présente convention, à l'exclusion des primes et gratifications allouées globalement pour l'ensemble de l'année et des primes et gratifications exceptionnelles bénévoles.

Article 40 **Congés payés acquis et pris sur une année civile**

Afin de faciliter l'organisation du travail et le décompte annuel du temps de travail, dans le cadre d'une modulation du temps de travail ou dans le cadre d'une réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos sur l'année, les partenaires sociaux décident de permettre aux agents généraux d'assurances qui le souhaitent d'opter, après avis

du comité social et économique s'il existe, pour une période de référence d'acquisition et de prise des congés payés correspondant à l'année civile.

Le présent article est applicable sans préjudice des dispositions de l'article précédent sur les congés payés.

1o

Période d'acquisition des congés

La période de référence servant au calcul des jours de congés acquis débute le 1^{er} janvier N pour se terminer le 31 décembre N.

2o

Prise de congés

Les congés payés acquis sur l'année N seront pris sur une période allant du 1^{er} janvier N + 1 au 31 décembre N + 1. Les salariés doivent prendre au moins 12 jours ouvrables consécutifs durant la période légale de prise de congés qui va du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année.

Employeur et salarié doivent veiller à ce que les congés payés soient effectivement pris pendant la période de référence.

3o

Jours de fractionnement

Les jours de fractionnement attribués au 31 octobre N + 1 ou la 5^{ème} semaine doivent être pris avant le 31 décembre N + 1 ; dans le cas contraire, ils peuvent être reportés après accord de l'employeur et pris au cours du premier trimestre de l'année suivante, sinon ils sont perdus.

4o

Années transitoires

Lors du basculement de l'ancien au nouveau dispositif, une période de transition devra être gérée par l'employeur. Les partenaires sociaux insistent sur le fait que l'employeur doit planifier au mieux les congés payés des salariés afin d'assurer un étalement régulier de la prise de congés payés.

L'employeur, sous réserve des procédures de consultation prévues en préambule, reste libre du choix de la date de passage au régime optionnel.

Au titre de l'année transitoire, les salariés peuvent prendre sur la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre :

- d'une part, le solde de leurs congés payés acquis sur la période de référence précédente ;
- d'autre part, les congés payés acquis sur la période allant du 1^{er} juin au 31 décembre de l'année précédente.

5o

Exemple pour un passage effectif sur l'année N

Au titre de l'année N, les salariés peuvent prendre sur la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N :

- d'une part, le solde de leurs congés payés acquis sur la période de référence du 1^{er} juin de l'année N – 3 au 31 mai de l'année N – 2 ;
- d'autre part, les congés payés acquis sur la période 1^{er} juin de l'année N – 2 au 31 décembre de l'année N – 1.

Ces jours sont calculés et décomptés en jours ouvrables à compter de l'année N.

Pour information, les jours acquis du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N pourront être pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année N + 1.

Article 41

Rappel du salaire en congés

Dans les cas exceptionnels où un membre du personnel en congé serait rappelé par l'employeur, il lui serait accordé trois jours ouvrés de congé supplémentaire et les frais provoqués par ce rappel lui seraient remboursés sur justificatifs.

Article 42

Congés supplémentaires des jeunes mères de famille

Les mères de famille âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédant celle pendant laquelle le congé doit normalement être pris bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge.

Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé normal n'excède pas 6 jours (article L. 3141-8 du Code du Travail).

Article 43

Congés pour événements familiaux

Les congés de courte durée accordés aux salariés sans condition d'ancienneté à l'occasion d'événements familiaux ne peuvent pas être d'une durée inférieure aux durées suivantes :

- mariage (ou remariage) de l'employé, cinq jours ouvrés ;
- conclusion d'un PACS, cinq jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant, deux jours ouvrés ;
- mariage dans la proche famille (père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur), un jour ouvré ;
- décès du conjoint, du concubin, du partenaire d'un PACS, six jours ouvrés ;
- décès des père, mère, beau-père, belle-mère, trois jours ouvrés ;
- décès d'un autre ascendant du salarié ou de son conjoint, un jour ouvré ;
- décès d'un frère ou d'une sœur, trois jours ouvrés ;
- décès d'un enfant, six jours ouvrés ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, trois jours ouvrés ;
- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : cinq jours ouvrés.
- déménagement du salarié, un jour ouvré, une fois par an.

Ces congés, qui sont accordés par événement, ne donnent lieu à aucune retenue sur le traitement, les primes ou indemnités exceptionnelles et ne sont pas déduits des congés annuels. Ils sont assimilés à un temps de travail effectif pour la détermination des droits à congé payé.

Ces congés doivent être pris en une seule fois dans une période raisonnable, et en tout état de cause dans la semaine suivant l'événement, sauf cas exceptionnel, après accord avec l'employeur. Lorsque le salarié est déjà absent de l'agence pendant cette période, aucun droit supplémentaire à rémunération ou à congé ne lui est ouvert.

Article 44

Congés pour obligations militaires

Conformément aux articles L. 3142-89 et suivants du Code du travail, tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de 5 jours ouvrés par année civile au titre de ses activités dans la réserve.

Titre IX

Rupture du contrat de travail

Article 45

Préavis

1o

Durée du préavis

Après l'expiration de la période d'essai, la durée du délai-congé réciproque de démission ou de licenciement est de :

- Classe 1 & classe 2 : 1 mois, porté à 2 mois en cas de licenciement d'un salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté ;
- Classe 3 & classe 4 : 2 mois ;
- Classe 5, 5 bis et classe 6 : 3 mois.

L'employeur ou le salarié qui n'observera pas les délais ainsi fixés devra à l'autre une indemnité correspondant à la durée du préavis restant à courir.

2o

Dispense de l'exécution du préavis

— L'employeur peut dispenser le salarié de travailler pendant tout ou partie du préavis. Cette dispense ne peut entraîner aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail, tels que définis à l'article 31 de la présente convention, y compris l'indemnité compensatrice de congés payés ;

Pour les salariés payés en tout ou partie à la commission il convient de prendre la rémunération moyenne mensuelle des 12 mois précédant la date de notification de la rupture du contrat de travail.

— Si le salarié souhaite être libéré de tout ou partie de l'exécution de son préavis, il doit obtenir l'accord de son employeur. Si l'employeur accède à la demande du salarié, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due.

3o **Absence pour recherche d'emploi**

Les salariés licenciés, en période de préavis, ont le droit de s'absenter deux heures par journée entière de travail pour rechercher un emploi, sans réduction de salaire. Cette autorisation d'absence est ramenée à une heure pour les salariés ne travaillant qu'une demi-journée par jour.

Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou - à défaut - alternativement un jour au choix de l'employeur, un jour au choix du salarié.

Par accord entre les parties, ces heures peuvent être totalement ou en partie cumulées.

Pour les salariés à temps partiel, ce droit est proportionnel à la durée contractuelle du travail.

Les salariés ayant trouvé un nouvel emploi ne peuvent pas se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

Article 46 **Démission**

Le salarié souhaitant démissionner doit en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge exprimant sa volonté claire et non équivoque de quitter l'agence.

Article 47 **Licenciement**

1o **Procédure**

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement doit respecter la procédure prévue par le code du travail.

2o **Indemnité de licenciement**

A

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

1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;

2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans.

Pour le calcul, il y a lieu de retenir non seulement les années entières d'ancienneté mais également les fractions d'années incomplètes.

Exemple : un salarié ayant 14 ans et 6 mois d'ancienneté perçoit, en cas de licenciement, une indemnité ne pouvant être inférieure à : $(1/4 \text{ de mois de salaire} \times 10) + (1/3 \text{ de mois de salaire} \times 4) + (1/3 \text{ de mois de salaire} \times 6/12)$.»

B

Le salaire mensuel à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est le douzième de la rémunération effective, telle que définie à l'article 31 de la présente convention, des douze derniers mois précédant le licenciement, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel qui auraient été versées au salarié pendant cette période, ne seraient prises en compte que prorata temporis.

3o **Evénement de force majeure**

Les dispositions ci-dessus relatives à l'indemnité conventionnelle de licenciement sont applicables, sauf rupture de contrat par suite de cas ou d'événements, hors sinistre, ayant le caractère de force majeure.

Article 48 **Rupture conventionnelle**

L'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie, conformément aux dispositions des articles L. 1237-11 à 1237-16 du Code du travail. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

1o **Procédure**

L'employeur qui procède à une rupture conventionnelle doit respecter la procédure prévue par le code du travail.

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du Code du travail peuvent bénéficier des dispositions du présent article dans les conditions posées par l'article L. 1237-15 du Code du travail.

2o
Indemnité de rupture

Le salarié doit percevoir une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement.

Article 49
Départ et mise en retraite

1o
Mise à la retraite

L'employeur peut prendre l'initiative de mettre à la retraite, à compter de 70 ans et sans que cette rupture du contrat de travail ne constitue un licenciement, un salarié dès lors que celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité sociale et peut faire liquider sa retraite complémentaire obligatoire sans abattement.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

2o
Départ volontaire à la retraite

Le salarié quittant volontairement l'agence pour bénéficier d'une pension vieillesse, à taux plein ou à taux réduit, doit en informer par écrit son employeur.

3o
Préavis

Le départ ou la mise à la retraite doit donner lieu à un délai réciproque de prévenance de même durée que les préavis de délais congés définis au premier point de l'article 46 de la présente convention.

4o
Indemnité

Le salarié a droit, que son départ soit à son initiative ou à celle de son employeur, à l'indemnité de départ en retraite suivante selon son ancienneté dans l'entreprise au jour de la rupture de son contrat de travail :

- 1 mois de salaire après 5 ans ;
- 2 mois de salaire après 10 ans ;
- 3 mois de salaire après 15 ans ;
- 4 mois de salaire après 20 ans ;
- 5 mois de salaire après 30 ans.

Le mois de salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est le même que celui définit au point B de l'article 47 de la présente convention pour l'indemnité de licenciement.

Si la rupture du contrat de travail est à l'initiative de l'employeur, l'indemnité versée au salarié est égale, selon la méthode la plus avantageuse pour le salarié, soit à l'indemnité telle que calculée ci-dessus, soit au montant de l'indemnité légale de licenciement définie à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

L'indemnité de départ en retraite ne se cumule pas avec aucune autre indemnité de même nature.

Titre X
Dispositions d'application postérieure à la fin du contrat de travail

Article 50
Convention particulière

Sauf convention spéciale ou reconnaissance affaire par affaire passée par écrit avec leur employeur, les salariés de toutes catégories faisant l'objet de la classification de la présente convention, ne pourront, à compter de la date de cessation du contrat de travail, prétendre à aucune des commissions sur les affaires qu'ils auraient apportées à l'agence pendant la période où ils faisaient partie du personnel relevant de la présente convention.

Article 51

Clause de non concurrence

Les partenaires sociaux, soucieux de concilier le respect des libertés individuelles et la protection des intérêts légitimes de l'agence, conviennent que les contrats de travail des salariés relevant de la présente convention collective peuvent contenir une clause de non concurrence lorsque la spécificité de l'emploi des salariés le justifie.

1° La clause de non concurrence doit être triplement limitée dans le contrat de travail :

- dans le temps : pour une durée maximale de 18 mois à compter de la date de rupture du contrat de travail ;
- dans l'espace : à la circonscription du salarié si elle est définie au contrat de travail ; à défaut de définition, la clause de non concurrence devra expressément être limitée à un rayon maximal de 50 km autour du ou des points de vente de l'agence ;
- quant à la nature des activités interdites : toute présentation, directe ou indirecte, d'opérations d'assurances appartenant aux mêmes catégories que celles du portefeuille de l'agence.

2° Elle peut être supprimée, par avenant, en cours de contrat de travail avec l'accord des deux parties.

3° L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution de la clause de non concurrence ou en diminuer la durée, à condition de le prévenir par lettre recommandée avec accusé de réception dans les quinze jours de la notification de la rupture du contrat de travail.

4° Si la rupture du contrat de travail intervient pendant la période d'essai, renouvellement compris, la clause de non concurrence est réputée non-écrite.

5° Pendant l'exécution de l'interdiction, l'employeur verse au salarié une contrepartie pécuniaire mensuelle dont le montant est égal à 20 % de la rémunération moyenne mensuelle des douze derniers mois, telle que définie à l'article 31 de la présente convention, ou de la durée de l'emploi si celle-ci a été inférieure à douze mois.

6° En cas de violation de l'interdiction par le salarié, l'employeur sera pour sa part libéré de son engagement de versement de la contrepartie financière. En outre, le salarié sera redevable d'une pénalité dont le montant est égal au montant de la contrepartie pécuniaire mensuelle telle que définie ci-dessus. Cette somme doit être versée à l'employeur pour chaque infraction constatée.

Le paiement de cette somme n'est pas exclusif du droit que l'employeur se réserve de poursuivre le salarié en remboursement du préjudice effectivement subi et de faire ordonner sous astreinte la cessation de l'activité.

Titre XI

Retraite

Article 52

Retraite-complémentaire

Les employeurs doivent affilier l'ensemble de leur personnel à une institution de retraite complémentaire.

L'employeur doit respecter la répartition de la cotisation prévue par les textes légaux et réglementaires.

Pour les salariés cadres, la répartition de la cotisation pour la partie du salaire au-delà du plafond mensuel de la sécurité sociale est :

- 3/4 à la charge de l'employeur
- 1/4 à la charge du salarié

Titre XII

Dispositions diverses

Article 54

Avantages acquis

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause d'une réduction des avantages acquis à titre personnel par les salariés en fonction à la date de la signature de celle-ci.

Article 55

Épargne salariale

Les partenaires sociaux incitent les employeurs qui n'auraient pas de dispositif relatif à la participation aux résultats, à l'intéressement, ainsi qu'à l'épargne salariale au sens de la loi du 19 février 2001 dans leur agence, à étudier la mise en place l'un de ces/ou ces dispositifs.

ANNEXES

Annexe I - Salaires minima annuels bruts

Au 1^{er} janvier 2016 - Avenant n° 16 du 10 décembre 2015

[Étendu par arr. 21 mars 2016, JO 26 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA Banque ;

SN2A CFTC ;

SNCAMCCAA-CFE CGC ;

FBA CFDT.

Entre les soussignés, il est convenu de ce qui suit :

Article 1

Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe 1

Les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire Nationale Sociale, ont décidé, après avoir négocié, de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe 1.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2016, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts En € (euros) pour 151,67 h
Classe 1	17 755 €
Classe 2	19 024 €
Classe 3	20 598 €
Classe 4	23 217 €
Classe 5	27 385 €
Classe 6	35 716 €

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. 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.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, 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, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes - femmes du 18 novembre 2008.

Au 1^{er} janvier 2017 - Avenant n° 17 du 20 décembre 2016

[Étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA Banque ;

SN2A CFTC ;
SNCAMCCAA-CFE CGC ;
FBA CFDT.

Il est convenu de ce qui suit :

Article 1

Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe 1

Les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire Nationale Sociale, ont décidé, après avoir négocié, de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe 1.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2017, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts En € (euros) pour 151,67 h
Classe 1	17 862 €
Classe 2	19 138 €
Classe 3	20 722 €
Classe 4	23 356 €
Classe 5	27 549 €
Classe 6	35 930 €

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. 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.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, 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, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes - femmes du 18 novembre 2008.

Au 1^{er} janvier 2018 - Avenant n° 18 du 11 décembre 2017

[Étendu par arr. 17 juill. 2018, JO 26 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO ;

UNSA Banque ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

Entre les soussignés, il est convenu de ce qui suit :

Article 1

Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe 1

Les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, ont décidé, après avoir négocié, de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe 1.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2018, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts En € (euros) pour 151,67 h
Classe 1	18 112 €
Classe 2	19 406 €
Classe 3	21 012 €
Classe 4	23 683 €
Classe 5	27 935 €
Classe 6	36 433 €

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. 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.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, 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, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes - femmes du 18 novembre 2008.

Au 1^{er} janvier 2019 - Avenant n° 20 du 18 décembre 2018

[Étendu par arr. 19 juill. 2019, JO 26 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

UNSA.

Entre les soussignés, il est convenu de ce qui suit :

Article 1

Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe 1

Les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation, ont décidé, après avoir négocié, de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe 1. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2019, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts En (euros) pour 151,67 h
Classe 1	18 474
Classe 2	19 794
Classe 3	21 432
Classe 4	24 157
Classe 5	28 494
Classe 6	37 162

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. 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.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, 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 des disparités salariales, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité/salariale hommes-femmes du 18 novembre 2008.

Au 1^{er} janvier 2020 - Avenant n° 23 du 18 décembre 2019

[Étendu par arr. 17 sept. 2020, JO 26 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

UNSA.

Il est convenu de ce qui suit :

Article 1

Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe 1

Les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, ont décidé, après avoir négocié de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe 1 de la manière suivante :

— + 1,6 % pour les classes 1, 2 et 3

— + 1,2 % pour les classes 4, 5, et 6

Une nouvelle classe cadre 5 bis a été créée suite à l'avenant n° 22 du 17 septembre 2019 relatif à la révision de la convention collective.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2020, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts en € (euros) pour 151,67 h
Classe 1	18 770 €
Classe 2	20 111 €
Classe 3	21 775 €
Classe 4	24 447 €
Classe 5	28 836 €
Classe 5 bis	33 222 €
Classe 6	37 608 €

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1

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.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut

conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2

Au sein de chaque agence, 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, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes - femmes du 18 novembre 2008.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Au 1^{er} janvier 2021 - Avenant n° 24 du 17 décembre 2020

[Étendu par arr. 10 mai 2021, JO 8 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances (agéa).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération CFDT banques et assurances ;

Fédération CFTC - SN2A ;

UNSA - Fédération Banques et Assurances.

il est convenu de ce qui suit :

Article 1

Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe 1

Les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, ont décidé de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe 1 de la manière suivante :

— + 1 % pour les classes 1, 2 et 3

— + 0,5 % pour les classes 4, 5, 5 bis et 6

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2021, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts En € (euros) pour 151,67 h
Classe 1	18 958 €
Classe 2	20 312 €
Classe 3	21 993 €
Classe 4	24 569 €
Classe 5	28 980 €
Classe 5 bis	33 388 €
Classe 6	37 796 €

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. 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.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, 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, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes - femmes du 18 novembre 2008.

Article 3 **Négociations relative à l'intéressement des salariés**

Les partenaires sociaux s'engagent à débiter une négociation sur l'intéressement des salariés des agences générales d'assurance dès le mois de janvier 2021, avec une volonté d'aboutir dans les meilleurs délais.

Article 4 **Bilan de la situation économique**

Les partenaires sociaux se réuniront au mois de septembre pour faire un point sur la situation économique des agences générales d'assurance. L'objectif est de suivre au plus près les impacts de la crise économique et sanitaire sur les entreprises de la branche et leurs salariés.

Article 5 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 6 **Publicité - Extension**

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Au 1^{er} janvier 2022 - Avenant n° 1 du 10 décembre 2021

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 14 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

UNSA ;

FO ;

CFE-CGC.

il est convenu de ce qui suit :

Article 1 **Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe 1**

Les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, ont décidé de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe 1 de la manière suivante :

— + 3 % sur l'ensemble des classes

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2022, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts en euro (euros) pour 151,67 h
Classe 1	19 646 €
Classe 2	20 921 €
Classe 3	22 653 €

Classe	Salaires minima annuels bruts en euro (euros) pour 151,67 h
Classe 4	25 306 €
Classe 5	29 849 €
Classe 5 bis	34 390 €
Classe 6	38 930 €

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. 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.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, 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, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes - femmes du 18 novembre 2008.

3. Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à ouvrir des négociations sur l'égalité professionnelle au premier trimestre 2022.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 4

Publicité - Extension

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Au 1^{er} octobre 2022 - Avenant n° 2 du 8 septembre 2022

[Étendu par arr. 29 nov. 2022, JO 10 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

UNSA ;

CGT ;

FO ;

CFE-CGC.

Entre les soussignés, il est convenu de ce qui suit :

Article 1

Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe 1

Afin de tenir compte du contexte inflationniste exceptionnel qui impacte le pouvoir d'achat des salariés, les partenaires sociaux, réunis exceptionnellement en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, ont

décidé de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe 1 de la manière suivante :
Les partenaires sociaux ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1^{er} octobre 2022, les salaires minima conventionnels comme suit :

— + 3 % du SMIC du mois d'août 2022 (20 147 euros bruts annuels) pour la classe 1

— + 3 % pour les classes, 2,3,4

— + 2 % pour les classes 5, 5 bis, 6

Ainsi, à compter du 1^{er} octobre 2022, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts En € (euros) pour 151,67 h
Classe 1	20 752 €
Classe 2	21 549 €
Classe 3	23 333 €
Classe 4	26 065 €
Classe 5	30 446 €
Classe 5 bis	35 078 €
Classe 6	39 709 €

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. 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.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, 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, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes - femmes du 18 novembre 2008.

3. Les partenaires sociaux de la branche ont commencé à ouvrir des négociations sur l'égalité professionnelle au premier trimestre 2022.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 4

Publicité - Extension

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Au 1^{er} janvier 2023 - Avenant n° 3 du 26 janvier 2023

[Étendu par arr. 5 juill. 2023, JO 12 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

UNSA ;

CFE-CGC.

Entre les soussignés, il est convenu de ce qui suit :

Article 1

Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe 1

Les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, ont décidé de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe 1 de la manière suivante :

Les partenaires sociaux ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1^{er} janvier 2023, les salaires minima conventionnels comme suit :

— + 3,5 % sur l'ensemble de la grille pour les classes 1, 2, 3, 4, 5, 5 bis et 6

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2023, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts En € (euros) pour 151,67 h
Classe 1	21 478 €
Classe 2	22 303 €
Classe 3	24 150 €
Classe 4	26 977 €
Classe 5	31 512 €
Classe 5 bis	36 306 €
Classe 6	41 099 €

Clause de revoyure : au regard du contexte de forte inflation, les partenaires sociaux conviennent de se réunir pour ouvrir de nouvelles négociations sur la revalorisation des minima conventionnels, en mai 2023, ainsi que dans le mois suivant le passage du salaire minimum de la classe 1 en dessous du SMIC.

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. 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.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, 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, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes - femmes du 18 novembre 2008.

3. Les partenaires sociaux de la branche continuent les négociations sur l'égalité professionnelle démarrées au premier trimestre 2022.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 4 Publicité - Extension

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Au 1^{er} janvier 2024 - Avenant n°4 du 19 décembre 2023

[Étendu par arr. 18 mars 2024, JO 30 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Entre les soussignés, il est convenu de ce qui suit :

Article 1 Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe 1

Les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, ont décidé de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe 1 de la manière suivante :

Les partenaires sociaux ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1^{er} janvier 2024, les salaires minima conventionnels comme suit :

— + 4 % sur l'ensemble de la grille pour les classes 1, 2, 3,4, 5, 5 bis et 6

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2024, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts En € (euros) pour 151,67 h
Classe 1	22 337 €
Classe 2	23 195 €
Classe 3	25 116 €
Classe 4	28 056 €
Classe 5	32 772 €
Classe 5 bis	37 758 €
Classe 6	42 743 €

Clause de revoyure : En juillet 2024, les partenaires sociaux conviennent de se réunir pour examiner l'opportunité d'une nouvelle négociation portant sur la revalorisation des minima conventionnels annuels.

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

1. 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.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, 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, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes - femmes du 18 novembre

2008.

3. Les partenaires sociaux de la branche continuent les négociations sur l'égalité professionnelle démarrées au premier trimestre 2022.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 4

Publicité - Extension

Etabli en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Au 1^{er} janvier 2025 - Avenant n° 5 du 17 décembre 2024

[Étendu par arr. 5 mai 2025, JO 10 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

CGT FO ;

UNSA.

il est convenu de ce qui suit :

Article 1

Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe 1

Les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, ont décidé de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe 1 de la manière suivante :

Les partenaires sociaux ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1^{er} janvier 2025, les salaires minima conventionnels comme suit :

— + 2 % sur l'ensemble de la grille pour les classes 1, 2, 3, 4, 5, 5 bis et 6

Les partenaires sociaux conviennent que l'écart entre le SMIC et la Classe 1 doit être de minimum 5 % systématiquement.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2025, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts En € (euros) pour 151,67 h
Classe 1	22 784 €
Classe 2	23 659 €
Classe 3	25 618 €
Classe 4	28 617 €
Classe 5	33 427 €
Classe 5 bis	38 513 €
Classe 6	43 598 €

Clause de revoyure : les partenaires sociaux conviennent de se réunir pour examiner l'opportunité d'une nouvelle négociation portant sur la revalorisation des minima conventionnels annuels en cas d'évolution du SMIC et/ou de l'inflation le 19 juin 2025.

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. 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.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, 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, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes - femmes du 18 novembre 2008.

3. Un nouvel accord sur l'égalité professionnelle a été signé le 1er juin 2024 applicable depuis le 1^{er} juillet 2024.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 4

Publicité - Extension

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Annexe II - Prévoyance

Régime frais de santé

Accord du 24 juin 2015

[Étendu par arr. 23 déc. 2015, JO 29 déc., entre en vigueur à compter du 1^{er} juin. 2015. Les agences disposent d'un délai de six mois pour se mettre en conformité avec ses dispositions. En tout état de cause, les nouvelles mesures s'appliqueront à compter du 1^{er} janv. 2016]

Mod. par Avenant n° 1, 25 févr. 2016, étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 1^{er} mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA Banque ;

SN2A CFTC ;

SNCAMCCAA CFE-CGC ;

FBA CFDT.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA BANQ ;

FSPBA CGT ;

SN2A CFTC ;

SNCAMCCAA-CFE CGC ;

FBA CFDT.

Préambule

Le présent accord est pris en application de la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 qui prévoit, en son article premier, la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés.

Dans le cadre de cette loi, il est apparu important aux partenaires sociaux de la branche de :

- renforcer la protection sociale des salariés qui ne bénéficient pas déjà d'une couverture en matière de frais de santé, en instituant au niveau de la branche des garanties minimales communes,
- rendre la branche attractive en matière de protection sociale complémentaire, à l'égard des actuels et futurs col-laborateurs,
- ne pas remettre en cause les régimes préexistants dans les agences, qui pourront continuer à maîtriser la gestion et le pilotage de leur régime, dès lors qu'il sera conforme au présent accord.

La branche professionnelle rappelle que la couverture au titre d'un régime frais de santé des salariés des agences générales d'assurance relève de la responsabilité totale des agents généraux d'assurance, sans recommandation d'un organisme, leur assurant ainsi libre concurrence et liberté, sous réserve du respect des garanties minimales définies au présent accord.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux agences générales d'assurance relevant du champ d'application défini à l'article 1 de la Convention Collective Nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

Article 2 Objet

Le présent accord collectif instaure une couverture minimale en matière de frais de santé au profit des salariés des agences générales d'assurance entrant dans le champ d'application du présent accord.

La mise en œuvre du présent dispositif n'a pas pour objet la remise en cause d'un régime déjà existant plus favo-rable.

En conséquence, les agences disposant au jour de l'arrêté d'extension du présent accord d'un régime frais de santé mis en place selon les dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et comprenant des garanties d'un niveau équivalent ou supérieur à celles définies dans le présent accord, peuvent conserver leur régime.

La comparaison se fait obligatoirement à partir des garanties «frais d'optiques» et «frais dentaires» plus une troi-sième garantie au choix de l'agent général.

Par exception, les régimes même plus favorables ne répondant pas aux exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits «responsables» et les décrets et arrêtés pris pour son application pourront être adaptés pour être mis en conformité.

Article 3 Salariés concernés

Mod. par Avenant n° 1, 25 févr. 2016, étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 1^{er} mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale (s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA Banque ;

SN2A CFTC ;

SNCAMCCAA CFE-CGC ;

FBA CFDT.

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail (CDI et CDD) ou d'un contrat d'apprentissage.

Les garanties prévues au présent accord sont suspendues de plein droit dans les cas où le contrat de travail est sus-pendu, quelle qu'en soit la cause.

Cependant, par dérogation, le bénéfice des garanties est maintenu durant les périodes de suspension du contrat de travail dès lors que le salarié bénéficie d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou du versement d'indemnités jour-nalières par la Sécurité sociale ou du versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, notamment en cas de maladie, maternité ou accident.

Article 4

Caractère obligatoire du régime de frais de santé et dispenses d'affiliation

Mod. par Avenant n° 1, 25 févr. 2016, étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 1^{er} mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA Banque ;

SN2A CFTC ;

SNCAMCCAA CFE-CGC ;

FBA CFDT.

Le présent accord institue un régime frais de santé obligatoire pour les salariés entrant dans son champ d'application. Par exception, conformément aux R. 242-1-6 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, les salariés qui le souhaitent peuvent être dispensés d'affiliation au présent dispositif de frais de santé, en fournissant les justificatifs correspondant et à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande.

Cette dispense concerne les salariés qui relèvent de l'une des situations suivantes :

— les salariés bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation justifiant de leur couverture : les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la CMU-C ;

— les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du Code de la sécurité sociale, et cela, jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette aide ;

— les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure : la dispense ne peut alors jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;

— les salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective issue d'un des dispositifs suivants :

— complémentaire santé collective et obligatoire conformément à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale ;

— régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle ;

— régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;

— mutuelles des fonctions publiques dans le cadre des procédures spécifiques à la fonction publique de référencement ou de labellisation (décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011) ;

— contrats d'assurance de groupe dits «Madelin».

— les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

— les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

— les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

— les salariés en CDD ou en contrat de mission, dont la durée de la couverture collective obligatoire santé est inférieure à trois mois. Pour être dispensés, les intéressés doivent justifier qu'ils bénéficient d'une couverture complémentaire santé respectant les conditions du contrat responsable.

Les dispenses d'adhésion relèvent toujours et, dans tous les cas, du libre choix du salarié. Il incombe au salarié de demander à être dispensé de la couverture santé obligatoire. Celui-ci doit déclarer au titre de quelle dispense il effectue sa demande, indiquer son organisme assureur et la date de la fin de son contrat individuel le cas échéant.

Article 5

Portabilité

Les salariés bénéficiaires du présent régime, qui remplissent les conditions posées par l'article L. 911-8 du Code de sécurité sociale, bénéficieront, selon les modalités prévues par ce texte, de la portabilité de leur régime de frais de santé en cas de cessation de leur contrat de travail.

Il est rappelé que les employeurs ont l'obligation de mentionner, lors de la mise en œuvre de la portabilité, le béné-

fice de celle-ci dans le certificat de travail.

À l'échéance de la période de portabilité, les salariés pourront adhérer, conformément aux dispositions de l'article 4 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, à la structure d'accueil proposée par l'organisme assureur au bénéfice des anciens salariés.

Article 6

Répartition de la cotisation

La cotisation afférente au dispositif de garantie de frais de santé définie à l'article 8 est répartie de la manière suivante : 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Il est rappelé que les 50 % à la charge de l'employeur constituent un minima.

Article 7

Respect des critères de responsabilité

Le présent dispositif de frais de santé est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits «responsables» et les décrets et arrêtés pris pour son application.

Article 8

Tableau de garanties

Garanties	Niveau de garantie (en complément de l'Assurance maladie)
Hospitalisation	
Frais de séjour	100 % TM
Honoraires chirurgie	100 % TM
Forfait journalier hospitalier	100 % du forfait
Frais de transport remboursés par la SS	100 % TM
Soins de ville	
Consultation généraliste	100 % TM
Consultation spécialiste	100 % TM
Analyses et auxiliaires médicaux	100 % TM
Radiologie	100 % TM
Prothèses médicales	100 % TM
Petits actes de chirurgie	100 % TM
Pharmaceutique	100 % TM (sauf SMR faible & modéré + homéopathie)
Frais dentaires	
Soins	100 % Base RSS
Prothèses remboursées	200 % Base RSS
Orthodontie	150 % Base RSS
Frais d'optique	
Verres simples	Forfait 250 € par 2 ans, dont 150 € maxi pour monture (Forfait annuel si évolution de la vue)
Verres complexes	Forfait 400 € par 2 ans, dont 150 € maxi pour monture (Forfait annuel si évolution de la vue)
Verres très complexes	Forfait 450 € par 2 ans, dont 150 € maxi pour monture (Forfait annuel si évolution de la vue)
1 verre simple + 1 verre complexe	Forfait 300 € par 2 ans, dont 150 € maxi pour monture (Forfait annuel si évolution de la vue)
1 verre simple + 1 verre très complexe	Forfait 330 € par 2 ans, dont 150 € maxi pour monture (Forfait annuel si évolution de la vue)

Garanties	Niveau de garantie (en complément de l'Assurance maladie)
1 verre complexe + 1 verre très complexe	Forfait 400 € par 2 ans, dont 150 € maxi pour monture (Forfait annuel si évolution de la vue)
Lentilles prescrites remboursées ou non par la SS	Forfait 200 € par 2 ans (annuel si évolution de la vue)
Médecines douces	
ostéopathe, chiropracteur, homéopathe, diététicien, étio-pathe, naturopathe, acupuncteur	Forfait de 200 € par an
Prévention	
- Sevrage tabagique (patch, gomme...)	Forfait 50 € par an
- Vaccin antigrippe	100 % FR (1 vaccin/an)
Cure	
Cure thermale acceptée par la SS (y compris le transport & l'hébergement)	100 % TM
- Verres simples : $-6 / +6$ ou cylindre ≤ 4 - Verres complexes : $> -6 / +6$ ou cylindre > 4 et multifocaux ou progressifs - Verres très complexes : verres multifocaux ou progressifs sphéro cylindrique dont sphère hors zone de $-8 / +8$ ou sphériques hors zone de $-4,00$ à $+4,00$ TM : ticket modérateur - FR : frais réels - Base RSS : base de remboursement du régime obligatoire	

Article 9 Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2015. Les agences disposent d'un délai de six mois pour se mettre en conformité avec ses dispositions. En tout état de cause, les nouvelles mesures s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2016.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles 4 et 5 de la Convention Collective Nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

Article 10 Suivi

Les signataires conviennent de se réunir une fois par an et en tant que de besoin pour étudier l'évolution du régime de complémentaire santé dans la branche professionnelle.

Article 11 Publicité - extension

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, auprès de l'Administration compétente, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, agéa étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Avenant n° 2 du 17 septembre 2019

[Nonétendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA Banque ;

FSPBA CGT ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

Préambule

Les parties au présent avenant ont entendu actualiser l'accord complémentaire santé obligatoire du 24 juin 2015 en apportant les modifications nécessaires à sa mise en conformité avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Ils ont par conséquent convenu d'apporter les modifications suivantes aux dispositions de l'accord complémentaire santé obligatoire du 24 juin 2015.

Donnera tous les Français un accès à des soins de qualité pris en charge à 100%, dans le domaine de l'optique, de l'audiologie et du dentaire constitue un des engagements du Président pendant sa campagne. Ainsi, la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale impose de proposer des paniers de soins de qualité sans aucun reste à charge pour les assurés dans trois postes de soins : l'optique, le dentaire et l'audiologie.

Le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 modifie le cahier des charges des contrats dits « responsables et solidaires » pour l'application de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019.

Au 1^{er} janvier 2020, tous les contrats collectifs en santé devront évoluer afin de rester « responsables », et de continuer à bénéficier d'avantages fiscaux, sociaux et d'une taxe minorée.

Ce nouveau cahier des charges s'appliquera aux contrats de complémentaires santé « souscrits ou renouvelés à compter du 1^{er} janvier 2020 » pour l'optique et le dentaire et à compter du 1^{er} janvier 2021 pour les aides auditives.

Article 1

Article 8 - Tableau de garanties minimales

Sur les postes concernés par la réforme 100% santé, les garanties doivent être conformes au cahier des charges prévu par le décret du 11 janvier 2019 et l'instruction du 29 mai 2019 relative aux contrats d'assurance maladie complémentaire.

Article 2

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020. Les agences doivent se mettre en conformité avec ses dispositions.

Article 3

Publicité - extension

Le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, auprès des administrations compétentes, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, agée étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Prévoyance «risques lourds» Accord du 13 novembre 2018

[Étendu par arr. 3 oct. 2019, JO 9 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC-FO ;

UNSA Banque ;

FSPBA CGT ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

Préambule

Soucieux de fournir à l'ensemble des salariés la protection sociale la plus complète possible, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité rendre la souscription d'un contrat de prévoyance obligatoire pour tous les employeurs de celle-ci.

Le présent accord prévoit donc la généralisation de la prévoyance à tous les salariés.

Dans le cadre de cette réflexion, il est apparu important aux partenaires sociaux de la branche de :

- renforcer la protection sociale de l'ensemble de ses salariés en instituant au niveau de la branche des garanties minimales communes,
- rendre la branche attractive en matière de protection sociale complémentaire, à l'égard des actuels et futurs col-laborateurs,
- ne pas remettre en cause les régimes préexistants dans les agences, qui pourront continuer à maîtriser la gestion et le pilotage de leur régime, dès lors qu'il sera conforme au présent accord.

La branche professionnelle rappelle que la couverture au titre de la prévoyance des salariés des agences générales d'assurance relève de la responsabilité totale des agents généraux d'assurance, sans recommandation d'un organisme, leur assurant ainsi libre concurrence et liberté, sous réserve du respect des garanties minimales et des différentes règles définies au présent accord.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux agences générales d'assurance relevant du champ d'application défini à l'article 1 de la Convention Collective Nationale du personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003.

Article 1 bis **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 2 **Objet**

Le présent accord collectif instaure une couverture minimale en matière de prévoyance au profit des salariés des agences générales d'assurance entrant dans le champ d'application du présent accord.

La mise en œuvre du présent dispositif n'a pas pour objet la remise en cause d'un régime déjà existant plus favorable.

En conséquence, les agences disposant au jour de l'arrêté d'extension du présent accord d'un régime de prévoyance comprenant des garanties d'un niveau équivalent ou supérieur à celles définies dans le présent accord, peuvent conserver leur régime.

Une attention particulière devra être portée sur la répartition de la cotisation, qui doit respecter les termes de l'article 7 du présent accord.

Article 3 **Salariés concernés**

Le régime prévoyance bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail (CDI et CDD) ou d'un contrat d'apprentissage, sans condition d'ancienneté.

Toutefois, pourront choisir de renoncer au bénéfice du régime de prévoyance :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés ou apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Article 4 **Suspension du contrat de travail**

Les garanties prévues au présent accord sont suspendues de plein droit dans les cas où le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause.

Cependant, par dérogation, le bénéfice des garanties est maintenu durant les périodes de suspension du contrat de

travail dès lors que le salarié bénéficie d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou du versement d'indemnités journalières par la Sécurité sociale ou du versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, notamment en cas de maladie, maternité ou accident.

Article 5 Caractère obligatoire du régime de prévoyance

Le présent accord institue un régime de prévoyance obligatoire pour les salariés entrant dans son champ d'application.

Article 6 Portabilité

Les salariés bénéficiaires du présent régime, qui remplissent les conditions posées par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, bénéficieront, selon les modalités prévues par ce texte, de la portabilité de leur régime de prévoyance en cas de cessation de leur contrat de travail.

Il est rappelé que les employeurs ont l'obligation de mentionner, lors de la mise en œuvre de la portabilité, le bénéfice de celle-ci dans le certificat de travail.

Article 7 Répartition de la cotisation

La cotisation afférente au dispositif de garantie de prévoyance définie à l'article 8 est répartie de la manière suivante : 70 % à la charge de l'employeur et 30 % à la charge du salarié.

Il est rappelé que les 70 % à la charge de l'employeur constituent un minima.

Article 8 Tableau de garanties

Nature des garanties	Prestation
Capital décès / PTIA	Capital 150 % du salaire annuel brut ⁽¹⁾ <i>(¹) Salaire annuel brut limité à TA et TB</i>
Rente éducation	Rente annuelle d'éducation, en pourcentage du salaire annuel brut, versée à chaque enfant à charge en fonction de son âge : - < 12 ans : 8 % - De 12 à < 18 ans : 10 % - De 18 à 28 ans si poursuite d'études : 15 %
Décès du conjoint survivant («double effet»)	Capital supplémentaire : 100 % du capital décès à répartir entre les enfants à charge.
Capital décès / PTIA accidentel	Capital supplémentaire : 100 % du capital décès
Allocation obsèques	100 % du PMSS ⁽²⁾ <i>(²) Applicable au salarié, conjoint et enfants</i>
Incapacité temporaire de travail	Franchise : 90 jours toute cause Indemnisation : 70 % du salaire annuel brut ⁽¹⁾ <i>(¹) Salaire annuel brut limité à TA et TB</i> La durée du versement des prestations est au maximum de 1095 jours
Invalidité	Non professionnelle : - 3 ^e catégorie : rente de 80 % du salaire annuel brut ⁽¹⁾ (sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale) <i>(¹) Salaire annuel brut limité à TA et TB</i> - 2 ^e catégorie : rente de 70 % du salaire annuel brut ⁽¹⁾ (sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale) <i>(¹) Salaire annuel brut limité à TA et TB</i> - 1 ^e catégorie : rente de 50 % du salaire annuel brut ⁽¹⁾ (sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale) AT/MP : <i>(¹) Salaire annuel brut limité à TA et TB</i> Rente annuelle payée trimestriellement égale à : - Taux d'invalidité entre 33 % et 66 % : n/66 de 80 % du salaire annuel brut ⁽¹⁾ où n représente le taux d'incapacité reconnu par la Sécurité Sociale, sous déduction de la rente versée par la Sécurité Sociale. <i>(¹) Salaire annuel brut limité à TA et TB</i> - Taux d'invalidité > 66 % : 80 % du salaire annuel brut ⁽¹⁾ sous déduction de la rente versée par la Sécurité Sociale. <i>(¹) Salaire annuel brut limité à TA et TB</i>

Article 8

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles 4 et 5 de la Convention Collective Nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

Article 9

Suivi

Les signataires conviennent de se réunir une fois par an et en tant que de besoin pour étudier l'évolution du régime de prévoyance dans la branche professionnelle.

Article 10

Publicité - extension

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, auprès de l'Administration compétente, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, agéa étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Annexe III - Formation professionnelle

Accord du 26 mai 2021

[Étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA et FO.

Mod. par Avenant n° 6, 5 juill. 2022, étendu par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc., applicable à compter de sa signature, et jusqu'au 31 déc. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salariés :

FBA CFDT ;

UNSA Banque Assu.

Mod. par Avenant n° 1, 6 juil. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 22 déc., applicable à compter de sa signature, et jusqu'au 31 déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 2, 23 mai 2024, étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 16 nov., applicable à compter de sa signature jusqu'au 31 déc. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CGT FO ;

CGT ;

UNSA.

Avenant n° 3, 15 mai 2025, non étendu, applicable à compter de sa signature, et jusqu'au 31 déc. 2026⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO ;

UNSA.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des Agences générales d'assurance (ci-après désignés «parties signataires») partagent une vision commune de la profession : les agents généraux d'assurance occupent une position importante et stratégique sur le marché de la commercialisation des contrats d'assurance aux particuliers, aux entreprises, et aux institutions. À ce titre, ils sont soucieux de maintenir et de développer cette position.

Pour ce faire, les agents généraux doivent pouvoir s'appuyer sur un personnel dont la compétence est développée en permanence et qui leur permette de se différencier d'autres réseaux de distribution par l'excellence de leurs prestations et du conseil qu'ils apportent à leurs clients. Les parties signataires sont convaincues que le développement de moyens de formation contribue au développement de ce niveau de compétence. La formation professionnelle est à la fois pour les agences générales d'assurance une condition de leur réussite et pour les salariés un moyen de progresser professionnellement et de développer leur employabilité.

Les enjeux sont importants pour les entreprises de la branche au regard des défis qu'elles devront relever à l'avenir.

En effet, la démographie entraîne de nombreux départs à la retraite d'agents généraux d'assurance et de salariés, accélérant les situations de reprise d'agences générales d'assurance et la nécessité de recruter de nouveaux salariés. Ce mouvement mérite d'être anticipé afin qu'il ne se traduise pas par une déperdition des compétences. Il convient donc de mettre en œuvre les outils de formation qui permettront de faire face à un renouvellement générationnel majeur tout en garantissant le maintien d'un niveau élevé de la qualité de service.

Par ailleurs, les mutations économiques et technologiques, les évolutions toujours plus rapides de la réglementation imposent une expertise grandissante des salariés. Pour les partenaires sociaux, il s'agit d'accompagner les agents généraux dans une démarche qui doit permettre :

- de consolider et d'enrichir l'expertise de leurs salariés actuels,
- de rechercher et de promouvoir les talents de demain.

Ces transformations du secteur ne peuvent être facilitées et encouragées que par la formation professionnelle qui doit être privilégiée et mise en œuvre dès l'entrée dans la profession et tout au long de la vie professionnelle.

La formation professionnelle dans la branche du personnel des agences générales d'assurance est plurielle. Formations dispensées par les compagnies d'assurance, formations en alternance, formations dans le cadre du plan de développement des compétences, formations dans le cadre du dispositif «cap compétence», formations en situation de travail... sont autant de possibilités qui s'offrent aux salariés pour acquérir, compléter ou mettre à jour leurs connaissances et compétences. C'est par la formation que les salariés de la branche pourront maintenir et renforcer leur employabilité et sécuriser leurs parcours professionnels.

Au cours des dernières années, la formation professionnelle a fait l'objet de plusieurs textes importants :

- Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004,
- Loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009,
- Loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014.
- Directive sur la Distribution d'Assurances (DDA) du 20 janvier 2016 transposée par Décret du 1^{er} juin 2018
- Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018

Par ailleurs, a été mis en œuvre un véritable dispositif de formation professionnelle de branche, mutualisé et au service des entreprises et de leurs salariés.

C'est ainsi que la branche, sous l'égide de la CPNEFP dont les parties signataires entendent rappeler le rôle essentiel en la matière, a mené de manière concertée un certain nombre de réalisations, comme des études prospectives sur l'emploi et la formation professionnelle, la création et le développement du dispositif de formation CAP Compétence, le référentiel de compétences des emplois de la branche, et plus récemment la révision du titre III de la Convention collective relatif à la classification des emplois. Dans l'esprit de concertation qui anime les partenaires

sociaux de la branche et dans la continuité de ce qui a déjà été construit en commun, le présent texte définit les termes d'un accord sur la formation continue des salariés d'agence générale d'assurance dans ce nouveau contexte. Au-delà du dialogue social, le succès de cet accord suppose que :

- Chaque agence générale d'assurance fasse du développement des compétences de ses salariés un enjeu de sa performance et une garantie de leur fidélisation ;
- Chaque salarié d'agence prenne conscience de l'importance de la formation et du développement de ses compétences dans la gestion individuelle de son parcours professionnel. À ce titre, l'entretien professionnel constitue un outil indispensable, qui doit être mis en œuvre dans chaque agence, pour chaque salarié.

Dans le présent document :

- «Les compétences» sont les savoirs, les aptitudes et les savoir-faire mis en œuvre et devant être maîtrisés dans une situation professionnelle donnée. La formation est l'un des moyens permettant l'acquisition de compétences, mais celle-ci n'est attestée qu'en situation de travail.
- «Les classifications» sont l'expression formelle des compétences professionnelles reconnues au salarié. Elles sont reconnues dans le cadre des dispositions du Titre III de la Convention Collective Nationale du personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003, révisée par avenant du 17 septembre 2019.

Le présent accord annule et remplace l'accord de branche du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Titre I

Politique de la branche en matière de formation professionnelle

Article 1

L'action de formation et ses modalités

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel préalablement déterminé. Elle vise le développement des compétences, en lien ou non avec le poste de travail.

Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance grâce à des dispositifs comme le e-learning ou les classes virtuelles. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

1.1

L'action de formation en situation de travail (AFEST)

Les actions de formation en situation de travail dites «Afest» sont idéales pour les entreprises employant peu de salariés. Ce dispositif donne un cadre aux habitudes prises de former en entreprise au cours de l'exécution du travail. Ce dispositif participe au développement des compétences des salariés et à l'acquisition de savoir-faire.

L'Afest se déroule en 4 étapes :

- Analyse de la situation de travail afin de déterminer les compétences visées
- Désignation d'un formateur, qui sera le tuteur tout au long de l'action
- Mise en place de phases dites réflexives pendant lesquelles l'apprenant va analyser les écarts entre les enseignements qu'il a reçus et ses réalisations
- Évaluations spécifiques pendant ou en fin de formation

1.2

La formation ouverte et/ou à distance (FOAD)

Une formation ouverte et/ou à distance est un dispositif souple de formation organisé en fonction de besoins individuels ou collectifs. Elle comporte des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources et compétences locales ou à distance. Elle n'est pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur.

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend :

- Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours
- Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne
- Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

Article 2

Orientations et objectifs de la branche

Les parties entendent tirer des enseignements des études sur la formation professionnelle et l'emploi menées ces dernières années par l'Observatoire Paritaire des Métiers et des Qualifications de la branche et prendre en compte les

attentes des agents généraux en matière de formation professionnelle dans la définition de la politique de la branche, à savoir :

- faire évoluer l'ensemble des compétences des salariés, les réactualiser, les consolider et sécuriser leur parcours professionnel ;
- promouvoir l'accès à la profession de nouveaux salariés, assurer la transmission des savoirs,
- accroître les performances commerciales des salariés ;
- accroître la compétitivité des agences ;
- développer la motivation des salariés.

En outre, les signataires rappellent comme principe leur attachement à l'égalité d'accès à la formation professionnelle de tous les salariés et notamment des hommes et des femmes, quel que soit leur âge, mais aussi des personnes en situation de handicap.

Les signataires, en application des principes définis dans le préambule, arrêtent les orientations et les objectifs suivants en matière de formation professionnelle de la branche :

2.1

Faciliter l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés

Les agences générales d'assurance permettent aujourd'hui à de nombreux salariés d'accéder à leur premier emploi et de faire carrière. Afin de développer l'attractivité de la branche et de ses métiers, les signataires entendent poursuivre leurs actions en vue de mieux faire connaître la profession et ses opportunités. Ils entendent également veiller à la qualité de l'accueil des nouveaux entrants dans la profession et à la mise en place de parcours professionnels permettant d'offrir aux salariés de la branche de véritables possibilités d'évolution dans des structures à taille humaine.

2.2

Développer les 3 axes de compétences des salariés : métier, relation client et efficacité professionnelle

Le métier de salarié d'agence générale d'assurance s'articule autour de trois axes de compétences : les compétences orientées métier, les compétences orientées relation client et les compétences en efficacité professionnelle.

Ces compétences sont un des éléments clés de la performance des agences générales d'assurance. Elles contribuent à la valeur ajoutée reconnue aux agences générales d'assurance, en termes de proximité, d'expertise et de qualité de service et de conseil. Leur bonne maîtrise représente un atout majeur dans le contexte concurrentiel de l'assurance. Leur acquisition et leur développement doivent également favoriser l'évolution professionnelle des salariés au sein de l'agence générale d'assurance, conformément aux dispositions du titre III de la Convention Collective Nationale du 2 juin 2003, révisée par avenant du 17 septembre 2019.

Les signataires entendent donc donner la priorité au développement de ces trois axes de compétences par le recours aux différents dispositifs de formation, et notamment au dispositif CAP Compétence mis en place par la branche.

2.3

Assurer la «mise à niveau» et le développement des connaissances des salariés sur les évolutions techniques, juridiques et commerciales

L'environnement des agences générales d'assurance se complexifie, avec un environnement législatif et réglementaire de plus en plus contraignant (RGPD, LCBFT etc.) et de nouveaux enjeux liés à la présence sur les réseaux sociaux. Cela nécessite une formation permanente de l'agent et de ses salariés.

2.4

Former les salariés à temps partiel

Afin de faciliter l'accès des salariés à temps partiel au plan de développement des compétences de l'agence et à la formation professionnelle tout au long de la vie, ceux-ci pourront bénéficier d'actions de formation ne se situant pas nécessairement et exclusivement pendant le temps de travail prévu à leur contrat, ceci sur la base du volontariat. À cette fin, les signataires rappellent que différents aménagements pratiques peuvent être mis en œuvre en fonction de la durée de la formation envisagée et de ses modalités :

- Utilisation du quota d'heures complémentaires dont l'employeur dispose, sans que cela puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à hauteur de la durée légale ;
- Modification des horaires de travail, pour le temps de la formation, si cette possibilité a été prévue dans le contrat de travail ou avec accord écrit du salarié ;
- Modification, pour le temps de la formation, de la répartition du temps de travail, sur la journée ou la semaine, lorsque ce cas de modification est prévu par le contrat de travail, ou avec l'accord écrit du salarié ;
- Modification, pour le temps de la formation, de la durée de travail avec l'accord écrit du salarié.

Même si la possibilité de modifier les horaires de travail a été prévue, le salarié peut s'y opposer pour des raisons familiales impérieuses, s'il est engagé dans une formation à titre personnel ou s'il exerce une activité, salariée ou non, incompatible avec la modification d'horaires.

2.5

Veiller à ce que l'offre de formation soit adaptée tant dans son contenu que dans ses modalités aux besoins des agents et de leurs salariés et futurs salariés

Titre II

La professionnalisation et l'insertion à l'embauche

Les nouveaux embauchés bénéficient de l'accès à la formation professionnelle continue notamment dans le cadre du plan de développement des compétences de l'agence générale au même titre que tout autre salarié. Ils peuvent par ailleurs bénéficier des actions d'accompagnement spécifiques définies ci-dessous, destinées à favoriser leur insertion et leur professionnalisation.

Au-delà de l'accueil des nouveaux embauchés, les signataires de l'accord considèrent comme essentiel le développement d'une culture de partage et de transfert des connaissances et des compétences, la situation de travail étant une situation d'apprentissage privilégiée. Le tutorat est un outil primordial du transfert des savoirs et de l'expérience. Une telle culture doit être favorisée et entretenue au profit de tout nouvel embauché mais aussi par et pour l'ensemble des salariés. Elle doit permettre de renforcer la qualité d'accueil et de service au client, la communication, la progression et la fidélisation des salariés au sein de l'agence générale d'assurance.

Article 3

Le tutorat

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés volontaires. Ce tuteur sera notamment chargé d'accueillir et de guider le salarié dans l'agence générale d'assurance.

Le tuteur devra avoir un niveau de qualification au moins égal à celui requis pour le poste occupé par le nouvel embauché et/ou justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Il pourra également être l'agent général lui-même.

Le rôle du tuteur consiste notamment à :

- Accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ;
- Veiller au respect de son emploi du temps ;
- Organiser avec le salarié concerné son activité dans l'agence et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- Assurer la liaison avec le ou les organismes extérieurs chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement du bénéficiaire ;
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Pour l'aider à remplir ces missions, l'employeur peut faire bénéficier le tuteur d'une formation spécifique. Il doit lui laisser le temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission, laquelle doit être valorisée et abordée lors de l'entretien professionnel prévu par l'article 7 du titre III du salarié-tuteur avec son employeur. L'exercice du tutorat doit donner lieu, en tant que de besoin, à une adaptation de la charge de travail du salarié.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale et les coûts de formation du tuteur peuvent être pris en charge par l'OPCO Atlas selon les règles en vigueur.

En tout état de cause, l'employeur doit faire régulièrement le point avec le salarié sur son intégration au sein de l'agence générale d'assurance, sur le déroulement de sa formation, sur le respect de son emploi du temps, en liaison avec l'organisme de formation.

Article 4

Le contrat de professionnalisation

4.1

Objectif et bénéficiaires

Les signataires du présent accord entendent promouvoir et développer le recours aux contrats de professionnalisation tels que définis par la loi.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des publics fragilisés relevant des minima sociaux en leur permettant d'acquérir une qualification par alternance entre des actions de formation et l'exercice d'activités professionnelles en relation avec

la qualification visée.

Il s'adresse :

1° aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus en vue de compléter leur formation initiale ;

2° aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;

3° aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'agence générale d'assurance, sous réserve de leur compatibilité avec les exigences de leur formation.

4.2

Nature et durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation prend la forme, au choix, d'un contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une action de professionnalisation, ou d'un contrat à durée déterminée (CDD) de 6 mois minimum jusqu'à 12 mois. Cette durée peut toutefois être allongée jusqu'à 36 mois pour :

1° les jeunes 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 ;

2° les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;

Elle peut être prolongée jusqu'à 24 mois pour d'autres personnes que celles mentionnées ci-dessus ou lorsque la nature des qualifications professionnelles visées l'exige, notamment pour permettre au salarié de préparer une certification de branche, un diplôme ou une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, en lien direct avec les filières métier de salarié d'agence générale d'assurance.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

4.3

Nature et contenu des actions de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation doit prévoir des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) délivrées par un organisme de formation ou lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'agence générale d'assurance. Il peut également prévoir, en début de contrat, des actions d'évaluation et d'accompagnement, notamment en vue d'une individualisation des parcours de formation en fonction des connaissances et compétences du bénéficiaire.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation mises en œuvre dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doivent permettre au salarié d'obtenir une qualification professionnelle validée par un diplôme d'État, un titre homologué ou toute autre qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Les signataires du présent accord soulignent que les actions d'enseignement suivies pour l'obtention d'une telle qualification peuvent être complétées d'actions de formation visant l'acquisition de compétences complémentaires propres à la profession : pour cela, le contrat de professionnalisation pourra notamment prévoir en fonction du profil du bénéficiaire et de la qualification recherchée un parcours de formation individualisé complémentaire au sein du dispositif de la branche professionnelle CAP Compétence.

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, s'il s'agit d'un CDD, ou de la durée du contrat de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut toutefois être portée à 50 % :

1° lorsque le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un diplôme d'État, d'un titre homologué ou de toute autre qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, en lien direct avec les filières métiers de salarié d'agence générale d'assurance.

2° pour les catégories de bénéficiaires visés aux 1° et 2° de l'article 4-2 du présent accord.

4.4

Rémunération

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indé-

minée, une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- 55 % du salaire minima brut de leur classification pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 70 % du salaire minima brut de leur classification pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau, ces pourcentages sont portés à :

- 65 % du salaire minima brut de leur classification pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 80 % du salaire minima brut de leur classification pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC, ni à 85 % du salaire minima brut de leur classification.

4.5

Prise en charge par l'OPCO Atlas

Le coût pédagogique du contrat de professionnalisation est pris en charge par l'OPCO Atlas selon les règles en vigueur.

Les informations sont disponibles sur le site internet : www.opco-atlas.fr

Article 5

L'apprentissage

5.1

Définition

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

Il a pour objet 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 à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Sauf dérogations légales, l'apprenti doit être âgé de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

5.2

Politique de branche

Bien que certains agents généraux d'assurance ne soient pas assujettis à la taxe d'apprentissage (agents généraux d'assurance exerçant leur activité relevant des BNC/traitement et salaires et soumise à l'impôt sur le revenu), les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage est une des voies les plus adaptées pour accéder aux diplômes des métiers de la branche. Aussi, elles incitent les agences à poursuivre et développer leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Les agents généraux sont invités à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'apprentissage conclu en leur sein, notamment au-delà de la période d'essai légale de quarante-cinq jours.

L'employeur doit être attentif à la qualité de la formation dispensée à l'apprenti. Il doit ainsi permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

5.3

Moyens mis en œuvre

La branche communiquera sur la voie de l'apprentissage par le biais des outils dédiés et à l'occasion des événements consacrés à ces sujets.

5.4

Rémunération

L'apprenti perçoit un salaire qui ne peut être inférieur à :

1° Pour les jeunes âgés de seize à dix-sept ans :

- a) À 25 % du Smic pendant la première année d'exécution du contrat ;

-
- b) À 37 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
 - c) À 53 % du Smic pendant la troisième année d'exécution du contrat ;
- 2° Pour les jeunes âgés de dix-huit à vingt ans :
- a) À 41 % du Smic pendant la première année d'exécution du contrat ;
 - b) À 49 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
 - c) À 65 % du Smic pendant la troisième année d'exécution du contrat ;
- 3° Pour les jeunes âgés de vingt et un ans à vingt-cinq ans :
- a) À 53 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat s'il est plus favorable ;
 - b) À 61 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'exécution du contrat s'il est plus favorable ;
 - c) À 78 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat s'il est plus favorable ;
- 4° Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus
- À 100 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage, pendant toute la durée du contrat.
- L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2^{ème} année de contrat.

5.5

Maîtres d'apprentissage

Le maître d'apprentissage accompagne une personne en contrat d'apprentissage dans sa progression pour lui permettre d'acquérir un diplôme et le guider dans la réalisation de son projet professionnel.

Le maître d'apprentissage assure la formation pratique de l'apprenti et l'accompagne vers l'obtention de son diplôme. Il doit justifier de deux années d'exercice dans un poste en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise ou un salarié de l'entreprise. Il doit posséder la compétence professionnelle requise pour assurer la formation du jeune dont il a la responsabilité.

Pour l'aider à remplir ces missions, l'employeur peut faire bénéficier le maître d'apprentissage d'une formation spécifique. Il doit lui laisser le temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission, laquelle doit être valorisée et abordée lors de l'entretien professionnel prévu par l'article 7 du titre III du salarié-tuteur avec son employeur. L'exercice de maître d'apprentissage doit donner lieu, en tant que de besoin, à une adaptation de la charge de travail du salarié. Les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage et les coûts de formation du tuteur peuvent être pris en charge par l'OPCO Atlas selon les règles en vigueur.

Le maître d'apprentissage peut bénéficier d'une formation, prise en charge par l'OPCO Atlas selon les règles en vigueur.

Article 6

Dispositifs favorisant l'insertion : la préparation opérationnelle à l'emploi

Ce dispositif permet aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, ainsi qu'aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles recrutées par une structure d'insertion par l'activité économique, de bénéficier sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle d'une formation préalable à l'embauche, incluant une période d'immersion en entreprise.

6.1

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)

La POEI permet au bénéficiaire d'acquérir les compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi.

Pendant la formation, le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle et à ce titre est indemnisé par pôle emploi.

Le coût de la formation est financé par pôle emploi, avec un cofinancement éventuel de l'OPCO Atlas.

6.2

La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

La POEC permet au bénéficiaire d'acquérir les compétences requises pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche. Les besoins en compétences permettant l'accès à la POEC dans les agences générales d'assurances sont identifiés par la CPNEFP.

La formation correspondante peut être financée par l'OPCO Atlas selon les fonds disponibles et les règles de prise en charge en vigueur. L'État et Pôle Emploi peuvent également financer la formation dans les conditions fixées, le cas échéant, dans une convention conclue avec l'OPCO Atlas.

Pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans, la formation peut être dispensée dans un centre de formation d'apprentis.

Titre III

La détermination des besoins de formation professionnelle tout au long de la vie

Article 7

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel a lieu tous les deux ans. Tous les six ans, il fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

7.1

Finalités

Afin de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, un entretien professionnel est mis en œuvre dans toutes les agences. Il permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Cet entretien est distinct de l'entretien managérial annuel que peuvent réaliser les agents généraux d'assurance avec leurs salariés.

7.2

Mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur, répondant aux finalités décrites ci-dessus.

En outre, l'entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ou d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un arrêt longue maladie ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'un mandat syndical.

Le salarié :

- est informé au préalable du contenu et des modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel ;
- est informé, à l'issue de l'entretien, de façon précise, écrite et personnalisée, des conclusions de celui-ci ;
- peut demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou par un responsable du service des ressources humaines, en cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien professionnel.

7.3

Contenu

Le contenu de l'entretien professionnel est défini au niveau de chaque agence. Il peut porter sur :

- l'évolution prévisible du métier exercé par le salarié,
- les souhaits émis par le salarié quant à son évolution professionnelle,
- les compétences développées depuis le dernier entretien et celles à développer dans les deux ans à venir,
- les souhaits d'utilisation du compte personnel de formation.

Les besoins ainsi identifiés et analysés font l'objet, par l'entreprise, et dans toute la mesure du possible, de propositions de mesures d'accompagnement, notamment d'actions de formation, en lien avec les évolutions des métiers identifiés par la branche et la politique de gestion prévisionnelle des emplois et compétences de l'agence (cf. art.10). Ces propositions peuvent notamment s'inscrire dans le cadre du plan de développement des compétences ou du compte personnel de formation.

Lors de l'entretien, l'employeur apporte des informations au salarié relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation du compte personnel de formation et ses éventuels abondements, ainsi qu'au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien professionnel est distinct (avec un temps dissocié) de tout entretien d'évaluation et fait l'objet d'un document spécifique dont un exemplaire devra être remis au salarié contre décharge.

7.4

L'état des lieux récapitulatif

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.

Cet état des lieux, qui donne lieu à une formalisation selon les mêmes modalités que celles prévues ci-dessus pour l'entretien biennal, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels tous les deux ans et d'apprécier s'il a bénéficié d'au moins une formation autre qu'une formation obligatoire pour l'exercice de ses fonctions.

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 du code du travail (formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires), son compte personnel est abondé dans les conditions définies par voie réglementaire.

Article 8

Les dispositifs d'information et d'orientation

Les signataires soulignent l'importance des dispositifs d'information et d'orientation existants : ils doivent permettre au salarié d'être acteur du déroulement de sa carrière, favoriser son engagement dans le développement de ses compétences et de ses qualifications et lui donner des outils susceptibles de l'aider dans la construction de son parcours professionnel.

8.1

Le conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).

Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir à cet accompagnement à l'occasion de son entretien professionnel.

8.2

Le passeport orientation et formation

Tout salarié peut se procurer auprès des pouvoirs publics, et notamment sur le site moncompteformation.gouv.fr, un «passeport orientation et formation» qui a pour objet de permettre à chaque personne de retracer tout au long de sa vie les acquis de l'expérience et de la formation, en indiquant notamment sa formation initiale, les actions de formation dont il a pu bénéficier et les expériences professionnelles acquises.

Le passeport orientation formation est la propriété de son titulaire qui le constitue et décide en toute liberté de son usage.

La communication à un tiers d'un ou plusieurs documents constituant le passeport orientation et formation relève du libre choix de son titulaire.

Article 9

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

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 sur demande adressée par écrit à l'employeur sous réserve de l'accord écrit de celui-ci.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Le bilan de compétences peut être fait dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), du Plan de développement des compétences, ou d'un congé de reclassement.

Il est convenu qu'une priorité doit être accordée au salarié ayant 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans avec une ancienneté minimale de 12 mois ainsi qu'au salarié qui a passé 10 ans au même poste dans l'agence.

Les partenaires sociaux rappellent que quelles que soient les modalités de réalisation du bilan de compétences, le

salarié sera le seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce bilan reste donc un document confidentiel et demeure la propriété du salarié. Il peut déboucher sur les actions formation dans le cadre des dispositifs existants.

Article 10 **La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) doit avoir pour objet de faciliter, tant pour les salariés que pour les agences, l'anticipation des besoins d'évolution et de développement des compétences en fonction du projet d'agence défini par l'agent général ainsi que des évolutions économiques, démographiques et technologiques prévisibles. Il s'agit donc dans ce cadre de renforcer le dynamisme des agences et de permettre aux salariés de disposer des informations et outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel dans l'agence mais aussi dans le cadre d'une mobilité externe à celle-ci.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent inciter les employeurs à mieux structurer une démarche de gestion des emplois, des compétences et de la formation, visant très concrètement au développement de la formation pour les salariés. Cette démarche devra prendre en compte les besoins des salariés, y compris ceux travaillant à temps partiel.

Titre IV **Les différents dispositifs de départ en formation tout au long de la vie professionnelle**

Article 11 **Le plan de développement des compétences**

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions de formations retenues par l'employeur pour ses salariés, étant précisé que l'employeur peut décider d'inclure dans le plan de formation des actions choisies par le salarié si celui-ci en fait la demande.

Le plan de développement des compétences fait l'objet d'une consultation du Comité Social et Économique lorsqu'il existe.

Les signataires du présent accord incitent les employeurs à anticiper au maximum les besoins de formation de leurs salariés, en fonction des priorités définies par le présent accord, de leur stratégie propre, des besoins individuels de formation et des autres outils de développement des compétences individuelles et collectives à leur disposition. Ils préconisent à cette fin l'élaboration d'une planification pluriannuelle des formations.

En tout état de cause ils rappellent que, conformément à la loi, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

11.1 **Statut du salarié**

Tout salarié peut être visé par une action de formation prévue par le plan de développement des compétences de son entreprise. Le départ en formation est alors assimilé à l'exécution normale de son contrat de travail. Sauf exceptions, le salarié ne peut pas s'y opposer : la demande de l'employeur relève de son pouvoir de direction.

Le salarié peut s'opposer à une formation prévue par le PDC dans les cas suivants :

- bilan de compétences
- conditions de départ en formation susceptible d'être assimilée à une modification du contrat de travail ou révélatrice d'une volonté manifeste d'entraver l'exécution du mandat d'un représentant du personnel
- formation se déroulant en tout ou partie en dehors du temps de travail
- VAE

Le salarié doit suivre la formation avec assiduité.

Durant la formation, le salarié continue à être rémunéré et conserve sa protection sociale habituelle.

À l'issue de la formation, le salarié réintègre son poste de travail, ou un poste équivalent à rémunération et qualifications égales.

11.2 **Rémunération**

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur. La rémunération est payée à échéance et selon les procédures normales.

11.3

Prise en charge de la formation

Les frais occasionnés par l'action mise en place dans le cadre du plan de développement des compétences de l'agence générale d'assurance (coûts pédagogiques, transport, hébergement, restauration, rémunération et le cas échéant allocation de formation) sont entièrement à la charge de l'employeur.

Toute demande de prise en charge financière par l'OPCO Atlas doit être formulée préalablement au départ en formation auprès de l'OPCO, qui la validera dans la limite des fonds disponibles et sous réserve du respect des règles de prise en charge fixées par cet organisme sur proposition de la CPNEFP.

Article 12

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

12.1

Principes généraux

Le CPF est un droit attaché à la personne. Il permet au salarié de suivre une action de formation qualifiante ou certifiante conforme à ses aspirations professionnelles et offrant des débouchés en termes d'emploi. Il a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

Le CPF est alimenté et mis en œuvre dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le salarié gère son compte sur le site moncompteformation.gouv.fr

L'utilisation du CPF relève de l'initiative du salarié.

12.2

Formations éligibles

Les catégories d'actions de formation pouvant être suivies dans le cadre du CPF sont énumérées dans le code du travail. Parmi elles, on retrouve notamment :

- Les actions de formation sanctionnées par des certifications professionnelles enregistrées au RNCP, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétence et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique.
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).
- Les bilans de compétences

12.3

Financement

Le CPF est financé par la Caisse des dépôts et consignations au titre de l'enveloppe CPF de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

12.4

Abondements

Lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, des abondements peuvent venir compléter les droits existants pour permettre la réalisation du projet de formation.

Le titulaire du compte peut également compléter lui-même son financement si le montant du CPF est insuffisant.

Les abondements peuvent être financés :

- ⇒ soit sur décision de l'employeur, soit dans le cadre d'un accord collectif ;
- ⇒ soit dans le cadre des abondements supplémentaires pour les salariés prévus par les Articles L. 6323-13 et L. 6323-14 du Code du travail ;

Les parties signataires conviennent que cet abondement supplémentaire doit être attribué en priorité à un public de salariés dont la fonction est ou risque d'être fragilisée et notamment :

- Aux salariés dont la compétence est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou de la réglementation,
- Aux salariés occupant un emploi menacé,
- Aux salariés qui reprennent le travail après un congé maternité, un congé parental, une absence longue maladie ou un accident,
- Aux salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans.

12.5

Mise en œuvre

Seul le salarié peut mobiliser son CPF. L'employeur ne peut le lui imposer. Les formations peuvent être suivies pen-

dant le temps de travail ou en dehors de celui-ci.

- Formations pendant le temps de travail

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail au titre du CPF, demande l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours avant le début de celle-ci si la formation est d'une durée inférieure à six mois, ou au minimum 120 jours avant dans les autres cas.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

L'accord de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis lorsque la formation fait partie du socle de compétences ou s'il s'agit d'un accompagnement à la VAE. La demande du salarié ne porte donc, que sur le calendrier de la formation.

Lorsque la formation a lieu pendant le temps de travail, le salaire est maintenu par l'employeur pendant toute la durée de la formation.

- Formations hors temps de travail

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Article 13

Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Le dispositif pro-A, créé par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, offre, dans le contexte d'une évolution rapide des métiers en agence, une réelle opportunité de renforcer l'employabilité des salariés des agences générales d'assurance. Il doit également permettre une meilleure reconnaissance des compétences professionnelles, élément indispensable à la fidélisation des collaborateurs.

13.1

Certifications éligibles à la Pro-A

Les certifications actuellement éligibles à la Pro-A sont celles mentionnées en annexe du présent accord.

La liste des certifications éligibles pourra être réajustée par la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

13.2

Modalités de mise en œuvre de la Pro-A

13.2.1

Bénéficiaires

La Pro-A s'adresse à tout salarié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou en contrat de travail à durée déterminée (CDD), ainsi qu'aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La Pro-A concerne également les salariés placés en activité partielle.

Ce dispositif concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret.

13.2.2

Durée de la Pro-A

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée de la Pro-A pourra être portée jusqu'à 24 mois.

Pour les jeunes 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, elle peut être étendue à 36 mois.

La formation pourra se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié devra donner préalablement son accord.

13.2.3

Critères de prise en charge

Les critères de prise en charge feront l'objet d'une décision de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche. Ces critères seront transmis à l'OPCO Atlas pour validation par son Conseil d'Administration.

13.2.4 Accompagnement

L'employeur désigne, pour chaque salarié en Pro-A, un tuteur chargé de l'accompagner. Les parties signataires conviennent de rappeler son rôle et ses missions dans le prochain accord de branche sur la formation professionnelle.

Article 14 Le CPF de transition

Le CPF de transition (ou «projet de transition professionnelle») permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconverter.

Tout salarié peut demander un CPF de transition.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.

Le salarié doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats successifs.

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur indiquant la date de la formation et la date de l'examen concerné, l'intitulé de la formation, la durée de la formation ainsi que l'organisme qui réalise la formation. La demande doit être adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci est d'une durée inférieure à 6 mois, ou 120 jours si celle-ci est d'une durée supérieure à 6 mois. L'employeur a 30 jours pour répondre au salarié. L'absence de réponse dans le délai de 30 jours vaut acceptation.

L'employeur peut différer le congé de transition professionnelle de 9 mois maximum. Ce report doit être motivé par des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise dues à l'absence du salarié. Ce report peut également être motivé en cas de dépassement des règles d'effectifs simultanément absents dans l'entreprise.

Lorsque le CPF de transition est réalisé sur le temps de travail, le salarié peut bénéficier, sous réserve de l'éligibilité de son dossier par l'opérateur «Transitions Pro», d'une rémunération égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire du projet.

Le temps passé en congé de formation est assimilé à du temps de travail. Les congés payés et les primes sont dus en totalité. Le salarié continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

Article 15 La validation des acquis de l'expérience

Les signataires de l'accord rappellent que la validation des acquis de l'expérience permet à une personne de faire valider ses compétences professionnelles si elle possède une expérience d'au moins 1 an en rapport avec le diplôme, le titre ou le certificat recherché.

Ils rappellent que la VAE peut être mise en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences de l'agence générale d'assurance et/ou dans le cadre du CPF.

Par ailleurs, le salarié qui souhaite effectuer cette démarche à titre personnel peut demander un congé spécifique pour validation des acquis de l'expérience, afin de participer aux épreuves de sélection et éventuellement de bénéficier d'un accompagnement pour la préparation de cette validation.

À l'issue de sa VAE, le salarié peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien avec son employeur pour en faire le bilan.

De même, lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury sous réserve de respecter un délai de prévenance de 15 jours.

Titre V Mise en œuvre et suivi de la politique de branche en matière de formation professionnelle

Article 16 (d'origine) Participation au financement de la formation professionnelle

Mod. par Avenant n° 2, 23 mai 2024, étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 16 nov., applicable à compter de sa signature jusqu'au 31 déc. 2025⁽¹⁾

*(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :*

AGEA.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CFE CGC ;
CGT FO ;
CGT ;
UNSA.

Toute agence générale d'assurance, dès l'embauche du premier salarié, a l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue. Le montant de cette contribution financière est calculé sur la base de la masse salariale brute de l'année civile précédente et est versé à l'URSSAF pour la contribution légale et à l'OPCO ATLAS pour la contribution conventionnelle.

Convaincues de l'importance de la formation professionnelle pour la branche, les parties signataires souhaitent maintenir, pour la collecte 2025 un taux de contribution conventionnelle supérieur à celui fixé par la loi du 5 septembre 2018 pour les agences générales d'assurance.

Cette contribution supplémentaire conventionnelle est mutualisée pour l'ensemble des agences générales d'assurance, quelle que soit leur taille. Elle est exclusivement affectée au financement du développement de la formation professionnelle continue des collaborateurs d'agence :

- Actions de formation (coûts pédagogiques,...), hors actions de formation collectives mises en place par l'OPCO Atlas qui entreraient en concurrence avec l'offre de formation de branche Cap Compétence.
- Actions directement associées à la formation (ingénierie de formation, positionnement, évaluation des compétences, certification, examen...)
- Actions de professionnalisation (toutes les actions qui ont pour objectif l'acquisition ou le développement de compétences mais qui ne prennent pas exactement la forme d'actions de formation telles que définies par le Code du travail et qui contribuent à la professionnalisation des salariés : analyse de pratiques, coaching, e-learning non tutoré, colloques, séminaires...).

16.1

Agences générales d'assurance de moins de 11 salariés

Pour la collecte 2025 (base masse salariale brute de 2024), la participation globale des agences générales d'assurance de moins de 11 salariés est fixée à 1,20% de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,55% au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;
- 0,65% au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

La contribution de 0,55% est recouvrée mensuellement par l'URSSAF et la contribution conventionnelle de 0,65% doit être versée au plus tard le 28 février de chaque année auprès de l'OPCO ATLAS.

16.2

Agences générales d'assurance de 11 salariés et plus

Pour la collecte 2025 (base masse salariale brute de 2024), la participation globale des agences générales d'assurance de 11 salariés et plus est fixée à :

- 1% de la masse salariale brute de l'année civile précédente, au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.
- 0,2% au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire

La contribution de 1% est recouvrée mensuellement par l'URSSAF et la contribution conventionnelle de 0,2% doit être versée au plus tard le 28 février de chaque année auprès de l'OPCO ATLAS.

16.3

Cas particuliers

Les CDD

En dehors des exceptions prévues par voie réglementaire, les agences générales d'assurances ayant employé un ou plusieurs salarié(s) sous contrat à durée déterminée doivent verser une contribution spécifique pour le financement du compte personnel de formation (CPF) des salariés en CDD, à hauteur de 1% de la masse salariale brute de ces contrats.

Les sommes dues au titre de cette contribution spécifique sont recouvrées mensuellement par l'URSSAF.

Payement de la taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage est due par toutes les entreprises (entreprise individuelle ou société, entreprise commerciale,

entrepreneur individuel, association...) 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.

16.4 **Dispositions diverses**

Les fonds recueillis par l'OPCO ATLAS auprès de la profession sont «comptabilisés» à part et le bilan annuel est communiqué par cet organisme à la CPNEFP de la branche.

Article 16 (nouveau) **Participation au financement de la formation professionnelle**

Mod. par Avenant n° 3, 15 mai 2025, non étendu, applicable à compter de sa signature, et jusqu'au 31 déc. 2026⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO ;

UNSA.

Toute agence générale d'assurance, dès l'embauche du premier salarié, a l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue. Le montant de cette contribution financière est calculé sur la base de la masse salariale brute de l'année civile précédente et est versé à l'URSSAF pour la contribution légale et à l'OPCO Atlas pour la contribution conventionnelle.

Convaincues de l'importance de la formation professionnelle pour la branche, les parties signataires souhaitent maintenir, pour la collecte 2026 un taux de contribution conventionnelle supérieur à celui fixé par la loi du 5 septembre 2018 pour les agences générales d'assurance.

Cette contribution supplémentaire conventionnelle est mutualisée pour l'ensemble des agences générales d'assurance, quelle que soit leur taille. Elle est exclusivement affectée au financement du développement de la formation professionnelle continue des collaborateurs d'agence :

- *Actions de formation (coûts pédagogiques, rémunérations...), hors actions de formation collectives mises en place par l'OPCO Atlas qui entreraient en concurrence avec l'offre de formation de branche Cap Compétence.*
- *Actions directement associées à la formation (ingénierie de formation, positionnement, évaluation des compétences, certification, examen...)*
- *Actions de professionnalisation (toutes les actions qui ont pour objectif l'acquisition ou le développement mais qui ne prennent pas exactement la forme d'actions de formation telles que définies par le Code du travail et qui contribuent à la professionnalisation des salariés : analyse de pratiques, coaching, e-learning non tutoré, colloques, séminaires...).*

16.1 **Agences générales d'assurance de moins de 11 salariés**

Pour la collecte 2026 (base masse salariale brute de 2025), la participation globale des agences générales d'assurance de moins de 11 salariés est fixée à 1,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,55 % au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;

- 0,65 % au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

La contribution de 0,55 % est recouvrée mensuellement par l'URSSAF et la contribution conventionnelle de 0,65 % doit être versée au plus tard le 28 février de chaque année auprès de l'OPCO Atlas.

16.2 **Agences générales d'assurance de 11 salariés et plus**

Pour la collecte 2026 (base masse salariale brute de 2025), la participation globale des agences générales d'assurance de 11 salariés et plus est fixée à :

- 1 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.

- 0,2 % au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire

La contribution de 1 % est recouvrée mensuellement par l'URSSAF et la contribution conventionnelle de 0,2 % doit être versée au plus tard le 28 février de chaque année auprès de l'OPCO Atlas.

16.3 **Cas particuliers**

Les CDD

En dehors des exceptions prévues par voie réglementaire, les agences générales d'assurance ayant employé un ou plusieurs salarié(s) sous contrat à durée déterminée doivent verser une contribution spécifique pour le financement du compte personnel de formation (CPF) des salariés en CDD, à hauteur de 1 % de la masse salariale brute de ces contrats.

Les sommes dues au titre de cette contribution spécifique sont recouvrées mensuellement par l'URSSAF.

Payement de la taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage est due par toutes les entreprises (entreprise individuelle ou société, entreprise commerciale, entrepreneur individuel, association...) 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.

16.4 **Dispositions diverses**

Les fonds recueillis par l'OPCO Atlas auprès de la profession sont «comptabilisés» à part et le bilan annuel est communiqué par cet organisme à la CPNEFP de la branche.

Article 17 **CPNEFP et Observatoire des Métiers et des Qualifications**

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) est confirmée dans son rôle tel que défini par l'article 10 de la Convention Collective Nationale du personnel des agences générales d'assurance.

Les signataires ont créé un Observatoire des Métiers et des Qualifications ayant pour missions :

- d'assurer la veille sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois de salarié d'agence générale d'assurance ;
- d'identifier les évolutions des compétences rattachées à ces métiers et emplois notamment par actualisation du référentiel de compétences mis en place par la profession;
- d'identifier les qualifications en adéquation avec les métiers et emplois de salarié d'agence générale d'assurance ;
- d'identifier les évolutions des besoins de formation de la profession.

L'Observatoire des Métiers et des Qualifications conduit ses travaux sous la responsabilité et le contrôle de la CPNEFP de la branche.

Il est composé paritairement d'un nombre identique de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs désignés parmi les membres de la CPNEFP.

Il se réunit au moins une fois par an et autant que de besoin.

Afin de bien mesurer les enjeux et conséquences des évolutions à venir sur les métiers et compétences en agence, les employeurs sont incités à prendre connaissance des résultats des études prospectives réalisées par l'OPMQ à la demande de la CPNEFP de la branche sur le site <http://www.metier-agence-assurance.fr/>

Titre VI **Application de l'accord**

Article 18 **Champ d'application**

Le champ d'application territorial et professionnel du présent accord est celui défini à l'article 1 de la Convention Collective Nationale du personnel des agences générales d'assurance du 17 septembre 2019.

Article 19

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 20

Durée

Le présent accord annule et remplace l'accord de branche du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un réexamen tous les trois ans.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles 4 et 5 de la Convention Collective Nationale du personnel des agences générales d'assurance du 17 septembre 2019.

Article 21

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord sont applicables à la date de signature.

Article 22

Suivi de l'accord

Les signataires conviennent de se réunir une fois par an et en tant que de besoin pour suivre l'application du présent accord dans la branche professionnelle.

Article 23

Publicité - Extension - Communication

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Le présent accord sera publié sur le site internet d'Agéa et chaque employeur devra s'assurer de sa communication aux salariés de son agence.

Annexes

- 1) Liste des certifications éligibles à la Pro-A
- 2) Informations relatives au choix permettant de justifier les certifications professionnelles retenues pour les actions de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

1) Liste des certifications éligibles à la Pro-A

Liste des certifications de la branche Agéa	Code RNCP
Habilitation professionnelle assurance IAS niveaux I, II et III	

Liste des titres, diplômes, certifications autres branches	Codes RNCP
BTS Assurance	4922
BTS Management Commercial Opérationnel	34031
BTS Négociation et Digitalisation de la Relation Client	34030
Chargé d'indemnisation en assurance (IFPASS)	34171
Conseiller en assurances (IFPASS)	1522 - 15761 - 30699
CQP Conseiller Relation Client Assurance (FFA)	6595
DUT Techniques de commercialisation	2927

Liste des titres, diplômes, certifications autres branches	Codes RNCP
MBA Entrepreneur dirigeant (IFPASS)	15366
Expert en ingénierie patrimoniale (ESA)	19422 - 34238
Licence pro assurance, banque, finance : chargé de clientèle	30181
Manager des risques et des assurances de l'entreprise (ESA)	17274
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

2) Informations relatives au choix permettant de justifier les certifications professionnelles retenues pour les actions de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Les métiers de la filière assurance connaissent, depuis une dizaine d'années, une mutation sans précédent. Afin d'agir sur les impacts de cette mutation, la branche du personnel des agences générales d'assurance a réalisé une étude en 2017 visant à identifier les leviers qu'il serait nécessaire d'activer afin de donner aux agents généraux d'assurance et à leurs collaborateurs une vision objective de l'avenir et donc les accompagner dans la pérennisation de leur activité.

L'étude «Comment mieux préparer les talents de demain aux métiers des agences générales d'assurance ?» a été élaborée conjointement par AGEA, les représentants syndicaux des salariés d'agence et OPCABAIA, l'OPCA du secteur des assurances dans le cadre de l'observatoire des métiers et qualifications du personnel des agences générales d'assurance.

L'étude a été menée en deux temps : une enquête qualitative sur le terrain et une autre, quantitative, via un questionnaire mis en ligne.

Le secteur en chiffres

- 12 000 agents généraux d'assurance répartis en zones rurales, semi-urbaines ou urbaines.
- 24 000 collaborateurs d'agence.
- 84 % des salariés sont des femmes.
- 38 % des salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté
- 60 % des salariés ont un niveau d'étude inférieur à BAC + 2
- 1 agent pour 5 500 habitants.
- 34 % de parts de marché en assurances de dommages et 7 % en assurances de personnes (Source FFA, 2016).

Les évolutions recensées

Évolution concurrentielle

La concurrence ne cesse de croître et de nouveaux entrants investissent encore régulièrement un marché déjà fortement encombré. Les agences générales d'assurance composées de véritables professionnels représentant des compagnies d'assurance doivent composer avec la vente directe en ligne, la grande distribution, les constructeurs automobiles, les professionnels de l'immobilier... Pour le moment, les agents généraux d'assurance parviennent à conserver des parts de marché conséquentes mais ils savent qu'ils doivent réagir pour ne pas voir ces dernières s'effriter trop sévèrement. Ils doivent se renforcer en misant sur leurs avantages concurrentiels : des produits et services à très forte valeur ajoutée ainsi que la qualité de leur expertise et du conseil délivré à leurs clients.

Une contrainte réglementaire de plus en plus pressante

La réglementation qui régit les métiers de l'assurance est de plus en plus contraignante pour les professionnels du secteur. Outre le travail supplémentaire et la lourdeur administrative liée aux contrôles réguliers et continus, le risque de sanction est très fort en cas de manquement au respect de la législation (Loi Chatel 2009, ANI santé 2013, loi Hamon 2014, Directive Distribution de l'Assurance 2017).

De nouveaux modes de consommation avec le digital

C'est désormais dans les mœurs, toute nouvelle velléité de consommation entraîne quasi systématiquement une connexion sur Internet. Ces nouveaux comportements peuvent aussi montrer une nouvelle exigence des consommateurs. Les comparateurs de prix sont maintenant incontournables... ou presque. Seul problème, ils ne comparent que

des tarifs bruts sans se préoccuper des services et des garanties associées.

Les agents généraux d'assurance doivent investir ces technologies en renforçant notamment leur présence sur les réseaux sociaux. C'est par ce biais qu'ils pourront continuer à communiquer sur leurs forces : la qualité du service, l'individualisation des contrats et bien entendu la proximité.

Dix années cruciales à venir

À l'heure actuelle, plus de 30 % des agents généraux et des collaborateurs sont âgés de 55 ans ou plus et le rythme de renouvellement des effectifs reste relativement long.

Ce point déterminant a fait l'objet d'une attention toute particulière dans l'étude qui met l'accent sur les opportunités dans le domaine des ressources humaines, notamment sur les pratiques des agences en matière d'alternance et sur l'offre de certification (titres, diplômes, CQP) existante dans la branche, afin d'améliorer l'accès à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels.

Préparer les talents de demain en se posant deux questions majeures :

— Comment accède-t-on aux métiers de la branche ?

— Comment sécuriser le parcours au sein d'une agence générale d'assurance ?

L'étude de 2017 a permis notamment, d'identifier les certifications, titres et diplômes nécessitant d'être valorisés et reconnus dans la branche afin d'attirer des candidats à postuler en agence et permettre aux salariés en poste de sécuriser leur parcours professionnel.

Certification, titres et diplômes

Le BTS Assurance est le diplôme jugé le plus pertinent et le plus proche de la réalité du métier du collaborateur d'agence. Cependant, il est également jugé trop généraliste voire trop peu professionnalisant par rapport aux besoins des agences d'assurance.

Les agents estiment que le niveau Licence permet d'approfondir les connaissances en techniques d'assurance et surtout en développement commercial et négociation. Les collaborateurs de niveau Licence arrivent avec une certaine maturité professionnelle et une idée plus claire de leur projet professionnel.

Le niveau Master est jugé adapté à un collaborateur dont le projet est de devenir agent puisque ce type de diplôme apporte des connaissances en gestion financière, en management, en stratégie et développement d'un portefeuille commercial.

Les diplômes de type BTS ou DUT techniques de commercialisation sont jugés très opérationnels, s'ils sont complétés par des formations techniques en assurance.

L'étude a mis en avant également la nécessité de valoriser les certifications existantes de type conseiller clientèle, gestionnaire sinistres et développement du marché des professionnels.

À l'issue de cette étude, la branche a créé deux certifications de branche :

- Développement commercial dans une agence générale d'assurance

Cette certification s'adresse à tous les collaborateurs qui participent activement au développement commercial de leur agence et qui souhaitent développer leurs compétences en conception d'actions commerciales, développement du portefeuille client et utilisation des nouvelles techniques de communications dans leur stratégie de conquête de nouveaux clients.

- Gestion des risques professionnels dans une agence générale d'assurance

Cette certification s'adresse à tous les collaborateurs qui sont amenés à interagir avec une clientèle de professionnels et qui souhaitent développer leurs compétences en commercialisation des produits et services d'assurance adaptés aux risques de cette clientèle et en réalisation d'actions de prospection et de fidélisation à destination de ce public.

— Ce sont donc l'ensemble de ces certifications et titres que la branche souhaite rendre accessible par le dispositif de la Pro-A.

Annexe IV - Durée du travail

Accord du 20 décembre 2000

[Étendu par arr. 10 mai 2001, JO 26 mai]

Mod. par Avenant, 29 mai 2001 étendu par arr. 17 oct. 2001, JO 27 oct.

Mod. par Avenant, 12 déc. 2013, étendu par arr. 26 juin 2014, JO 5 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salariés :

*FBA CFDT ;
UNSA Banque ;
SNCAMCCAA CFE-CGC ;
SN2A CFTC.*

Mod. par Avenant n° 2, 20 mars 2014, étendu par arr. 26 juin 2014, JO 5 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances - agéa.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération CFDT Banques Assurances ;

CFTC - SN2A ;

Syndicat national des cadres et agents de maîtrise des cabinets de courtage et d'agences générales d'assurance - CFE-CGC ;

UNSA - Fédération Banques Assurances.

Mod. par Avenant n° 3, 30 oct. 2014, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA BANQ ;

FSPBA CGT ;

SN2A CFTC ;

SNCAMCCAA-CFE CGC ;

FBA CFDT.

Préambule

Le présent accord traduit, notamment, la volonté des parties signataires de manifester leur reconnaissance réciproque et de fournir aux agences générales d'assurances les moyens conventionnels de mettre en œuvre l'aménagement et la réduction du temps de travail. Le présent accord vient compléter les dispositions légales et réglementaires susceptibles d'être mises en œuvre au sein des agences générales d'assurances.

Il manifeste également la volonté des partenaires sociaux de favoriser, autant que possible, l'emploi dans les agences générales d'assurances par une réduction négociée du temps de travail. Les parties signataires rappellent que l'amélioration de l'organisation du travail et de sa productivité sont, à cet égard, des éléments essentiels.

Article 1 Champ d'application

1

Le champ d'application territorial et professionnel du présent accord est celui défini au chapitre I-1 modifié de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances.

2

Les partenaires sociaux signataires conviennent de solliciter son extension.

3

Les entreprises concernées par le présent accord sont, quelle que soit la forme juridique sous laquelle elles sont constituées ou organisées, les agences générales d'assurances et leurs établissements. Ces entreprises sont indifféremment visées par le terme «agence(s) générale(s) d'assurances».

4

Les agences générales d'assurances peuvent se constituer en groupement d'employeurs pour l'application du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 127-1 du code du travail.

5

Les salariés concernés par le présent accord sont ceux bénéficiant des dispositions de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances, y compris les producteurs salariés.

6

Le présent accord peut également bénéficier aux salariés à temps partiel et/ou choisi.

Article 2

Objet

1

Le présent accord a pour objet de mettre en place un dispositif conventionnel d'aménagement et de réduction du temps de travail tel que prévu par la loi du 19 janvier 2000.

2

Le présent accord de branche doit permettre à toute agence générale qui le souhaite de bénéficier de l'aide incitative et/ou de l'allègement des charges liées à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

3

Les modalités définies dans le présent accord peuvent faire l'objet d'une application directe dans toute agence générale d'assurance après information des salariés, étant précisé que pour les agences générales de 50 salariés ou plus le bénéfice de l'allègement des charges est subordonné à un accord d'entreprise.

4

Un accord d'entreprise, négocié notamment dans le cadre du mandatement syndical, peut déroger aux modalités du présent accord.

5

Le présent accord de branche ne remet pas en cause les accords d'entreprise conclus, au sein des agences générales d'assurances préalablement à son entrée en vigueur.

6

Les stipulations du présent accord ne peuvent être mises en œuvre qu'après information des salariés et, s'ils existent, consultation préalable des représentants du personnel.

7

Le présent accord de branche cesse de produire effet en cas de modifications des dispositions légales ou réglementaires dont il fait application. Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux conviennent de se réunir afin d'examiner les suites à donner.

Article 3

Suivi paritaire

1

Le suivi de la mise en œuvre du présent accord et de l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi dans les agences générales d'assurances est assuré dans le cadre d'une commission paritaire de suivi composée des seuls représentants des organisations signataires. Celle-ci se réunit autant de fois que nécessaire et au moins deux fois la première année puis au moins une fois les années suivantes.

2

Les agences générales d'assurances qui appliquent le présent accord en informent la commission paritaire de suivi. Les modalités retenues pour son application ou les accords d'entreprise, conclus notamment dans le cadre du mandatement, sont communiqués au secrétariat de la commission paritaire de suivi (Agea, département «affaires juridiques et sociales - formation», 104, rue Jouffroy d'Abbans 75017 Paris).

Article 4

Dispositions générales

(Modifié par avenant du 29 mai 2001 étendu par arrêté du 17 octobre 2001, JO 27 octobre 2001)

Aide incitative

1

Les agences générales d'assurances peuvent bénéficier de l'aide incitative prévue à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 dès lors qu'elles :

- réduisent le temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale ;
- procèdent à des embauches en conséquence de la réduction de la durée du travail, étant précisé que (sauf dispense légale) ces embauches doivent correspondre à 6 % au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps

de travail ;

— maintiennent leurs effectifs pendant une période de deux ans au moins.

2

La réduction de la durée du travail peut être organisée par l'employeur de façon progressive afin de porter l'horaire au maximum de la durée légale le 1^{er} janvier 2002 au plus tard dans les agences générales d'assurances de vingt salariés au plus, selon un calendrier en une étape à engager avant le 1^{er} juillet 2001 et permettant de réduire de moitié la différence entre l'horaire en vigueur et celui de 35 heures hebdomadaires.

3

Les dispositions prévues au présent accord sont, en tant que de besoin, applicables s'agissant notamment :

- des modalités d'organisation et de décompte du temps de travail applicables aux salariés de l'entreprise, y compris le cas échéant celles relatives aux cadres - au cours de la période précédant le 1^{er} janvier 2002 et en cas de réduction du temps de travail par octroi de jours de repos, ces modalités peuvent être réduites prorata temporis ou alterner avec des semaines pendant lesquelles l'horaire collectif antérieur est maintenu ;
- des modalités et des délais selon lesquels les salariés sont prévenus en cas de modification de l'horaire ;
- des dispositions relatives au suivi de l'accord ;
- des conséquences susceptibles d'être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel ;
- dans le cadre des dispositions légales et réglementaires et sauf dispense, des engagements pouvant en résulter en termes d'embauche ou de préservation d'emploi et/ou de maintien des effectifs.

Allègement de charges

1

Les modalités du présent accord peuvent, sur décision de l'employeur, bénéficier à l'ensemble des salariés de l'agence générale ou à ceux faisant partie d'un service ou d'un point de vente organisé en unité fonctionnelle, afin d'ouvrir droit à l'allègement des cotisations sociales. À cet effet, le volume d'heures travaillées ne peut excéder 35 heures hebdomadaires en moyenne ou 1595 heures sur l'année.

2

Si l'agence générale souhaite bénéficier de l'allègement de charges, l'application du présent accord est, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires et sauf dispense, assortie d'engagements à créer ou à préserver des emplois. Les créations d'emploi doivent être réalisées dans un délai d'un an. La préservation de l'emploi peut prendre la forme d'un engagement de maintien du volume de l'emploi, le cas échéant durant une période minimale de 18 mois pendant laquelle le volume de l'emploi ne peut être diminué.

3

Les agences générales qui appliquent directement le présent accord et souhaitent bénéficier de l'allègement de charges précisent, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires et sauf dispense, le nombre d'emplois créés ou préservés dans la déclaration adressée à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

Égalité homme - femme

1

La prise en compte objective des qualités professionnelles doit favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes faire obstacle aux discriminations à l'embauche. L'égalité homme - femme est également favorisée grâce à la formation professionnelle continue, notamment par l'actualisation des compétences en cas de reprise d'activité après une période d'interruption liée à un événement familial.

Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations

1

Nonobstant les dispositions relatives au lissage de la rémunération, les incidences éventuelles de la réduction du temps de travail sur les rémunérations sont précisées au sein de chaque agence générale d'assurance.

Développement des compétences

1

Les jours de repos issus de la réduction du temps de travail peuvent, avec l'accord exprès du salarié et dans la limite annuelle d'un quart de ces jours de repos, être consacrés à des actions de formation faisant partie du dispositif conventionnel de formation «Cap Compétence» et ayant pour objectif le développement des compétences du salarié sans lien direct avec sa qualification professionnelle.

Article 5

Réduction du temps de travail par jours ou 1/2 journées (ARTT) sur l'année

Dispositions générales

1

La durée hebdomadaire moyenne sur l'année peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de 39 heures par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos ARTT. Lorsque la durée du travail constatée excède 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1595 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée constituent des supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

2

Les modalités définies dans le présent accord peuvent faire l'objet d'une combinaison définie comme la situation dans laquelle, au sein d'une même agence générale d'assurances, différentes modalités bénéficient à un ou plusieurs salariés sans que le temps de travail d'un même salarié puisse être organisé selon un cycle composé de façon répétitive de plusieurs modalités.

3

La réduction du temps de travail peut toutefois être organisée par alternance d'horaires hebdomadaires de plus de 35 heures assortis de jours de repos et d'horaires hebdomadaires de 35 heures n'ouvrant pas droit à jours de repos.

4

Le temps de travail peut, au cours de certaines semaines ou pour toutes les semaines, être réparti sur moins de cinq jours hebdomadaires ouvrés, en respectant les dispositions relatives à la durée quotidienne du travail et au repos hebdomadaire incluant le dimanche (article II-2-2 de la convention collective nationale).

5

Le calcul des jours ou demi-journées de repos ARTT peut être effectué sur une base forfaitaire ou être actualisé tous les ans.

Exemple en cas de calcul actualisé pour l'exercice 2001 exprimé en jours ouvrés :

Horaire hebdomadaire	39	38	37	36
Horaire quotidien équivalent	7,80	7,60	7,40	7,20
Nombre de jours dans l'année	365	365	365	365
Nombre de jours de repos hebdomadaires	- 104	- 104	- 104	- 104
Nombre de jours de congés payés ouvrés	- 25	- 25	- 25	- 25
1 ^{er} mai	- 1	- 1	- 1	- 1
Nombre de jours fériés chômés	- 8	- 8	- 8	- 8
Nombre de jours travaillés	227	227	227	227
Nombre de jours x horaire quotidien (A)	1 771	1 725	1 680	1 634
Heures annuelles dans la limite de 35 h hebdomadaire (B)	1 589	1 589	1 589	1 589
Équivalence en jours de la différence (A - B)	23,3	17,9	12,3	6,3
Nombre de JRTT (arrondi au jour supérieur)	24	18	13	7

6

Outre l'adoption d'un horaire 35 heures hebdomadaires calculées sur une période de une, deux ou quatre semaines, les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail peuvent être au choix de l'employeur l'une suivantes :

Horaire hebdomadaire	36 heures (sur une semaine de 4 ou 5 jours)	37 heures (sur une semaine de 4 ou 5 jours)	38 heures	39 heures
Nombre de jours de repos ARTT pour une année complète (ou équivalent en demi-journées)	5 jours de repos ARTT	12 jours de repos ARTT	17 jours de repos ARTT	23 jours de repos ARTT

7

La prise des journées ou demi-journées de repos ARTT a lieu dans la limite de l'année civile de leur acquisition.

8

Ces journées ou demi-journées sont réparties sur l'année d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en tenant compte de l'organisation de l'agence générale et de la nécessité d'assurer le maintien du service à la clientèle.

9

À défaut d'un tel accord, une moitié du nombre de journées ou demi-journées de repos ARTT est fixée au choix de l'employeur puis l'autre moitié est fixée au choix du salarié.

10

Dans les deux cas, il est tenu compte de l'organisation de l'agence générale et de la nécessité d'assurer le maintien du service à la clientèle. À ce seul effet, l'employeur peut déterminer une période de deux fois quatre semaines maximum au cours de laquelle, sans son accord, le salarié ne peut fixer de journées ou demi-journées de repos ARTT.

11

Le calendrier prévisionnel des journées ou demi-journées de repos ARTT est déterminé au moins une semaine avant le début de chaque année civile.

12

Les dates de prise des jours ou demi-journées de repos ARTT peuvent être modifiées à l'initiative de l'employeur lorsque les nécessités du service l'imposent. Cette modification est notifiée au salarié dans un délai de préavis de quatorze jours calendaires, ramené à 3 jours calendaires en cas de circonstances exceptionnelles et/ou à caractère imprévisible.

13

Les dates de prise des jours ou demi-journées de repos ARTT fixées au choix du salarié peuvent être modifiées à l'initiative de ce dernier, avec l'accord de l'employeur.

14

La moitié des jours ou demi-journées de repos ARTT peut alimenter un compte épargne temps (cf ; article 11 du présent accord).

15

Les dispositions relatives au calcul des jours ou demi-journées de repos ARTT s'appliquent prorata temporaire dans l'hypothèse où, du fait de la date de son embauche ou de celle de la cessation de son contrat de travail, le salarié ne travaille pas une année complète.

Lissage des rémunération en cas de RTT par journée ou demi-journée

1

Pour les salariés à temps plein dont la réduction du temps de travail est organisée sur une période annuelle par journée ou demi-journée de repos, le salaire mensuel moyen est, sauf convention contraire de l'employeur et du salarié, identique chaque mois indépendamment du nombre de jours ou d'heures travaillées, la prise d'une journée ou demi-journée de repos d'entraînant pas de baisse de rémunération par rapport à celle que salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

2

Le salaire mensuel moyen résultant du lissage de la rémunération est égal au douzième du salaire annuel de base tel que défini à l'article III-2 bis de la convention collective nationale des personnels des agences générales d'assurances, majoré de la prime savoir faire et/ou de la prime formation qualification lorsque le salarié a droit à l'une et/ou l'autre de ces primes. Le salaire mensuel moyen peut être indépendant d'éléments salariaux variables tels que, par exemple, un intéressement au chiffre d'affaires, un commissionnement d'apport de clientèle ou une prime exceptionnelle.

3

En cas d'absence ne pouvant donner lieu à indemnisation ou à rémunération, la rémunération du salarié concerné, calculée sur la base du salaire mensuel moyen, est réduite proportionnellement à la durée de l'absence ; en cas d'absence rémunérée, les jours d'absence sont indemnisés sur la base du salaire mensuel moyen.

Chômage partiel

1

L'employeur peut, en cas de diminution exceptionnelle d'activité et après épuisement des jours ou demi-journées de repos ARTT dus, décider de recourir au chômage partiel et solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues.

Article 6 Modulation du temps de travail

(Modifié par avenant du 29 mai 2001 étendu par arrêté du 17 octobre 2001, JO 27 octobre 2001)

Dispositions générales

1

La durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année sans excéder, sur un an, en moyenne 35 heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, 1595 heures sur l'année.

2

Le calcul de la durée annuelle est effectué sur la base de la durée légale diminuée des jours de congés légaux et des jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail.

3

Le présent dispositif de modulation peut faire l'objet d'une application directe. Dans ce cas, les horaires de travail ne peuvent excéder 46 heures sur une semaine et 42 heures sur une période quelconque de 8 semaines consécutives, sans excéder 10 heures de travail par jour. Il ne peut être dérogé à ces amplitudes que par accord d'entreprise.

4

Pour la mise en œuvre du dispositif de modulation, il est précisé que les données économiques justifiant le recours à la modulation peuvent être des objectifs de planification du travail au sein de l'agence générale, d'adaptation des horaires d'ouverture aux attentes et aux besoins de la clientèle, la tenue d'une permanence ou la mise en place d'une organisation de l'agence permettant de faire face à la concurrence d'autres modes de distribution.

5

Il est également précisé qu'au titre des données sociales, il est tenu compte des conditions de vie des salariés de l'agence générale, du développement de leurs compétences et des perspectives en matière d'emploi.

6

Le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est déterminé par l'employeur, après consultation des représentants du personnel s'il existent ou à défaut après concertation avec les salariés, sur tout ou partie d'une période de douze mois. À la diligence de l'employeur, ce calendrier est porté à la connaissance des salariés, par affichage ou tout autre moyen durable, au plus tard quatorze jours calendaires avant le début de la période.

7

La même procédure s'applique en cas de modification du programme en cours de période. En cas de modification du programme indicatif, le délai de prévenance ne pourra être inférieur à 7 jours ouvrés. Toutefois, le délai de prévenance pourra être réduit à trois jours ouvrés en cas de contraintes liées aux caractéristiques de l'activité de service au public des agences générales d'assurances (accueil et conseils aux assurés, évaluation et gestion des sinistres,...).

8

Le salarié dont l'horaire de travail a été modifié moyennant un délai de prévenance de moins de 7 jours ouvrés bénéficie d'une contrepartie constituée au choix de l'employeur, soit d'une majoration de 10 % du salaire de base, correspondant à la modification de l'horaire de travail pendant le ou les jours de préavis non respectés, soit d'un repos équivalant à 10 % de cette modification.

Modulation par service

1

La modulation peut être organisée par service, le programme indicatif de la modulation étant établi pour chacun des services selon les règles prévues ci-dessus.

Calendriers individualisés

1

L'activité des salariés peut, selon les règles prévues ci-dessus [notamment en ce qui concerne le changement des calendriers] être organisée selon des calendriers individualisés, arrêtés après concertation entre l'employeur et le salarié.

2

Le décompte de la durée du travail de ces salariés peut être organisé au moyen d'un registre tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur, ou tout système équivalent, établissant un décompte quotidien et hebdomadaire du nombre d'heures de travail effectuées.

3

Les modalités de prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation sont celles prévues au paragraphe «Lissage des rémunérations en cas de modulation».

CDI - CDD et intérimaires

1

Le présent dispositif de modulation est applicable aux salariés à contrat à durée indéterminée. Il est également applicable, dans les mêmes conditions notamment en matière de lissage de la rémunération, aux salariés à contrat à durée déterminée dès lors que l'activité de ces salariés est soumise à des variations de charge de travail.

2

Le présent dispositif de modulation est applicable aux salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire (notamment cas de surcroît d'activité administrative ou technique, d'opérations commerciales...) dès lors que l'activité de ces salariés est soumise à des variations de charge de travail, même si la durée du contrat de mission est inférieure à la période de référence.

3

Le lissage de la rémunération des salariés intérimaires ne peut toutefois se faire que si la durée du contrat de mission permet d'assurer, compte tenu des «périodes hautes» et des «périodes basses», une durée hebdomadaire de travail moyenne au moins égale à la durée légale ou conventionnelle si cette dernière est inférieure.

Lissage des rémunérations en cas de modulation

1

Pour les salariés à temps plein ou à temps partiel dont le temps de travail est modulé, un salaire mensuel moyen égal est versé chaque mois indépendamment de la durée du travail effectivement accomplie au cours du mois. Le salaire mensuel moyen est égal au douzième du salaire annuel de base tel que défini à l'article III-2 bis de la convention collective nationale des personnels des agences générales d'assurances, majoré de la prime savoir faire et/ou de la prime de formation qualification lorsque le salarié a droit à l'une et/ou l'autre de ces primes.

2

À la fin de chaque période de modulation, les heures accomplies au-delà de la durée légale et qui ne sont pas compensées au cours de la période de modulation sont considérées comme des heures supplémentaires et sont, soit rémunérées, soit récupérées au cours du trimestre suivant avec les bonifications, majorations et repos compensateurs applicables aux heures supplémentaires.

3

En cas d'absence ne pouvant donner lieu à indemnisation ou à rémunération, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence. En cas d'absence rémunérée, les jours d'absence sont indemnisés sur la base du salaire mensuel moyen.

4

Pour les salariés ayant intégré l'agence générale en cours d'année ainsi que pour les salariés en contrat à durée déterminée ou intérimaires, les heures accomplies au delà de la durée légale et qui ne sont pas compensées au cours de la période de modulation sont considérées comme des heures supplémentaires. Ces heures sont rémunérées ou récupérées au cours du trimestre suivant avec les bonifications, majorations et repos compensateur applicables aux heures supplémentaires.

5

Pour les salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette période ainsi que pour les salariés en contrat à durée déterminée ou intérimaires, les heures accomplies au-delà de la durée légale et qui ne sont pas compensées sur l'année ouvrent droit à rémunération avec les bonifications, majorations et repos compensateurs applicables aux heures supplémentaires. En cas d'absence ne pouvant donner lieu à indemnisation ou à rémunération, la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif est déduite du solde de tout compte, sauf rupture du contrat de travail pour motif économique.

Chômage partiel

En cas de diminution exceptionnelle d'activité, l'employeur peut, au terme d'une période deux semaines d'inactivité ou s'il apparaît en fin d'exercice que 5 % au moins de la durée annuelle initialement prévue ne sera pas travaillée, décider de recourir au chômage partiel et solliciter l'indemnisation à ce titre des heures perdues.

Article 7

Conventions de forfait en jours sur une base annuelle

(Remplacé par Accord du 22 octobre 2020)

Mod. par Avenant n° 3, 30 oct. 2014, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA BANQ ;

FSPBA CGT ;

SN2A CFTC ;

SNCAMCCAA-CFE CGC ;

FBA CFDT.

1

Catégories des salariés concernés

Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du Code du travail, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année :

— les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'agence ou du point de vente auquel ils sont intégrés ;

— les salariés dont la durée du travail ne peut pas être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Sont concernés les cadres de la Classe VI de la grille de classification, ainsi que les collaborateurs exerçant les métiers de «chargé de clientèle» et «d'attaché d'agence» positionnés en Classe IV et V de la grille de classification, dès lors qu'ils remplissent les critères d'autonomie définis ci-dessus et qu'ils ont donné leur accord exprès pour la conclusion d'une telle convention.

2

Conditions de mise en place

La conclusion de telles conventions requiert l'accord du salarié et fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci). Le refus de signer une convention individuelle de forfait annuel en jours ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

Le contrat de travail ou son avenant signé par le salarié devra préciser :

-
- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exercice de ses fonctions ;
 - le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
 - la rémunération correspondante ;
 - les modalités de surveillance de la charge de travail du salarié.

3

Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours sur une période de référence annuelle, avec un maximum de 215 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur une année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets.

L'année complète s'entend du 1^{er} janvier au 31 décembre.

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de ces jours travaillés est appliquée.

4

Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail.

La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible.

5

Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu de 215 jours de travail sur l'année le salarié bénéficie de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés. Il sera tenu compte des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles se rapportant à tout autre type d'absence.

Les journées ou des demi-journées de repos découlant de la réduction du temps de travail sont réparties sur l'année d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en tenant compte de l'organisation de l'agence générale et de la nécessité d'assurer le maintien du service à la clientèle.

À défaut d'un tel accord, une moitié du nombre de journées ou demi-journées de repos est fixée au choix de l'employeur et une moitié du nombre de journées ou demi-journées est fixée au choix du salarié, selon un calendrier préalable déterminé en début d'année.

Des journées ou demi-journées de repos peuvent être affectées à un compte épargne temps (CET) s'il existe dans l'agence, dans les limites prévues par la loi et dans les conditions prévues par l'accord ayant institué ce CET. Dans ce cas, l'affectation par le salarié de jours de repos au CET ne peut le conduire à travailler plus que le plafond de 215 jours.

Le salarié a la possibilité de renoncer, en accord avec son employeur, à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, dans les conditions posées par l'article L. 312-45 du Code du travail.

6

Contrôle du décompte des jours travaillés/non travaillés

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

L'employeur est tenu d'établir un document individuel de suivi faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos 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 sous le contrôle de l'employeur.

Il concourt à préserver la santé du salarié en permettant de faire un point régulier des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos.

L'employeur fournira au salarié un document permettant de réaliser ce décompte.

7

Temps de repos - Garanties d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires. Ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures

+ 11 heures) minimum consécutives.

L'amplitude des journées de travail et la charge de travail du salarié devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'employeur est le garant du respect des dispositions légales et réglementaires applicables en la matière. Toutefois, lorsqu'il est constaté par l'employeur ou le salarié que les durées minimales de repos ne peuvent être respectées, ils doivent conjointement rechercher et apporter, dans les meilleurs délais, une solution alternative à cette situation afin de se mettre en conformité avec ces dispositions légales et réglementaires.

Par ailleurs, l'employeur et son salarié devront conjointement veiller à ce qu'il soit fait un usage maîtrisé des moyens de communication technologique qui sont mis à la disposition du salarié. Cet usage doit en particulier respecter la vie privée du salarié et son temps de repos.

8

Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail

Afin de garantir le droit à la santé, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie privée, l'employeur du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Pour ce faire, le salarié tiendra informé son employeur et l'alertera des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle sa charge de travail.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ou charge de travail aboutissent à des situations anormales, l'employeur organisera un rendez-vous avec salarié afin qu'une solution permettant de remédier à cette situation soit trouvée en commun.

9

Entretien individuel

Le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie d'au moins un entretien de suivi annuel avec son employeur. Au cours de cet entretien doivent être abordés les points suivants :

- La charge individuelle de travail du salarié ;
- L'organisation du travail de l'agence ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle du salarié et sa vie personnelle et familiale ;
- L'impact éventuel de l'introduction de nouvelles technologies sur la charge de travail du salarié et l'organisation du travail de l'agence ;
- La rémunération du salarié.

10

Consultation des IRP

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et dans le respect de la santé et de la sécurité des salarié, le comité d'entreprise s'il existe est informé et consulté chaque année sur le recours aux forfaits jours dans l'agence, ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés.

Article 8

Salariés à temps partiel

Mod. par Avenant, 12 déc. 2013, étendu par arr. 26 juin 2014, JO 5 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salariés :

FBA CFDT ;

UNSA BANQUE ;

SNCAMCCAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC.

Mod. par Avenant n° 2, 20 mars 2014, étendu par arr. 26 juin 2014, JO 5 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances - agéa.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération CFDT Banques Assurances ;

CFTC - SN2A ;

Syndicat national des cadres et agents de maîtrise des cabinets de courtage et d'agences générales d'assurance - CFE-CGC ;

Dispositions générales

I

Toute agence générale d'assurances peut pratiquer des horaires de travail à temps partiel.

Est considéré comme salarié à temps partiel tout salarié dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale du travail ou conventionnelle.

Le contrat de travail à temps partiel est obligatoirement conclu par écrit et doit comporter, outre les mentions prévues à l'article 21 de la convention collective nationale du Personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification et les limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

Temps partiel à la demande du salarié

1

Les horaires à temps partiel peuvent être mis en place à la requête d'un salarié, moyennant une demande présentée par écrit selon des modalités définies avec l'employeur et, par dérogation au préavis légal de six mois, avec un préavis de trois mois. Cette demande précise, notamment, la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour le nouvel horaire.

2

L'employeur transmet, par écrit, sa réponse motivée dans le délai légal de 3 mois à compter de la demande. Le refus peut être motivé, notamment, par l'absence d'emploi disponible dans la catégorie professionnelle du salarié ou l'absence d'emploi équivalent. Il peut être également motivé par fait que le changement d'emploi demandé pourrait avoir des conséquences préjudiciable à l'activité ou à la bonne marche de l'agence générale d'assurance.

3

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Il a également la possibilité de leur proposer un emploi à temps complet ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

Modification des horaires à temps partiel

1

Lorsque l'employeur envisage de modifier la répartition entre les jours de la semaine ou les semaines de la durée du travail d'un salarié à temps partiel, cette modification est notifiée au salarié moyennant un préavis qui, par dérogation aux dispositions de l'article L. 3123-21 peut être inférieur à 7 jours sans être inférieur à 3 jours ouvrés.

2

Le salarié dont l'horaire de travail a été modifié moyennant un délai de prévenance de moins de 7 Jours bénéficie pour chaque heure déplacée d'une contrepartie constituée au choix de l'employeur, soit d'une majoration de 10 % du salaire de base, soit d'un repos équivalant à 10 %.

Heures complémentaires

1

Les salariés à temps partiel peuvent, au cours d'une même semaine ou d'un mois, effectuer un nombre d'heures complémentaires excédant le dixième de la durée *annuelle* (*Terme exclu de l'extension par arr. 26 juin 2014, JO 5 juill.*) stipulée au contrat de travail dans la limite du tiers de cette durée contractuelle.

Ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail effectué à une durée supérieure ou égale à celle de la durée du travail légale.

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'employeur devra respecter un délai de prévenance de 3 jours. À défaut, le refus du salarié de les exécuter ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

2

Les heures complémentaires bénéficient d'une majoration de :

-
- 10 % dès la première heure ;
 - 15 % pour les heures effectuées au-delà de 10 % de la durée du travail prévue dans le contrat de travail.

Garanties reconnues aux salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient de garanties relatives à la mise en œuvre à leur profit des droits reconnus aux salariés à temps plein, notamment sous forme d'égalité d'accès aux possibilités de promotion, d'évolution professionnelle et de formation.

Durée minimale et interruption d'activité

1

(Avenant n° 2, 20 mars 2014, étendu) La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à seize heures par semaine, à l'exception des salariés à employeurs multiples ou ceux chargés du nettoyage et de l'entretien des locaux, pour lesquels la durée minimale de travail est de deux heures par semaine.

Il est possible de déroger à cette durée minimale de travail sur demande expresse du salarié.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel sont obligatoirement regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

La durée minimale d'une demi-journée de travail est fixée à trois heures consécutives, à l'exception des salariés à employeurs multiples ou de ceux chargés du nettoyage et de l'entretien des locaux.

L'employeur s'engage à favoriser dans toute la mesure du possible, l'exercice par le salarié qui le souhaite, d'emplois chez d'autres employeurs afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à 24 heures ou à un temps plein. À cette fin, priorité est donnée à ce salarié, sous réserve de justifier de la réalité de ces emplois, pour l'aménagement de ses horaires.

L'employeur est incité à se rapprocher, avec l'accord du salarié, des autres employeurs afin de coordonner autant que possible les horaires, les jours de repos et de congés.

2

Dans le cadre d'une amplitude journalière limitée à 13 heures, une interruption d'activité supérieure à deux heures peut être pratiquée, notamment lorsque cette modalité est requise par l'ouverture au public de l'agence. Cette interruption d'activité est limitée à 4 heures.

Si, à la demande de l'employeur, l'interruption d'activité excède 2 heures, le salarié bénéficie d'une contrepartie de 10 minutes par heure excédentaire, accordée au choix des parties, soit en temps de repos, soit en rémunération.

L'interruption d'activité excédant 2 heures à la demande du salarié n'ouvre droit à aucune contrepartie.

3

La durée de travail d'un salarié à temps partiel peut temporairement être augmentée par avenant au contrat de travail. Le nombre des avenants est limité à 4 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Ces compléments d'heures ne peuvent pas être imposés au salarié. Avant toute conclusion d'un avenant, l'employeur fera appel de préférence aux salariés volontaires et possédant les qualités requises. En cas d'afflux de demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et/ ou de l'âge du demandeur.

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant sont rémunérées au taux normal. En revanche, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

L'avenant au contrat de travail doit mentionner les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis, à savoir le nombre d'heures prévues, leur répartition sur la semaine ou le mois, ainsi que la période concernée.

Article 9 Temps partiel modulé

(Modifié par avenant du 29 mai 2001 étendu par arrêté du 17 octobre 2001, JO 27 octobre 2001)

1

La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail d'un salarié à temps partiel appartenant à l'une des catégories définies par la convention collective nationale des salariés d'agences générales d'assurances et figurant en annexe au présent accord de branche peut, sans excéder en moyenne la durée stipulée au contrat de travail ni égalier ou dépasser la durée légale hebdomadaire, varier sur tout ou partie de l'année dans les conditions précisées ci-après.

2

Le temps de travail effectif ne comprend pas les heures effectuées en dépassement de l'horaire normal ou en dehors de la plage d'horaires variables ni celles qui n'ont pas été demandées par l'employeur. Il est décompté quotidiennement et de façon hebdomadaire ou mensuelle.

3

La durée minimale de travail hebdomadaire d'un salarié à temps partiel est, sauf en ce qui concerne les salariés à employeurs multiples, fixée à seize heures hebdomadaires pour un salarié payé au SMIC. À l'initiative du salarié, la durée minimale hebdomadaire peut être réduite au prorata de la rémunération par rapport au SMIC lorsque le salarié dispose d'une rémunération supérieure au SMIC. La durée minimale de travail continu pendant les jours travaillés est fixée à trois heures.

4

Au cours d'une même journée, une interruption d'activité supérieure à deux heures peut être pratiquée, notamment lorsque cette modalité est requise par l'ouverture au public de l'agence. Dans cette hypothèse, le salarié concerné dispose d'une contrepartie, sous forme d'une majoration de rémunération ou de repos supplémentaire, égale à 1 % multiplié par le rapport «durée de l'interruption d'activité / deux heures».

5

L'employeur peut moduler les horaires sans que ceux-ci excèdent plus ou moins un tiers de la durée stipulée au contrat de travail.

6

Le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est déterminé par l'employeur, après consultation des représentants du personnel s'ils existent ou à défaut après information des salariés, sur tout ou partie de l'année civile, prorata temporis la première année. À la diligence de l'employeur, ce calendrier est porté à la connaissance des salariés, par affichage ou tout autre moyen durable, au plus tard dix jours ouvrables avant le début de cette période, ce délai étant réduit à cinq jours ouvrables en cas de document remis en main propre.

7

La même procédure s'applique en cas de modification de l'horaire et/ou de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines en cours de période, le délai de prévenance pouvant toutefois, du fait des caractéristiques de l'activité de service au public des agences générales d'assurances (accueil et conseils aux assurés, évaluation et gestion des sinistres...) et dans les circonstances exceptionnelles et/ou à caractère imprévisible, être réduit à trois jours.

8

Le salarié dont l'horaire de travail a été accru moyennant un délai de prévenance de moins de 7 jours bénéficie d'une contrepartie constituée au choix de l'employeur, soit d'une majoration de 10 % du salaire de base correspondant à l'accroissement de l'horaire de travail pendant le ou les jours de préavis non respectés, soit d'un repos équivalant à 10 % de cet accroissement.

9

La rémunération du salarié peut être lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Article 10

Heures supplémentaires

1

Jusqu'au 31 décembre 2002, le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail et s'ils existent, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, est fixé à 130 heures par an et par salarié. Ce contingent est réduit à 90 heures en cas de modulation.

2

À compter du 1^{er} janvier 2003, le contingent d'heures supplémentaires prévu par la convention collective nationale s'appliquera.

3

La bonification à laquelle donne droit chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail ou de la durée considérée comme équivalente peut donner lieu au versement d'une

majoration de salaire équivalente.

4

Un repos compensateur de remplacement peut se substituer, en tout ou partie, au paiement des heures supplémentaires ou des majorations de salaire auxquelles donnent lieu les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 39^{ème} heure hebdomadaire.

5

Le repos compensateur est pris, selon des modalités fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou à défaut au choix de ce dernier moyennant un préavis de sept jours, dans un délai de six mois maximum suivant l'ouverture du droit au repos, sauf en cas d'inscription au crédit d'un compte épargne-temps.

Article 11
Compte épargne temps (CET)

1

Dans toute agence générale d'assurances, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (termes exclus de l'extension par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001) bénéficiant d'au moins un an d'ancienneté peut, avec l'accord de l'employeur, disposer d'un CET.

2

Le CET peut être alimenté, dans la limite de vingt-deux jours par an et en concertation avec l'employeur, par :

- a le report des congés payés annuels dans la limite de dix jours par an ;
- b le report, sur six ans maximum, des congés payés supplémentaires ou de fractionnement, dans le cadre de l'article L. 122-32-25 du code du travail ;
- c la moitié des jours de repos issus de la réduction du temps de travail et utilisables à l'initiative du salarié ;
- d tout ou partie des heures de repos compensateur acquises au titre de la bonification due pour les quatre premières heures supplémentaires prévue à l'article L. 212-5 du code du travail ;
- e les jours venant en dépassement du forfait pour les cadres disposant d'un forfait en jours

3

Le salarié informe l'employeur du nombre de jours affectés au CET lors de l'établissement de l'ordre des congés payés et au plus tard le 31 octobre de chaque année pour les jours de repos issus de la réduction du temps de travail ou ceux attribués au titre des heures supplémentaires.

4

Les jours inscrits en compte peuvent être utilisés par le salarié pour participer pour partie, hors le temps de travail, à une action de formation ou de reconnaissance des acquis professionnels (termes exclus de l'extension par arrêté du 10 mai 2001, JO 26 mai 2001).

5

Quel que soit le motif du congé, la demande de prise de congé est présentée moyennant un délai de prévenance fixé, sauf accord plus favorable de l'employeur, à : une semaine pour un congé de trois jours au plus, un mois pour un congé d'une durée comprise entre quatre jours et deux semaines, trois mois pour un congé d'une durée supérieure.

6

En cas de risque de perturbation du fonctionnement de l'agence générale, l'employeur peut demander à ce que le départ en congé soit reporté à une date ultérieure, sans que ce délai de report excède trois mois maximum.

7

Les jours de congés et de repos accumulés dans le CET sont rémunérés sur la base du salaire en vigueur à la date de la prise du congé.

8

Le salarié congé peut, sous réserve d'une part de demander sa réintégration pour une date qui ne peut être antérieure à la moitié du congé restant à courir et d'autre part de l'accord de l'employeur, réintégrer de façon anticipée l'agence générale. Il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

9

Les droits disponibles doivent, sauf dérogation légale, être utilisés dans un délai de cinq ans à compter du jour où le CET du salarié compte au moins l'équivalent de deux mois de congés.

10

Si le salarié change d'employeur avant l'utilisation du CET, les droits inscrits en compte peuvent être transférés de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties, le CET étant alors soumis aux règles applicables auprès du nouvel employeur.

11

Si le transfert n'a pas lieu en cas de changement d'employeur ou s'il est mis un terme au contrat de travail pour un autre motif avant l'utilisation du CET, le salarié perçoit avec son solde de tout compte une indemnité égale à la contre-valeur des droits acquis sur la base du salaire en vigueur à la date à laquelle il est mis un terme au contrat de travail, après déduction des charges patronales et salariales acquittées par l'employeur.

12

Le salarié qui souhaite renoncer aux droits acquis dans le CET doit en informer l'employeur moyennant un préavis de trois mois, à l'issue duquel le CET est soldé soit par la prise d'un congé payé unique soit par congés payés échelonnés.

Article 12 Durée

1

Le présent accord de branche est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le lendemain de son dépôt auprès de la direction départementale du travail de Paris.

2

Il peut être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois. Dans cette hypothèse, l'accord continue de produire effet pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf si un nouvel accord lui est substitué pendant cette durée d'un an.

3

Les parties signataires conviennent des modalités suivantes s'agissant de sa révision éventuelle ou de son renouvellement :

- toute demande de révision ou de modification est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée au secrétariat de la commission paritaire nationale sociale et accompagnée d'un nouveau projet d'accord ;
- la demande peut être le fait d'une seule partie signataire mais l'avenant modificatif ne prend effet que s'il est conclu entre, d'une part, l'organisation représentant les employeurs et, d'autre part, au moins deux organisations représentant les salariés ;
- les dispositions dont la modification est demandée restent en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions arrêtées à la suite de cette demande ; les parties se réservent cependant le droit de dénoncer, moyennant un préavis de trois mois, les dispositions en question qui demeureront en vigueur pendant un an à compter de ce préavis.

Annexe - Catégories de salariés concernés par le temps partiel modulé

(Résultant de l'avenant du 29 mai 2001 étendu par arrêté du 17 octobre 2001, JO 27 octobre 2001)

Peuvent être concernés par le temps partiel modulé les catégories suivantes :

- 1 Employé :** Ce sont des collaborateurs exécutant des tâches plus ou moins complexes sous la directive de l'employeur ou d'une personne de l'encadrement. Les employés sont classés en cinq niveaux, classés de A à E.
- 2 Agent de maîtrise :** L'agent de maîtrise se définit comme un collaborateur qui en raison de sa compétence professionnelle et la qualité de son travail est distingué, pour ces motifs par le chef d'entreprise. L'agent de maîtrise a un rôle d'encadrement sans pour autant exercer les responsabilités de direction réservées au chef d'entreprise ou déléguées par lui aux cadres. Il en existe deux niveaux, 1^{er} et 2^e degré.
- 3 Technicien supérieur :** Le technicien supérieur est un collaborateur hautement qualifié qui n'exerce pas de fonction d'encadrement. Il en existe deux niveaux.
- 4 Cadre :** Le cadre est un salarié qui par ses compétences appuyées par une formation supérieure ou une expérience

équivalente, exerce par délégation de l'employeur des responsabilités élevées. Il en existe trois niveaux. Le 3^e niveau permet d'accueillir le personnel de direction.

5 Producteur : Il bénéficie d'un contrat de travail particulier conclu par écrit précisant leur statut spécial et relève de la catégorie de personne désignée au paragraphe C) de l'article R. 511-2 du Code des assurances. Il en existe quatre niveaux : niveau I, niveau II, agent de maîtrise et cadre.

Forfait annuel en jours **Accord du 22 octobre 2020**

[Étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

UNSA.

Préambule

L'accord de branche du 20 décembre 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances et son avenant du 30 octobre 2014 ont prévu la possibilité de recourir aux conventions de forfait annuel en jours pour certaines catégories de salariés.

Plusieurs évolutions législatives (loi n° 2016-1088 du 8 août 2016) et conventionnelles (avenant n° 21 du 25 juin 2019 relatif à la révision de la classification créant de nouveaux intitulés d'emplois ainsi qu'un niveau de classification supplémentaire de statut cadre appelé «V bis».) ont amené les partenaires sociaux de la branche à négocier un nouvel accord.

Le présent accord a pour objectif de permettre aux entreprises de la branche de conclure des conventions individuelles de forfait annuel en jours adaptées à leurs besoins et sécurisées juridiquement. Les partenaires sociaux de la branche ont également souhaité encadrer les conventions de forfait annuel en jours afin notamment de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle aux salariés concernés.

Article 1 **Objet**

Le présent accord a pour objet la mise en place de conventions individuelles de forfait annuel en jours. Il se substitue aux dispositions relatives au forfait annuel en jours contenues dans l'accord du 20 décembre 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances et son avenant du 30 octobre 2014.

La convention individuelle de forfait annuel en jours est l'accord passé entre l'employeur et un salarié par lequel les deux parties s'entendent pour déterminer notamment un nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération étant forfaitisée quel que soit le nombre d'heures de travail accomplies.

Article 2 **Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance (IDCC 2335).

Article 3 **Catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait**

Sont susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours :

Conformément aux articles L. 3121-58 et suivants du Code du travail, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'agence ou du point de vente auquel ils sont intégrés ;
- les salariés dont la durée du travail ne peut pas être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans

l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Sont concernés les cadres des classes V bis et VI de la grille de classification, ainsi que les collaborateurs exerçant les métiers de «chargé de développement commercial» (ancien «chargé de clientèle») et de «délégué d'agence» (ancien «délégué d'agence») et positionnés en Classe IV et V de la grille de classification, dès lors qu'ils remplissent les critères d'autonomie définis ci-dessus et qu'ils ont donné leur accord exprès pour la conclusion d'une telle convention.

Article 4

Conventions individuelles de forfait annuel en jours

Article 4.1

Passage au forfait annuel en jours

Une convention individuelle écrite, signée du salarié et de l'employeur, est impérative pour tous les forfaits. Cette convention individuelle de forfait est intégrée au contrat de travail ou prend la forme d'un avenant au contrat de travail en cas de passage au forfait annuel en jours postérieurement à l'embauche.

Si le salarié refuse de signer la convention individuelle de forfait ou l'avenant, l'employeur ne peut ni appliquer d'office le forfait, ni sanctionner l'intéressé.

Le contrat de travail ou la convention de forfait individuelle devront préciser :

- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
- la rémunération correspondante ;
- les modalités de surveillance de la charge de travail du salarié.

Un modèle de convention individuelle de forfait est annexé au présent accord.

Article 4.2

Nombre de jours inclus dans le forfait

Article 4.2.1

Cadre général

Il doit être conclu avec les salariés visés par le présent accord des conventions individuelles de forfait ne dépassant pas 215 jours par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur une année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets.

Article 4.2.2

Forfait en nombre de jours réduit

La convention de forfait peut prévoir un temps de travail inférieur à la limite de 215 jours fixée ci-dessus. On parle de convention individuelle de forfait en nombre de jours réduit.

Article 4.3

Période de référence

La période de référence pour l'appréciation de ce forfait s'étend sur l'année civile ou sur la période du 1^{er} juin au 31 mai en fonction de l'organisation de l'entreprise. La période de référence est la même pour tous les salariés au forfait annuel en jours appartenant à une même entreprise.

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année une règle de proratisation concernant le plafond annuel de jours travaillés est appliquée.

En pratique

A. Arrivée en cours d'année

Afin de déterminer le nombre de jours de travail pour le reste de l'année, il conviendra de soustraire au nombre de jours calendaires restant à courir :

- le nombre de samedis et de dimanches ;
- le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année ;
- le prorata du nombre de repos pour l'année considérée.

À titre d'exemple, pour un salarié entré le 23 avril 2018 (113^e jour de l'année) :

1. Calcul du nombre de jours calendaires restants : $365 - 113 = 252$;
2. Retrait des samedis et dimanches restants : $252 - 72$ (samedis et dimanches) = 180 ;
3. Retrait des jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année : $180 - 7 = 173$;
4. Retrait du prorata des jours de repos : $173 - 9$ jours repos (le prorata se calculant comme suit : Nombre jours de repos (12 en 2018) \times [252/365]).

Il reste 164 jours de travail jusqu'à la fin de l'année.

B. Départ en cours d'année

Afin de déterminer le nombre de jours travaillés de référence, il convient de soustraire au nombre de jours calendaires écoulés dans l'année considérée avant le départ :

- le nombre de samedis et de dimanches ;
- les jours fériés coïncidant avec un jour ouvré depuis le début d'année ;
- le prorata du nombre de repos pour l'année considérée.

À titre d'exemple, pour un salarié partant le 23 avril (et présent toute l'année précédente) : $113 - 32$ (samedis et dimanches) – 2 jours fériés (lundi 1^{er} janvier et lundi de Pâques) – 4 jours de prorata des jours de repos (calculé comme suit $12 \times [113/365]$).

Article 5

Dépassement du forfait

En accord avec l'employeur, le salarié en forfait jours sur l'année peut renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'un paiement de ces derniers avec une majoration de salaire, sous réserve qu'il conserve l'intégralité de ses congés payés acquis.

Cette décision repose sur le volontariat, et l'accord entre le salarié et l'employeur doit être impérativement établi par écrit sur la base d'un avenant à la convention de forfait, qui est conclu pour l'année de dépassement et qui peut être renouvelé à chaque début de période de référence (cf. article 4.3).

L'avenant fixe le taux de la majoration, qui ne peut être inférieur à 10 %.

La majoration est calculée par référence au salaire moyen journalier. Le salaire moyen journalier est calculé en divisant la rémunération annuelle par le nombre de jours inclus dans le forfait.

Le nombre maximum de jours auxquels le salarié peut renoncer est fixé à 10 jours. Par conséquent, le nombre maximal de jours pouvant être travaillés est fixé à 225 jours.

Ce nombre maximal doit tenir compte :

- du repos quotidien, tout salarié bénéficiant d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- du repos hebdomadaire de 24 heures minimum auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures consécutives ;
- des jours fériés chômés dans l'entreprise, soit les jours chômés en vertu de dispositions conventionnelles, d'un accord ou d'un usage ;
- des congés payés, chaque mois de travail effectif chez un même employeur ouvrant droit à un congé de 2,5 jours ouvrables, sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables.
- des congés exceptionnels prévus à l'article 43 de la Convention collective du personnel des agences générales d'assurance.

Article 6

Incidences des absences

Les jours d'absence pour maladie sont pris en compte pour déterminer le nombre de jours travaillés prévu par la convention de forfait. En conséquence, l'employeur réduit le nombre de jours devant être travaillés prévu par le forfait en déduisant le nombre de jours d'absence pour maladie.

Toutes les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences pour maladie sont déduits du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention de forfait. Ces congés et absences autorisées ne réduisent pas le nombre de jours de repos du salarié.

En pratique

Un salarié est absent pour maladie pendant 2 jours normalement travaillés. Il a un forfait de 215 jours.

Les 2 jours d'absence seront déduits du nombre de jours devant être travaillés prévus par le forfait.

$$215 - 2 = 213$$

Le salarié devra travailler 213 jours, il n'aura pas à «rattraper» les 2 jours pendant lesquels il a été absent.

Article 7

Organisation de l'activité

Le temps de travail du salarié avec lequel est signée une convention individuelle de forfait est décompté en nombre de jours travaillés.

Le salarié en forfait-jours gère librement son temps de travail en prenant en compte les contraintes organisationnelles de l'entreprise, des partenaires concourant à l'activité, ainsi que les besoins des clients et fournisseurs.

Aux termes de l'article L. 3121-62 du Code du travail, le salarié en forfait-jours n'est pas soumis :

- à la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27 du Code du travail, soit 35 heures par semaine ;
- à la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-18 du Code du travail, soit 10 heures par jour ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 du Code du travail et aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22 soient 48 heures pour une semaine et 44 heures sur 12 semaines consécutives.

En revanche, le salarié en forfait-jours doit respecter au minimum les temps de repos obligatoires :

- le repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives (C. trav., art. L. 3131-1)
- le repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, soit 35 heures au total (C. trav., art. L. 3132-2).

Article 8

Garanties d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Afin de garantir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié et d'assurer une protection de sa santé, il est nécessaire que la charge de travail qui lui est confiée par l'entreprise soit raisonnable et compatible avec l'organisation autonome de son emploi du temps. Par ailleurs, cet équilibre impose que soient respectées les dispositions légales et réglementaires de l'article 7 relatives au temps de travail et jours de repos.

Ces dispositions ont pour but de garantir au salarié une durée raisonnable de travail conformément à la charte sociale européenne et à la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs et, en conséquence, ils ne sauraient caractériser une réduction de son autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et/ou remettre en cause l'absence de prévisibilité de sa durée du travail.

Une définition claire des missions, des objectifs et des moyens sera effectuée lors de la signature du contrat de travail ou de l'avenant mettant en place le forfait annuel en jours.

Chaque salarié concerné doit respecter les modalités de décompte des jours travaillés et suivi de la charge de travail ci-dessous exposées.

Les entreprises veilleront à prendre toute disposition afin que la charge de travail, le temps de travail effectif et les amplitudes des journées de travail demeurent adaptés et raisonnables et assurer une bonne répartition du travail des intéressés.

Pour ce faire, dans le cadre de l'article L. 3121-64 II du Code du travail et avec l'appui du salarié, les entreprises devront adopter les mécanismes de suivi et de contrôle ci-après définis :

Article 8.1

Entretien annuel

Chaque année, un entretien doit être organisé par l'employeur avec le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours. À l'occasion de cet entretien doivent être abordés avec le salarié :

- sa charge de travail et son contrôle effectif ;
- l'amplitude de ses journées travaillées ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise et l'organisation des déplacements professionnels ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération ;
- les incidences des technologies de communication (smartphone...) et son droit à la déconnexion ;
- le suivi de la prise des congés.

Article 8.2

Contrôle du nombre de jours de travail

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

Conformément à l'article L. 3121-65 du Code du travail, l'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées.

Afin de permettre à l'employeur d'établir ce décompte, le salarié renseignera mensuellement ces informations sur un support défini au sein de l'entreprise (formulaire papier, déclaration sur un intranet sécurisé ou d'une manière géné-

rale sur tout support pouvant remplir cette fonction). Le support devra prévoir un espace sur lequel le salarié pourra y indiquer ses éventuelles difficultés en termes de charge de travail ou d'organisation du temps de travail. Il ne se substitue pas à l'entretien annuel prévu par le présent accord.

Le support devra être tenu à la disposition de l'inspection du travail pendant la durée définie par voie réglementaire.

Article 8.3

Modalités de prise de journées de repos

Les journées de repos sont réparties sur l'année d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en tenant compte de l'organisation de l'agence générale et de la nécessité d'assurer le maintien du service à la clientèle.

À défaut d'un tel accord, une moitié du nombre de journées de repos est fixée au choix de l'employeur et une moitié du nombre de journées est fixée au choix du salarié, selon un calendrier préalable déterminé en début d'année.

Comment calculer le nombre de jours de repos chaque année ?

Exemple pour l'année 2020

- Nombre de jours dans l'année : 366 (année bissextile)

- Nombre de jours inclus dans le forfait : 215

- Nombre de samedis et de dimanches : 104

- Nombre de jours de congés payés ouvrés : 25

- Nombre de jours fériés ne tombant pas le week-end : 9

Cela donne : $366 - 215 - 104 - 25 - 9 = 13$ jours en 2020 (dont la journée de solidarité)

Article 8.4

Dispositifs d'alerte en complément des mécanismes de suivi et de contrôle

Le salarié doit pouvoir exprimer ses difficultés en cas de surcharge de travail et alerter son entreprise. Pour ce faire, le salarié utilisera le support prévu à l'article 8.2. ou tout autre moyen qui lui semble opportun.

En cas d'alerte, un rendez-vous entre le salarié et l'employeur ou son représentant sera programmé dans les 5 jours suivant la connaissance de l'alerte par ce dernier, afin de discuter de la surcharge de travail du salarié, des causes - structurelles ou conjoncturelles - pouvant expliquer celle-ci et de pouvoir trouver ensemble une solution qui permette une durée raisonnable du travail.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que la charge de travail du salarié aboutit à des situations anormales, l'employeur ou son représentant devra également déclencher un rendez-vous avec le salarié.

Article 8.5

Suivi collectif des forfaits jours

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique, s'il existe, sera consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait (nombre de conventions individuelles signées), l'état du dépassement du plafond annuel en fin de période de référence ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 8.6

Droit à la déconnexion

Le salarié au forfait annuel en jours bénéficie lui aussi d'un droit à la déconnexion.

L'utilisation des outils numériques professionnels pendant les repos quotidiens, hebdomadaires et pendant les congés payés, doit être limitée aux situations d'urgence. Des mesures visant à garantir ce droit à la déconnexion doivent être mises en place dans l'entreprise.

Aucun salarié ne pourra être sanctionné en raison de sa déconnexion.

Article 9

Rémunération

Le salarié bénéficiant d'une convention annuelle de forfait en jours perçoit une rémunération forfaitaire. La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paye. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à 1 journée ou à 1 demi-journée n'est possible.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail.

Article 10
Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 11
Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 12
Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article 4 de la Convention collective du personnel des agences générales d'assurance.

Article 13
Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article 5 de la Convention collective du personnel des agences générales d'assurance.

Article 14
Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Article 15
Publicité - Extension

Etabli en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Annexe - Modèle de convention individuelle de forfait annuel en jours

Convention individuelle de forfait annuel en jours

Entre, d'une part, [raison sociale et adresse de l'employeur], représentée par [...] en qualité de [...].

Et

D'autre part, [nom et prénom(s) du salarié], [adresse],

Catégorie dans la classification des emplois : [...]

Poste occupé : [...]

Il est convenu ce qui suit :

1. Aux termes des dispositions de l'accord conclu le 22 octobre 2020 dans la branche du personnel des agences générales d'assurance (IDCC 2335), il est prévu, pour la catégorie dont vous relevez et désignée dans l'accord susvisé par les termes [...], un calcul de la durée du travail selon un forfait annuel en jours.

2. Ce forfait est régi par les dispositions des articles L. 3121-53 et suivants du code du travail. Vous faites partie des salariés susceptibles de conclure une convention individuelle en jours, conformément à l'article 3 de cet accord. En effet, [préciser les raisons pour lesquelles le salarié est éligible au forfait annuel en jours]

3. Conformément aux dispositions conventionnelles précitées, votre durée annuelle de travail est fixée à [...] jours. Ce forfait est calculé sur la base d'un droit intégral à congés payés.

La période annuelle de référence est fixée conformément aux dispositions conventionnelles précitées. Celle-ci s'étend du [...] au [...].

Les modalités d'application du présent forfait sont définies par l'accord collectif visé au premier alinéa de la présente convention dont vous reconnaissez avoir pris connaissance.

4. En application de l'article L. 3121-59 du code du travail et de l'article 5 l'accord du 22 octobre 2020 relatif au forfait annuel en jours dans la branche du personnel des agences générales d'assurance, vous pourrez, si vous le souhaitez et en accord avec votre hiérarchie, renoncer à tout ou partie de vos journées de repos.

Le nombre de jours de repos pouvant donner lieu à ce rachat ne pourra dépasser 10 jours par an.

Vous devrez formuler votre demande par écrit avant la fin de la période de référence à laquelle se rapportent les jours de repos concernés.

Vous pourrez revenir sur votre demande à condition de prévenir dans un délai de [...] jours.

L'indemnisation de chaque jour de repos racheté sera égale à [...] % du salaire moyen journalier. Le salaire moyen journalier est calculé en divisant la rémunération annuelle par le nombre de jours inclus dans le forfait.

5. Au cours de l'entretien que nous avons eu le [...], nous avons évalué ensemble le contour de votre mission et votre charge de travail.

Sur la base de ce constat, nous sommes convenus que votre mission, qui consistera en [...], sera accomplie dans le cadre du forfait annuel de [...] jours. En cas de difficulté, vous aurez la possibilité de solliciter un entretien auprès de votre supérieur hiérarchique.

6. Pour mener à bien cette mission, vous serez libre de vous organiser comme vous l'entendez tout en respectant les règles concourant au bon fonctionnement du service dont vous relevez.

Nous vous rappelons que vous devez respecter, en toutes circonstances, le repos minimal quotidien de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 35 heures.

Vous vous engagez également, conformément à l'article 8.2 de l'accord relatif au forfait annuel en jours dans la branche du personnel des agences générales d'assurance, à enregistrer tous les mois, selon le formulaire mis à votre disposition, vos jours travaillés.

7. Votre rémunération annuelle est de [...] € et correspond à [...] jours travaillés par an.

Vous voudrez bien nous retourner un exemplaire de la présente convention revêtu de votre signature précédée de la mention manuscrite «Bon pour accord».

Fait à [...] le [...].

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Égalité salariale hommes-femmes

Accord du 18 novembre 2008

[Étendu par arr. 10 juin 2009, JO 17 juin]

Préambule

• Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, telle que définie à l'article L. 3221-1 du Nouveau Code du Travail, entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur.

À cette fin, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des critères identiques pour les femmes et les hommes. Tout écart de rémunération doit être fondé sur des raisons objectives.

• Les partenaires sociaux rappellent que le système de classification telle qu'elle figure au Titre III de la convention collective du personnel des agences générales d'assurances est conforme à ce principe et qu'il ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

• Les partenaires sociaux constatent aux vues du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes que les agences générales d'assurance emploient 87 % de femmes. Ils rappellent que le mixité dans les emplois des différents métiers est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique. Ils encouragent les agents généraux d'assurance à la développer au sein de leur agence, notamment par leur politique de recrutement et de sélection.

Mesures relatives à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

• Les partenaires sociaux rappellent tout d'abord que les salariés de retour de congé de maternité ou de congé d'adoption doivent, en application de l'article 1^{er} de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale, bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'agence pendant la durée de celui-ci par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans l'agence.

Les salariés de la même catégorie professionnelle auxquels il convient de faire référence dans les agences générales d'assurance sont ceux qui relèvent de la même Classe pour le même métier, au sens du Titre III de la CCN du 2 juin 2003.

Dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins 2 autres personnes dans ce cas, seront prises en compte les augmentations des salariés relevant de la même Classe, à défaut de la même catégorie socioprofessionnelle (employés ou cadres), à défaut des salariés de l'agence.

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

• Les partenaires sociaux ont ensuite identifiés, sur la base du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, certains «effets de structure» pouvant être à l'origine des écarts de rémunérations constatés entre les hommes et les femmes :

— Les femmes sont minoritaires dans certains métiers collaborateur d'agence à dominante commerciale, chargé de clientèle et attaché d'agence.

Afin de favoriser la promotion interne et l'évolution professionnelle du personnel, notamment féminin, les signataires conviennent que l'employeur portera les postes à pourvoir, s'ils sont permanents à la connaissance des salariés de l'agence.

Avant tout recrutement extérieur pour un contrat à durée indéterminée, une priorité sera donnée à l'examen de la candidature de tout salarié de l'agence, présentant les compétences et les qualifications nécessaires.

De plus conscients que la formation professionnelle est un outil essentiel en matière d'évolution de carrière et d'égalité entre les salariés dans leur évolution professionnelle, les partenaires sociaux encouragent les agents généraux d'assurance à faciliter l'accès des femmes à ces métiers et leur promotion professionnelle au sein de l'agence notamment par la mise en place de périodes de professionnalisation.

À cette fin le montant de l'allocation de formation, telle que définie au troisième point de l'article 8-3 de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 1^{er} décembre 2004, est majorée de 10 % lorsqu'un salarié est conduit à engager des frais supplémentaires de garde d'enfant pour suivre une action de formation en dehors de son temps de travail.

Les partenaires sociaux incitent également les agents généraux d'assurance à prendre en compte les contraintes liées

à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques, pour l'organisation des stages de formation.

— Le travail à temps partiel constaté dans les agences étant plus développé qu'au plan national, les partenaires sociaux rappellent que l'article L. 3123-8 du Nouveau Code du Travail prévoit une priorité d'accès pour les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

De même, ils soulignent que l'article L. 241-3-1 du Code de la sécurité sociale ouvre la possibilité aux salariés à temps partiel qui le souhaitent, et sous réserve de l'accord de leur employeur, de demander à ce que leurs cotisations d'assurance vieillesse soient calculées sur la base d'un salaire fictif à temps plein.

Les partenaires sociaux entendent faire de ces 2 «effets de structure» leurs axes de progrès pour les années à venir.

À cette fin, il est constitué une commission de suivi où siègent un représentant de chaque organisation syndicale signataire du présent accord et un nombre égal de représentants d'AGEA.

Elle se réunit autant que de besoin pour examiner, en lien avec l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche, l'application des principes du présent accord et suivre l'évolution des axes de progrès identifiés.

Accord du 1^{er} juin 2024

[Étendu par arr. 2 juill. 2025, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} juill. 2024 pour une durée de 4 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

UNSA.

Préambule

Au travers de l'accord sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes du 18 novembre 2008 et de l'article 23 de l'avenant en date du 17 septembre 2019 à la Convention collective du personnel des agences générales du 2 juin 2003, les partenaires sociaux s'engagent depuis longtemps en faveur de l'égalité professionnelle. Par ce nouvel accord, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté pour assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes par un engagement normatif. Soucieux de veiller à l'égalité entre l'ensemble des salariés, les parties signataires de l'accord s'engagent en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et souhaitent réaffirmer leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

La branche se distingue, selon l'enquête «emploi-formation» réalisée en 2020, par un contexte socio-économique particulier au sein duquel 33% des agences sont situées en zones rurales, 15% en zone péri-urbaine et 51% en zone urbaine. En moyenne, les entreprises de la branche comptent 3,4 salariés par agence. Plus encore, la même étude nous indique que 25% des agents généraux d'assurance n'emploient pas de salariés. En parallèle, dans les agences employeuses, 85% des salariés sont des femmes. (Annexe 1). Une seule agence compte 50 salariés et 176 agences avaient au moins 11 salariés.

Enfin, la branche est composée de 15 réseaux d'agents généraux d'assurance liés par mandat à des compagnies différentes. L'agent général est un intermédiaire en assurances au statut de professionnel libéral ne disposant pas de moyens identiques à ceux de sa compagnie mandante.

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de mener une politique visant à garantir la mixité des métiers et prévenir et agir contre les agissements sexistes au travail. Conscients que la mixité des emplois à tout niveau est source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité économique, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place des actions concrètes afin de garantir :

- L'égalité professionnelle dès le recrutement ;
- Une évolution professionnelle et promotionnelle identique aux femmes et aux hommes ;
- L'accès à la formation professionnelle ;
- L'égalité salariale femmes-hommes et supprimer les écarts de rémunération injustifiés ;
- La mixité au sein des métiers ;
- Des actions en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle - vie personnelle et familiale ;
- La lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements et les violences sexistes au travail ;

— Une politique inclusive (reprise sur les seniors, jeunes et personnes en situation de handicap). Les partenaires sociaux conviennent que ces points feront l'objet d'une négociation et d'un accord de branche ultérieur.

Toute action visant à corriger les disparités de traitement suppose une connaissance précise et factuelle des différentes situations au sein de la branche.

À cet effet, une enquête sera réalisée au sein de la branche autant que possible tous les deux ans en collaboration avec l'opérateur de compétences de la branche (OPCO ATLAS) sur la base notamment des données produites par la DARES. (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques).

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent ce qui suit :

I. Cadre juridique de l'accord

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux agences générales d'assurance relevant du champ d'application prévu à l'article 1 de la Convention collective nationale de travail du personnel des agences générales d'assurance en date du 2 juin 2003 et son avenant en date du 17 septembre 2019.

Article 2 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il ne soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 3 Objet

Le présent accord est conclu pour garantir l'égalité professionnelle de l'ensemble des salariés des agences générales d'assurance entrant dans le champ d'application du présent accord.

La mise en œuvre du présent dispositif n'a pas pour objet de remettre en cause l'existence d'un régime préexistant et plus favorable. Pour rappel, ce thème de négociation est prévu à l'article L. 2253-1 du Code du travail pour lequel les stipulations au niveau de la branche prévalent sur les conventions et accords collectifs d'entreprises conclus antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque lesdites dispositions assurent des garanties au moins équivalentes.

Article 4 Domaines d'action

Les partenaires sociaux affirment que la mixité des métiers à tout niveau hiérarchique est un facteur important de cohésion sociale et d'efficacité économique. Aussi, la parité est un levier important au sein des agences et contribue à prévenir les inégalités entre salariés.

Le présent accord aborde l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s'inscrit dans le cadre général de la lutte contre les discriminations. Ainsi, l'accord traite des thèmes suivants :

- Les mesures tendant à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités injustifiées constatées ;
- La mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- Les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariées à temps partiel et les salariées à temps plein ;

II. La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 5 Accès à l'emploi

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance du cadre légal visant à garantir une égalité dans l'accès à l'emploi entre les femmes et les hommes. En ce sens, ils encouragent à renforcer les éléments objectifs permettant d'arbitrer entre plusieurs candidatures.

5.1 Principe de non-discrimination à l'embauche

Les partenaires sociaux rappellent que les compétences et les capacités professionnelles requises sont appréciées strictement sur la base de critères objectifs. À ce titre, les agences s'engagent à ce que le processus de recrutement,

interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre la qualification des candidat(e)s et les compétences requises pour l'emploi proposé.

À cet effet, les offres d'emploi internes ou externes sont rédigées sans mention du sexe ou de la situation de famille. Lors du recrutement, les signataires insistent sur l'importance de veiller au respect du principe de non-discrimination à chaque étape :

- La définition du besoin ;
- La rédaction des offres d'emploi en se basant sur les compétences attendues ;
- Le choix des candidats, en retenant des critères objectifs identiques pour les femmes et les hommes ;
- L'entretien d'embauche ;
- La prise de décision ;
- Les conditions d'intégration au sein des agences ;

5.2

Attractivité des formations menant aux métiers de l'assurance

Soucieux de garantir une représentation équilibrée des sexes au sein des métiers de l'assurance et de garantir le respect des dispositions légales prévues par l'article L. 1132-1 du Code du travail (Annexe 2), les partenaires sociaux rappellent qu'il est primordial d'en faire la promotion auprès de tous, sans distinction en raison du sexe, du genre ou de l'âge tel que prévu au sein de l'accord du 26 mai 2021 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Dans ce cadre, aucun critère illicite ou discriminatoire ne doit être pris en compte pour l'accès aux formations pour pouvoir exercer dans la branche.

Les salariés intervenant dans la distribution de produits d'assurance sont soumis au suivi d'une formation annuelle de quinze heures. Dans le cadre de cette formation, les agents généraux doivent veiller à adapter les modalités d'accès et de suivi en tenant compte de la vie familiale des salariés afin qu'elle ne constitue pas un frein.

Article 6

Égalité salariale et conditions de travail

6.1

Principe d'égalité de rémunération entre les salariés

Les parties signataires rappellent que, tout au long de la carrière des salariés, l'employeur est tenu d'assurer pour le même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération effective globale entre les femmes et les hommes en application des dispositions de l'article L. 3221-2 du Code du travail (Annexe 3). Notamment, l'attribution d'augmentations ou de primes à caractère individuel repose exclusivement sur des critères objectifs, professionnels, mesurables et réalisables.

Au sein de chaque agence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération injustifiés 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 en application des dispositions légales et conventionnelles.

Pour rappel, en vertu de l'article L. 1225-26, alinéa 1 du Code du travail, la salariée de retour de congé maternité doit voir sa rémunération majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. Au sein des agences générales d'assurance la catégorie professionnelle au regard de laquelle il convient d'effectuer le rattrapage salarial s'entend des salariés relevant de la même classe pour le même métier. Dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux autres personnes dans ce cas, seront prises en compte les augmentations des salariés relevant de la même classe, à défaut de la même catégorie socioprofessionnelle (employés ou cadres), à défaut des salariés de l'agence. Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

Sont ainsi considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories, critères de classification et de promotion professionnelle, ou tout autre base de calcul de rémunération, doivent être établis en respectant les dispositions de l'article L. 3221-2 du Code du travail.

Sur la base de l'enquête «emploi-formation» réalisée autant que possible tous les deux ans en collaboration avec l'opérateur de compétences de la branche (OPCO ATLAS) ou sur la base des données produites par la DARES, la

branche établit un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et identifie, le cas échéant, les axes de progrès pour réduire les écarts.

6.2

Salariés à temps partiel

Les partenaires sociaux rappellent qu'en application des dispositions de l'article R. 241-0-3 du Code de la Sécurité Sociale, les agents disposent de la possibilité de maintenir les cotisations retraite des salariés à temps partiel sur l'assiette du salaire reconstitué à temps plein par avenant.

6.1.1

Égalité entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Les agences demeurent attentives à ce que les modalités de temps de travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés. Ainsi, les entreprises offrent aux salariés à temps partiel les mêmes opportunités en termes de formation, de mobilité fonctionnelle ou géographique, d'évolution de carrière.

6.2.2

Passage à temps partiel

En application des dispositions conventionnelles de «l'avenant du 12 décembre 2013 à l'accord de branche relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurance», les salariés peuvent solliciter un passage à temps partiel.

Pour rappel, les horaires à temps partiel peuvent être mis en place à la requête d'un salarié, moyennant une demande présentée par écrit selon des modalités définies avec l'employeur avec un préavis de trois mois. Cette demande précise, notamment, la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour le nouvel horaire.

L'employeur transmet, par écrit, sa réponse motivée dans le délai maximal de 3 mois à compter de la demande.

6.2.3

Priorité d'affectation pour l'attribution d'un emploi à temps plein

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. À défaut, il a également la possibilité de leur proposer un emploi à temps complet différent de leur catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

6.3

Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure égalité et mixité professionnelle et à atteindre l'objectif de parité. Dans ce cadre, les agents généraux s'attachent à prendre en considération la situation familiale et à utiliser notamment les nouveaux outils afin de faciliter les différents temps de vie.

6.3.1

Réunions

Afin de permettre un bon équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés, les acteurs du dialogue social au sein de la branche rappellent qu'il est nécessaire d'éviter tant que possible la tenue de réunions lors de la pause déjeuner et en fin de journée. Dans la mesure du possible, les réunions de travail sont établies à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser.

6.3.2

Droit à la déconnexion

Aucun salarié n'est tenu de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels en dehors de son temps de travail, pendant ses congés, ses temps de repos, arrêts de travail et absences autorisées. L'employeur ne peut exiger que le salarié prenne connaissance des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels en dehors de son temps de travail, pendant ses congés, ses temps de repos, arrêts de travail et absences autorisées.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent que les dispositions légales issues de la loi du 8 août 2016 «relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels» concernant le droit à la déconnexion sont pleinement applicables aux agents généraux d'assurances et à leurs salariés.

Article 7 **Évolution professionnelle, accès à la formation et congés liés à la parentalité**

7.1 **Congés et absences liés à la parentalité**

Il est rappelé qu'un entretien professionnel est obligatoirement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- D'un congé parental d'éducation ;
- D'un congé de maternité ;
- D'un congé d'adoption ;

Pour rappel, en application des dispositions de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 dite « Loi Rixain » visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, l'accord ou la charte régissant le télétravail dans l'entreprise doit préciser les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail. Dans ce cadre, le passage en télétravail n'est pas conditionné à l'avis d'un médecin.

7.1.1 **Congé maternité**

En application des dispositions légales, toute salariée bénéficie automatiquement d'un congé de maternité, en partie avant son accouchement et en partie après. Ce congé est obligatoire et il ne peut y être renoncé totalement.

La durée de ce congé varie en fonction du nombre d'enfants déjà à sa charge avant la naissance de l'enfant et du nombre d'enfants à naître. La durée peut être comprise entre 16 et 46 semaines en fonction du nombre d'enfants à naître et de leur statut.

La salariée enceinte bénéficie d'autorisations d'absences sans perte de rémunérations pour se rendre aux 7 examens médicaux obligatoires. Les absences dans ce cas sont assimilées au temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

À compter du 6^{ème} mois de grossesse, les salariées bénéficient, sans perte de salaire, d'une heure de réduction d'horaire journalier, placée en accord avec l'employeur, en début ou en fin de journée par rapport à l'horaire de travail normal.

Dans le cadre de ce congé, toute salariée répondant aux conditions légales bénéficie des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Bien que ce congé entraîne la suspension du contrat de travail, la période est assimilée au temps de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée fient de son ancienneté.

Pendant la durée du congé de maternité, la salariée perçoit les indemnités journalières de la Sécurité Sociale. L'intéressée, ayant au moins un an de présence, reçoit une allocation destinée à compléter ces indemnités, jusqu'à concurrence de son plein salaire net.

Le plein salaire net à prendre en compte pour calculer le salaire à maintenir est celui que la salariée aurait perçu si elle avait continué à travailler. Le salaire de référence à retenir est la rémunération moyenne mensuelle des 12 mois précédant l'arrêt, telle que définie à l'article 30 de la Convention collective.

À l'issue du congé de maternité, la salariée reprend son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Plus encore, la rémunération des salariées ayant bénéficié d'un congé de maternité est majorée à l'issue de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

7.1.2 **Congé paternité**

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant dont la durée est déterminée par la loi (Annexe 4). Par ailleurs, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisés, 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 l'accord 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 agences maintiennent l'intégralité du salaire net mensuel à due proportion du régime de travail et de la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant déterminée par la loi. Le maintien de salaire s'opérera déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

7.1.3 Congé d'adoption

Le congé d'adoption est ouvert à tout salarié qui s'est vu confier un enfant :

- soit par le service d'aide sociale à l'enfance (ASE) ;
- soit par un organisme français autorisé pour l'adoption ;
- soit par l'Agence française de l'adoption (AFA) ;
- soit par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer en France.

En application des dispositions légales et réglementaires, la durée du congé d'adoption varie en fonction du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants déjà à charge et d'une éventuelle répartition du congé entre les parents.

Ce congé débute en principe à la date d'arrivée de l'enfant au sein du foyer ou le jour ouvrable suivant. Il peut également, au choix du salarié, débiter 7 jours calendaires avant l'arrivée de l'enfant au sein du foyer.

À l'issue du congé d'adoption, le ou la salariée reprend son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Plus encore, la rémunération des salariés ayant bénéficié d'un congé d'adoption est majorée à l'issue de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

7.1.4 Dispositions relatives à la procréation médicalement assistée (PMA)

La salariée engagée dans un parcours de procréation médicale assistée se voit accorder des autorisations d'absences rémunérées.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires dans le cadre de la PMA.

Ces absences sont rémunérées par l'employeur. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits liés à l'ancienneté.

Le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences sont rémunérées par l'employeur. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits liés à l'ancienneté.

7.2 Égalité d'accès à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une formation pour un motif discriminatoire. En ce sens, aucune distinction entre les femmes et les hommes ne peut être faite dans l'accès aux formations professionnelles.

Dans le cadre de l'entretien professionnel, dispensé obligatoirement tous les deux ans, les agents généraux veilleront à tenir compte des souhaits de formation ou d'acquisition de compétences des salariés. En tout état de cause, ils veilleront à garantir une égalité dans l'accès aux formations entre les femmes et les hommes.

Afin de permettre à l'ensemble des salariés de bénéficier des dispositifs de formation, les agences générales d'assurance prendront en compte la vie familiale des collaborateurs afin qu'elle ne constitue pas un frein pour l'accès aux formations.

Pour veiller au respect de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle des salariés et afin de limiter l'impact des déplacements, les employeurs de la branche respecteront le délai de prévenance d'un mois.

Plus encore, certains modules de formations dispensés seront dédiés à la non-discrimination et à la diversité au sein des agences.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance des entretiens professionnels relatifs à la formation. Au-delà du caractère obligatoire, cet entretien bisannuel est déterminant dans les perspectives d'évolution professionnelle et les formations pouvant contribuer à l'acquisition de blocs de compétences.

Plus encore, les partenaires sociaux invitent les employeurs de la branche à favoriser les formations digitales ou à proximité du lieu de travail dans la mesure du possible.

7.3 Évolution professionnelle

Les partenaires sociaux se donnent pour objectif d'atteindre une part représentative de femmes et d'hommes dans

chaque catégorie d'emploi au sein de la branche.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent que les agents généraux doivent garantir une égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel au sein de l'agence. Ainsi, chaque décision relative à une évolution professionnelle doit être prise sur la base de motifs objectifs et être étrangère à toute discrimination.

Il sera également porté une attention particulière à la durée moyenne entre deux promotions des femmes et des hommes. Les agences générales d'assurance devront 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.

Article 8

Lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

Au sein du présent accord, les partenaires sociaux affirment leur détermination à agir afin d'apporter, à leur niveau, leur contribution dans la lutte contre les violences faites aux femmes, quel qu'en soit le contexte.

Il est rappelé que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, ou tout acte définis dans le cadre de l'article L. 1153-1 du code du travail (Annexe 5).

En application de l'article L. 1153-5 du Code du travail (Annexe 6), l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Les évolutions sociétales et les nouvelles dispositions légales (notamment celles portées par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle dite «Loi Rixain») ont permis de renforcer la prise de conscience et les enjeux en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprises et dans la société dans son ensemble.

Les partenaires sociaux rappellent que l'ensemble des entreprises demeurent soumises à l'affichage des documents obligatoires et notamment les coordonnées de l'inspection du travail compétente, du défenseur des droits et des référents harcèlement sexuel dans les agences d'au moins 250 salariés.

Ce référent est désigné parmi les membres élus de la délégation du personnel au CSE afin de prévenir, agir et lutter contre les agissements sexistes et faits de harcèlement sexuel au travail.

Également, au sein du Document d'évaluation des risques professionnels (DUERP), les entreprises veilleront à intégrer un volet consacré aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel.

Une liste de sanctions propres à chaque situation constatée de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste sera dressée. En application des dispositions légales, toute personne qui commet des faits de harcèlement sexuel tel que défini aux I et au II de l'article 222-33 du code pénal encourt les peines prévues par ce même article, soit deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en présence de certaines circonstances aggravantes dont la liste est donnée au même article 222-33 du code pénal.

Dans ce cadre, il appartient aux agences de sensibiliser les salariés afin que ceux-ci signalent tout fait de harcèlement sexuel ou tout agissement sexiste.

Les partenaires sociaux de la branche mettent à disposition des agences un dispositif «d'information» élaboré par le Ministère du Travail et destiné aux acteurs de l'égalité professionnelle pour faire face aux situations concrètes du quotidien (Annexe 7).

III. Dispositions finales

Article 9

Durée d'application et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2024.

Il peut être dénoncé ou modifié par l'ensemble des parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion.

Article 10

Suivi

Les signataires conviennent de se réunir une fois tous les deux ans et autant que de besoin pour étudier l'évolution de l'égalité professionnelle au sein de la branche à travers un suivi des indicateurs suivants :

1 — Répartition des hommes et des femmes en contrat à durée indéterminée par métier au sens de l'article 17 de l'avenant du 17 septembre 2019 à la Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003 ;

2 - Évolution du taux de féminisation parmi les cadres et les non-cadres ;

-
- 3** — Nombre d'entrées et de sorties des salarié(e)s en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) avec la répartition des femmes et des hommes ;
- 4** — Nombre d'embauches en contrat à durée indéterminée et contrat à durée déterminée à l'issue de l'alternance avec la répartition femmes/hommes.
- 5** — Répartition du nombre d'heures de formation par sexe et en distinguant les salarié(e)s cadres et non-cadres ;
- 6** — Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation par sexe et en distinguant les salarié(e)s cadres et non-cadres ;
- 7** — Taux de salariés ayant bénéficié d'une révision salariale par sexe ;
- 8** — Taux d'augmentation moyenne par sexe, et en distinguant les non-cadres et les cadres ;
- 9** - Taux de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une révision salariale ;
- 10** — Taux de salariés ayant bénéficié d'une prime/ rémunération variable par sexe ;
- 11** — Taux de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une prime / rémunération variable ;
- 12** — Taux d'hommes ayant pris un congé paternité et d'accueil de l'enfant ;
- 13** — Taux de femmes cadres

Article 11 **Publicité et extension**

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Annexes

Annexe 1

ANNEXES

ANNEXE 1.

Etude emploi et formation professionnelle 2020 au sein des Agences Généralistes d'Assurance – Rapport final

Source : Enquête Etude de branche Agis 2020

12

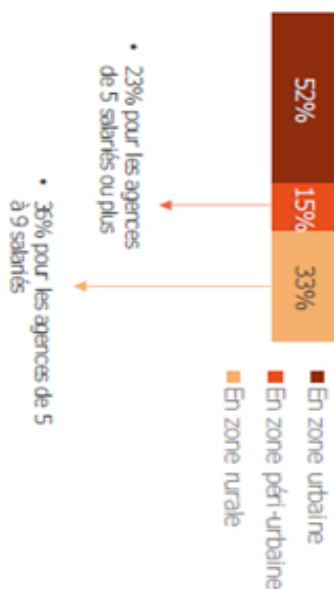


1.A- LES AGENCES



→ Des agences plus grandes en zones rurales et périurbaines

Répartition des agences par localisation



La localisation semble influencer sur les questions relatives à l'emploi :

- Les environnements urbains et périurbains présentent des caractéristiques communes qui diffèrent des localisations en milieu rural.
- Les écarts les plus marqués concernent l'accueil physique (une baisse générale de flux de public est constatée, mais elle est moindre en zone rurale), avec des différences sur certains profils de salariés et l'organisation au sein des agences.
- La localisation semble également avoir un impact sur le recrutement de nouveaux collaborateurs et la fidélisation des salariés (difficultés accrues en zone rurale pour attirer des compétences, mais moindre concurrence avec d'autres recruteurs, et fidélisation facilitée à la fois pour les mêmes raisons et par le fait que les salariés ont fait un « choix de vie »).

Annexe 2

Article L. 1132-1 du Code du travail :

«Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination 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, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa

situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1^o et 2^o de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.»

Annexe 3

Article L. 3221-2 du Code du travail :

«Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.»

Annexe 4

Article L. 1225-35 du Code du travail :

«Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de vingt-cinq jours calendaires ou de trente-deux jours calendaires en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Ce congé est composé d'une période de quatre jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance mentionné au 3^o de l'article L. 3142-1, et d'une période de vingt et un jours calendaires, portée à vingt-huit jours calendaires en cas de naissances multiples. Le délai de prévenance de l'employeur quant à la date prévisionnelle de l'accouchement et aux dates de prise du congé et à la durée de la ou des périodes de congés, le délai dans lequel les jours de congé doivent être pris ainsi que les modalités de fractionnement de la période de congé de vingt et un jours et de vingt-huit jours sont fixés par décret. Le délai de prévenance relatif à la date prévisionnelle de l'accouchement et celui relatif aux dates de prise du ou des congés de la seconde période de vingt et un jours ou de vingt-huit jours ainsi qu'à la durée de ces congés doivent être compris entre quinze jours et deux mois.

Par dérogation aux quatre premiers alinéas, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée définie par arrêté des ministres chargés de la santé et de la sécurité sociale, la période de congé de quatre jours consécutifs mentionnée au troisième alinéa est prolongée de droit, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale déterminée par décret.»

Annexe 5

Article L. 1153-1 du Code du travail :

«Aucun salarié ne doit subir des faits :

1^o Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; Le harcèlement sexuel est également constitué : a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ; b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2^o Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.»

Annexe 6

Article L. 1153-5 du Code du travail :

«L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux où la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des auto-

rités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.»

Annexe 7

Guide à destination des TPE-PME, Ministère du Travail de l'Emploi et de l'Insertion-DGEFP, 2021 : [guide_egalite_t-pe_pme_2021.pdf](#) ([travail-emploi.gouv.fr](#))

Reconversions ou promotion par alternance (Pro-A)

Accord du 12 mai 2020

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 17 nov., applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC - FO ;

UNSA Banque ;

FSPBA CGT ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

Préambule

Le nouveau dispositif pro-A, créé par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, offre, dans le contexte d'une évolution rapide des métiers en agence, une réelle opportunité de renforcer l'employabilité des salariés des agences générales d'assurance. Il doit également permettre une meilleure reconnaissance des compétences professionnelles, élément indispensable à la fidélisation des collaborateurs. Ce dispositif doit donc être rapidement mis à la disposition des employeurs et des salariés afin qu'ils l'utilisent.

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel», les partenaires sociaux ont négocié et signé le présent accord, qui définit la liste des certifications éligibles à la Pro-A et les modalités d'actualisation et de mise en œuvre de cette dernière.

Article 1

Certifications éligibles à la Pro-A

Les certifications actuellement éligibles à la Pro-A sont celles mentionnées en annexe du présent accord.

La liste des certifications éligibles pourra être réajustée par la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Article 2

Modalités de mise en œuvre de la Pro-A

2.1

Bénéficiaires

La Pro-A s'adresse à tout salarié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) *ou en contrat de travail à durée déterminée (CDD)(Termes exclus de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 17 nov.)*, ainsi qu'aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La Pro-A concerne également les salariés placés en activité partielle.

Ce dispositif concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret.

2.2

Durée de la Pro-A

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

(Al. exclu de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 17 nov.) Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée de la Pro-A pourra être portée jusqu'à 24 mois.

Pour les jeunes 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, elle peut être étendue à 36 mois.

La formation pourra se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié devra donner préalablement son accord.

2.3

Critères de prise en charge

Les critères de prise en charge feront l'objet d'une décision de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche. Ces critères seront transmis à l'OPCO Atlas pour validation par son Conseil d'Administration.

2.4

Accompagnement

L'employeur désigne, pour chaque salarié en Pro-A, un tuteur chargé de l'accompagner. Les parties signataires conviennent de rappeler son rôle et ses missions dans le prochain accord de branche sur la formation professionnelle.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 4

Durée et entrée en vigueur

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, le présent accord est applicable à compter de son extension.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être intégré ultérieurement à l'accord de branche relatif à la formation professionnelle lors de sa révision, afin d'en faciliter la mise en œuvre.

Article 5

Publicité - extension

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Annexes

1) Liste des certifications éligibles à la Pro-A

Liste des certifications de la branche Agéa	Codes RNCP
<i>Le développement commercial dans une agence générale d'assurance(Termes exclus de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 17 nov.)</i>	3119
<i>La gestion des risques des professionnels dans une agence générale d'assurance(Termes exclus de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 17 nov.)</i>	3124
<i>Habilitation professionnelle assurance IAS niveaux I, II et III(Termes exclus de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 17 nov.)</i>	

Liste des titres, diplômes, certifications autres branches	Codes RNCP
BTS Assurance	4922
BTS Management Commercial Opérationnel	34031
BTS Négociation et Digitalisation de la Relation Client	34030

Liste des titres, diplômes, certifications autres branches	Codes RNCP
Chargé d'indemnisation en assurance (IFPASS)	34171
Conseiller en assurances (IFPASS)	1522 - 15761 - 30699
CQP Conseiller Relation Client Assurance (FFA)	6595
DUT Techniques de commercialisation	2927
MBA Entrepreneur dirigeant (IFPASS)	15366
Expert en ingénierie patrimoniale (ESA)	19422 - 34238
Licence pro assurance, banque, finance : chargé de clientèle	30181
Manager des risques et des assurances de l'entreprise (ESA)	17274
<i>Souscripteur en assurance et réassurance (IFPASS)(Termes exclus de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 17 nov.)</i>	<i>1527 - 15246 - 31190</i>
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

2) Informations relatives au choix permettant de justifier les certifications professionnelles retenues pour les actions de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

La branche du personnel des agences générales d'assurance offre de réelles opportunités tant sur les métiers de collaborateurs d'agence que sur ceux d'agent général d'assurance.

Néanmoins, les atouts de ces métiers (polyvalence, pluridisciplinarité, dynamisme) sont encore trop souvent méconnus.

Devant les difficultés de recrutement auxquelles sont confrontés les agents généraux d'assurance, la branche se mobilise pour faire découvrir et promouvoir ces métiers auprès des jeunes, des professionnels, des équipes éducatives et des personnes en recherche de reconversion.

La valorisation des métiers de la branche et l'amélioration des problématiques de recrutement passe nécessairement par la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux souhaitent soutenir l'ensemble des certifications de branche (le développement commercial dans une agence générale d'assurance et la gestion des risques des professionnels dans une agence générale d'assurance permettant de répondre à ces besoins de développement de compétences), tout comme l'habilitation professionnelle assurance IAS et les diplômes et titres listés en annexe 1, afin qu'ils soient éligibles à la ProA.

Intéressement collectif des salariés

Accord du 26 mai 2021

[Non étendu, applicable à compter de sa date de signature]

(Abrogé par Accord du 10 mars 2022)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du personnel des agences générales d'assurance, constatant un recours de

plus en plus important aux accords d'intéressement dans la branche et convaincus de l'intérêt tant pour les employeurs que pour les salariés de développer ce dispositif, ont souhaité ouvrir une négociation visant à mettre à la disposition des entreprises et de leurs salariés un modèle d'accord d'intéressement adapté aux entreprises de la branche.

Ils rappellent toutefois que l'intéressement peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de onze salariés dépourvues de représentants du personnel, qui n'ont pas été couvertes par un accord d'intéressement depuis au moins cinq ans avant la date de la décision unilatérale. Pour rédiger sa décision unilatérale, l'employeur pourra utiliser le modèle figurant en annexe du présent accord de branche.

Dans un souci de pédagogie, les partenaires sociaux ont souhaité rappeler quelques règles applicables aux accords d'intéressement.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Définition

L'intéressement est un moyen d'associer les salariés aux gains de productivité ou à l'accroissement du résultat d'une entreprise. L'intéressement constitue un élément de la politique de rétribution, dont les principales caractéristiques sont un versement aléatoire lié à la performance de l'entreprise et un régime social et fiscal avantageux. Il ne peut se substituer à aucun élément de rémunération.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance (IDCC 2335).

Article 3

Entreprises concernées

L'intéressement peut être mis en place dans toutes les entreprises, à partir du moment où elles emploient au moins un salarié distinct du dirigeant ou de son conjoint collaborateur ou associé, en ce compris les entreprises n'ayant qu'un seul salarié à condition que la formule de calcul ne soit pas fonction de la performance individuelle du salarié.

Article 4

Bénéficiaires

L'intéressement ayant un caractère collectif, tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement. Toutefois, une durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise, qui ne peut excéder trois mois, peut être exigée. Il convient donc de faire entrer dans le cadre de l'accord tous les salariés de l'entreprise y compris titulaires d'un contrat à durée déterminée d'au moins trois mois (continu ou non).

Dans les entreprises de 1 à 250 salariés, et sous réserve que cela soit inscrit dans l'accord d'intéressement, les chefs d'entreprises ainsi que leur conjoint collaborateur ou associé peuvent bénéficier de l'intéressement.

La résiliation du contrat de travail quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement. Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise avant que cette dernière ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'employeur doit s'enquérir de l'adresse à laquelle il pourra l'informer de ses droits. Ces droits doivent lui être sauvegardés pendant 1 an au sein de l'entreprise, puis jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier au sein de la Caisse des dépôts et consignations.

Article 5

Choix des critères

L'intéressement ne doit en aucun cas rémunérer le mérite individuel. Il ne peut donc se substituer aux salaires que verse l'employeur.

L'intéressement est une rémunération collective versée en fonction de critères objectifs et aléatoires fixés dans l'accord d'intéressement.

Compte tenu de la diversité des entreprises relevant de la branche professionnelle, les partenaires sociaux ne sont pas en mesure de définir une ou plusieurs formules d'intéressement directement applicables. Ils ont donc établi une liste non exhaustive de formules pouvant être adaptées aux agences générales d'assurance, qui figure dans l'annexe 1 du présent accord, à l'article 4.

Article 6

Conclusion, durée et modification de l'accord d'intéressement

Article 6.1

Conclusion de l'accord

L'accord doit être conclu avant le premier jour du 7^{ème} mois, soit avant le 1^{er} juillet de l'année pour les accords dont la période de référence est l'année civile, pour être applicable l'année en cours.

Article 6.2

Durée de l'accord

La durée de l'accord est fixée pour une période pouvant aller de 1 à 3 ans. Il peut être renouvelé par tacite reconduction lorsque cela est prévu par l'accord et si aucune demande de renégociation n'est présentée dans les trois mois précédant sa date d'échéance par l'une des parties l'ayant signé. Si la tacite reconduction n'est pas prévue, le renouvellement doit être négocié, conclu et déposé dans les mêmes conditions et délais qu'un premier accord.

Une durée d'accord supérieure à 1 an ne fait pas obstacle à la conclusion d'avenants annuels quantifiant l'objectif à atteindre. Cette faculté permet le cas échéant, de mieux adapter l'intéressement à la vie de l'entreprise.

Les avenants obéissent aux mêmes règles de conclusion (signataires et délais) et de dépôt que l'accord lui-même.

Article 6.3

Dénonciation ou modification de l'accord

L'accord doit être dénoncé ou modifié par l'ensemble des parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion. La modification ou la dénonciation ne peut se faire avant la clôture d'au moins un exercice dont les résultats n'étaient ni connus, ni prévisibles à la date de la conclusion.

Article 7

Répartition de l'intéressement

L'intéressement constitue une rémunération collective qui ne peut privilégier une catégorie de personnel.

La répartition de l'intéressement peut se faire soit de façon égalitaire entre les membres du personnel, soit de façon proportionnelle aux salaires, soit de façon proportionnelle à la durée de présence. Dans ce dernier cas, l'intéressement est versé en fonction des temps de travail effectif ou périodes assimilées, ce qui permet de tenir compte de l'absentéisme. Les retenues devront être proportionnelles aux absences.

Il est aussi possible de cumuler deux ou les trois méthodes. Il convient alors de considérer que chaque méthode doit s'appliquer à une partie de l'intéressement à répartir (exemple : 20% répartis de manière égalitaire, 30% répartis proportionnellement au temps de présence et 50% répartis proportionnellement aux salaires).

Lorsque l'intéressement est réparti de façon proportionnelle aux salaires, il est utile de définir la notion de salaire retenue. Il peut s'agir soit du salaire effectivement versé soit du salaire correspondant à la rémunération habituelle du salarié.

Article 8

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 9

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10

Révision de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions de l'article 4 de la Convention collective du personnel des agences générales d'assurance.

Article 11

Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article 5 de la Convention collective du personnel des agences générales d'assurance.

Article 12
Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature.

Article 13
Publicité - Extension

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Annexe 1 - Modèle d'accord d'intéressement

Accord mettant en place l'intéressement collectif des salariés au sein de l'entreprise XXX

Entre les soussignés :

- l'agent général d'assurances M... d'une part ;

Et d'autre part

- Plus des deux tiers du personnel, selon liste d'émargement annexée à l'accord ;

Ou

- Représentants du personnel (à préciser) ;

Il a été convenu et arrêté ce qui suit en vue de l'application au personnel de l'agence à ajouter si besoin : ainsi qu'au chef d'entreprise d'un accord d'intéressement des salariés, conformément aux dispositions du Titre Premier « Intéressement » (Art. L 3311-1 à L 3315-5) du Livre III de la Troisième Partie du code du Travail.

Article 1er
Préambule

L'accord a pour objet de définir et de poser les conditions de la mise en œuvre de l'intéressement du personnel. Il est destiné à développer le sens de la responsabilité de chacun et d'impliquer l'ensemble du personnel à la bonne marche de l'entreprise et à son développement. L'application de la formule détaillée ci-après à l'article 4 permettra, si les résultats de l'entreprise sont conformes aux prévisions, de verser un intéressement réparti au profit de tous les salariés selon les modalités fixées aux articles 5 et 6.

Le calcul et les modalités de répartition ont fait l'objet de négociations entre les soussignés et paraissent bien adaptés à la situation de l'entreprise.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la Sécurité sociale. Ces sommes ne peuvent se substituer à aucun des éléments du salaire en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles.

Article 2
Durée de l'accord et dénonciation

Le présent contrat est conclu pour une durée de... ans [La durée de l'accord est fixée pour une période pouvant aller de 1 à 3 ans]. Il s'applique donc aux... [nombre] exercices allant du 1^{er} janvier 2... au 31 décembre 2...

L'accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires. Cette dénonciation vaudra pour l'exercice en cours s'il intervient avant le premier jour du septième mois. La dénonciation devra être envoyée dans les 15 jours, par lettre recommandée, à la Direction du travail compétente.

Article 3
Bénéficiaires de l'intéressement

Les bénéficiaires de l'intéressement seront l'ensemble des salariés de l'entreprise ayant plus de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. La période de référence pour la détermination des 3 mois d'ancienneté correspondra la période de calcul de l'intéressement et aux 12 mois qui la précèdent. Cette durée correspondra l'appartenance juridique et englobe les périodes de suspension du contrat de travail. De plus, la résiliation du contrat de travail quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

À ajouter si besoin : le chef d'entreprise ainsi que son conjoint collaborateur (ou associé) bénéficieront également de cet intéressement.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise avant que cette dernière ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'employeur lui demandera l'adresse à laquelle il pourra l'informer de ses droits et lui demandera de le pré-

venir de ses changements d'adresses éventuels.

Ces droits lui seront sauvegardés pendant un an au sein de l'entreprise, puis jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L 312-20 du code monétaire et financier au sein de la Caisse des dépôts et consignations.

Article 4 **Calcul de l'intéressement**

[NB : Compte tenu de la diversité des entreprises relevant de la branche professionnelle, les partenaires sociaux ne sont pas en mesure de définir une ou plusieurs formules d'intéressement directement applicables.

Dans les agences, on peut imaginer quelques formules simples non exhaustives, applicables à la profession.

Ces exemples ne sont pas limitatifs. La loi n'impose aucun paramètre de calcul. Il est donc possible d'en créer d'autres, en ayant le souci de respecter l'aléatoire et le collectif qui sont les critères essentiels de l'intéressement. Avant d'être proposé, le contrat d'intéressement doit faire l'objet d'une simulation pour que son impact soit apprécié.].

Exemples de formules d'intéressement :

1. Atteinte des objectifs fixés par la compagnie déclenchant le versement de l'intéressement compagnie à hauteur de X%

Exemple : les salariés perçoivent X% de l'intéressement compagnie perçu par l'agent.

2. Atteinte d'un ou plusieurs des objectifs fixés par la compagnie

L'objectif doit dans ce cas être fixé chaque année par l'agent, par avenant à l'accord d'intéressement.

3. Augmentation d'au moins X% du montant des commissions globales de l'entreprise

4. Diminution des résiliations clients

Ex : taux de résiliation inférieur à X% (sauf résiliation compagnie)

Attention : préciser lors de la fixation de l'objectif la donnée $n-1$ pour prouver l'aléa.

5. Nombre de contrats moyen par client

X% de clients multiéquipés avec au moins Y contrats

Attention : préciser lors de la fixation de l'objectif la donnée $n-1$ pour prouver l'aléa.

6. Calcul sur la progression du chiffre d'affaire net d'annulation

Ce type de paramètre permet de prendre en compte les efforts réalisés tant en production qu'en fidélisation.

7. Calcul sur les primes nettes d'annulation

Primes d'affaires nouvelles - primes d'affaires résiliées (en% d'augmentation par exemple)

8. Calcul sur la progression du bénéfice de l'agence

Bénéfice de progression = (recettes $N-1$ - recettes $N-2$) - (charges d'exploitation $N-1$ - charges d'exploitation $N-2$)

Dans les charges d'exploitation, on peut exclure les amortissements. L'intéressement peut être calculé à partir d'un pourcentage de ce bénéfice de progression. À titre d'exemple, on peut imaginer que 10% de ce bénéfice de progression soit affecté à l'intéressement.

9. CRM la plus complète possible

Augmentation du nombre d'adresses mail, numéro de téléphone, date de naissance ou autres renseignements.

10. Favoriser la mensualisation - prélèvement automatique

Augmentation du nombre de clients mensualisés - ou en prélèvement automatique (en% d'augmentation par exemple).

Ou X% des contrats sont en prélèvement automatique.

Il est possible de cumuler plusieurs critères

Exemple 1 - 2 critères cumulatifs

« Si « augmentation d'au moins 3% du montant des commissions globales de l'entreprise est atteint » + « augmentation de 5% du nombre d'adresses mail renseignées dans le CRM » = versement de 3% des commissions.

Exemple 2 - 1 critère principal, l'autre venant le majorer s'il est atteint

« Si le critère « augmentation d'au moins 3% du montant des commissions globales de l'entreprise est atteint » : versement de 2% des commissions.

Si en plus, augmentation de 5% du nombre d'adresses mail renseignées dans le CRM : le versement de l'intéressement est majoré et passe à 3% des commissions ».

Article 5

Répartition de l'intéressement

La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires est effectuée :

- de manière égalitaire

ou bien

- proportionnellement aux salaires [déterminer le salaire concerné (rémunération habituelle ou salaire effectivement versé). Si le salaire pris en compte est le salaire effectivement perçu, ajouter : « Les périodes de congés de maternité ou d'adoption, les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, y compris en cas de temps partiel thérapeutique, ainsi que les heures chômées au titre d'une période d'activité partielle de l'entreprise sont prises en compte sur la base du salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé »]

Si le chef d'entreprise et son conjoint sont bénéficiaires rajouter : Pour le chef d'entreprise et son conjoint (collaborateur ou associé) le salaire à retenir s'entend de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise. Toutefois, pour le conjoint du chef d'entreprise collaborateur (ou associé), l'accord peut retenir un montant qui ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

ou bien

- proportionnellement à la durée de présence. Dans ce cas ajouter : Sont assimilées à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle. Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit au travail effectif et rémunérées comme tel.

ou bien

- pour...% de manière égalitaire et/ou pour...% de façon proportionnelle aux salaires et/ou pour...% de façon proportionnelle au temps de présence. Dans ce cas ajouter : Sont assimilées à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle. Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit au travail effectif et rémunérées comme tel.

Si le chef d'entreprise et son conjoint sont bénéficiaires rajouter : Pour le chef d'entreprise et son conjoint collaborateur (ou associé), le salaire à retenir s'entend de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Le montant global des primes distribuées aux salariés ne peut pas dépasser 20% du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise pendant le même exercice.

Si le chef d'entreprise et son conjoint sont bénéficiaires rajouter : Pour le chef d'entreprise et son conjoint collaborateur (ou associé), le salaire à retenir dans l'assiette de ce plafond global de 20% s'entend de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

La prime individuelle d'intéressement attribuée à un bénéficiaire ne peut pas excéder les 3/4 du plafond annuel moyen de la Sécurité sociale en vigueur au titre de l'exercice concerné.

Article 6

Affectation de l'intéressement (article à ne laisser que si l'agence a mis en place un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou encore un PERECO)

Les primes d'intéressement seront affectées au choix du salarié :

- pour tout ou partie à un paiement immédiat,

- pour tout ou partie au plan d'épargne salariale. Les sommes investies dans le plan d'épargne salariale sont bloquées 5 ans sauf cas de déblocages anticipés prévus par la loi et précisés dans le règlement du plan.

L'employeur fera parvenir à chaque bénéficiaire un formulaire précisant le montant des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et le montant dont il peut demander en tout ou partie le versement. Le salarié devra formuler sa demande dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Le salarié est présumé avoir été informé dans un délai de 7 jours après la date d'envoi du formulaire.

Si, dans le délai indiqué sur le formulaire, le salarié n'a pas fait connaître son choix de placement ou de paiement, les sommes seront par défaut affectées au Plan d'Épargne Interentreprises ou au Plan d'Épargne Entreprise.

Les sommes versées sur le plan d'épargne salariale ne seront pas soumises à l'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 7

Versement de l'intéressement

L'intéressement sera versé au salarié ou placé sur le plan d'épargne salariale (si un tel dispositif a été mis en place dans l'agence) en une seule fois au plus tard le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice. Au-delà, l'intéressement produira un intérêt calculé au taux légal.

ou

L'intéressement est versé au salarié ou placé sur le Plan d'épargne salariale (si un tel dispositif a été mis en place dans l'agence) en... versement(s) effectué(s) en dehors des échéances normales de rémunération du travail et au plus tard le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice. Si l'enveloppe totale de l'intéressement est inférieure au montant des avances versées en cours d'année, les sommes versées en trop seront intégralement reversées par les salariés.

Chaque versement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie, rappelant les règles essentielles de répartition, le résultat global de l'intéressement, la prime moyenne versée dans l'entreprise et la part revenant à chacun des salariés bénéficiaires du présent accord.

Article 8

Contrôle de l'accord

L'application du présent contrat sera suivie par une commission élue parmi les salariés. Elle se réunira lors du calcul de la prime d'intéressement. Elle prendra connaissance des documents ayant servi de base au calcul de l'intéressement. Ces documents seront tenus à sa disposition par la direction au moins huit jours avant la date prévue pour la réunion. Elle pourra également demander à la direction toutes explications complémentaires sur l'application du contrat, formuler tous avis et présenter toutes suggestions à ce sujet.

Article 9

Information du personnel

Information collective

L'accord d'intéressement fera l'objet d'une note d'information qui sera remise à tous les salariés de l'entreprise et à tout nouvel embauché.

Rajouter éventuellement : Le texte du présent accord fera l'objet d'un affichage sur les panneaux prévus à cet effet.

Information personnelle

Chaque bénéficiaire recevra, à l'occasion de toute répartition faite entre les membres du personnel, une fiche distincte du bulletin de paie indiquant le montant global de l'intéressement, le montant moyen perçu par les bénéficiaires, celui des droits attribués à l'intéressé ainsi que le montant retenu au titre de la CSG et de la CRDS, en cas de mise en place d'un Plan d'épargne salariale ajouter : le délai à partir duquel les droits sont négociables ou exigibles lorsque l'intéressement est investi sur le Plan d'épargne salariale, les cas dans lesquels les sommes investies sur le Plan d'épargne salariale peuvent être exceptionnellement liquidées ou transférées avant l'expiration de ce délai ainsi que les modalités d'affectation par défaut au Plan d'épargne salariale des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord.

Article 9

Règlement des litiges

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent contrat se régleront si possible à l'amiable après entente des parties et avis de l'organisme de contrôle qui pourra s'adjoindre tout expert de son choix. À défaut, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

Article 10

Révision

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par entente entre les parties au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Dans ce cas, toute modification devra faire l'objet d'un avenant déposé auprès de la Direction départementale du travail.

Article 11

Reconduction de l'accord

Le présent accord sera renouvelé par tacite reconduction si aucune demande de renégociation n'est présentée dans les trois mois précédant sa date d'échéance par l'une des parties l'ayant signé.

Ou

À l'issue de la période d'application du présent accord, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement ou non dudit accord.

Article 12

Dispositions finales

Le présent accord ainsi que ses avenants éventuels seront déposés sur la plateforme de téléprocédure www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les 15 jours suivants sa signature.

Accord du 10 mars 2022

[Étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du personnel des agences générales d'assurance, constatant un recours de plus en plus important aux accords d'intéressement dans la branche et convaincus de l'intérêt tant pour les employeurs que pour les salariés de développer ce dispositif, ont souhaité ouvrir une négociation visant à mettre à la disposition des entreprises et de leurs salariés un modèle d'accord d'intéressement adapté aux entreprises de la branche.

Ils rappellent toutefois que l'intéressement peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de onze salariés dépourvues de représentants du personnel, qui n'ont pas été couvertes par un accord d'intéressement depuis au moins cinq ans avant la date de la décision unilatérale. Pour rédiger sa décision unilatérale, l'employeur pourra utiliser le modèle figurant en annexe du présent accord de branche.

Dans un souci de pédagogie, les partenaires sociaux ont souhaité rappeler quelques règles applicables aux accords d'intéressement.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Définition

L'intéressement est un moyen d'associer les salariés aux gains de productivité ou à l'accroissement du résultat d'une entreprise. L'intéressement constitue un élément de la politique de rétribution, dont les principales caractéristiques sont un versement aléatoire lié à la performance de l'entreprise et un régime social et fiscal avantageux. Il ne peut se substituer à aucun élément de rémunération.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance (IDCC2335).

Article 3

Entreprises concernées

L'intéressement peut être mis en place dans toutes les entreprises, à partir du moment où elles emploient au moins un salarié distinct du dirigeant ou de son conjoint collaborateur ou associé, en ce compris les entreprises n'ayant qu'un seul salarié à condition que la formule de calcul ne soit pas fonction de la performance individuelle du salarié.

Article 4

Bénéficiaires

L'intéressement ayant un caractère collectif, tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement. Toutefois, une durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise, qui ne peut excéder trois mois, peut être exigée. Il convient donc de faire entrer dans le cadre de l'accord tous les salariés de l'entreprise y compris titulaires d'un contrat à durée déterminée d'au moins trois mois (continus ou non).

Dans les entreprises de 1 à 249 salariés, et sous réserve que cela soit inscrit dans l'accord d'intéressement, les chefs d'entreprises ainsi que leur conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, peuvent bénéficier de l'intéressement.

La résiliation du contrat de travail quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement. Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise avant que cette dernière ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'employeur doit s'enquérir de l'adresse à laquelle il pourra l'informer de ses droits. Ces droits doivent lui être sauvegardés pendant 1 an au sein de l'entreprise, puis jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L 312-20 du code monétaire et financier au sein de la Caisse des dépôts et consignations. Toutefois, si l'entreprise dispose d'un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises, et que le salarié et le cas échéant le bénéficiaire mentionné au 1^o de l'article L 3312-3 du code monétaire et financier, ne demandent pas le versement en tout ou partie des sommes qui leur sont attribuées au titre de l'intéressement, ni leur affectation au plan d'épargne, leur quote part de l'intéressement y est affectée dans les conditions prévues par l'accord.

Article 5

Choix des critères

L'intéressement ne doit en aucun cas rémunérer le mérite individuel. Il ne peut donc se substituer aux salaires que verse l'employeur.

L'intéressement est une rémunération collective versée en fonction de critères objectifs et aléatoires fixés dans l'accord d'intéressement.

Compte tenu de la diversité des entreprises relevant de la branche professionnelle, les partenaires sociaux ne sont pas en mesure de définir une ou plusieurs formules d'intéressement directement applicables. Ils ont donc établi une liste non exhaustive de formules pouvant être adaptées aux agences générales d'assurance, qui figure dans l'annexe 1 du présent accord, à l'article 4.

Article 6

Conclusion, durée et modification de l'accord d'intéressement

Article 6.1

Conclusion de l'accord

L'accord doit être conclu avant le premier jour du 7^{ème} mois, soit avant le 1^{er} juillet de l'année pour les accords dont la période de référence est l'année civile, pour être applicable l'année en cours.

Article 6.2

Durée de l'accord

La durée de l'accord est fixée pour une période pouvant allant de 1 à 3 ans. Il peut être renouvelé par tacite reconduction lorsque cela est prévu par l'accord et si aucune demande de renégociation n'est présentée dans les trois mois précédant sa date d'échéance par l'une des parties l'ayant signé. Si la tacite reconduction n'est pas prévue, le renouvellement doit être négocié, conclu et déposé dans les mêmes conditions et délais qu'un premier accord.

Une durée d'accord supérieure à 1 an ne fait pas obstacle à la conclusion d'avenants annuels quantifiant l'objectif à atteindre. Cette faculté permet le cas échéant, de mieux adapter l'intéressement à la vie de l'entreprise.

Les avenants obéissent aux mêmes règles de conclusion (signataires et délais) et de dépôt que l'accord lui-même.

Article 6.3

Dénonciation ou modification de l'accord

L'accord doit être dénoncé ou modifié par l'ensemble des parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion.

Article 7

Répartition de l'intéressement

L'intéressement constitue une rémunération collective qui ne peut privilégier une catégorie de personnel.

La répartition de l'intéressement peut se faire soit de façon égalitaire entre les membres du personnel, soit de façon proportionnelle aux salaires, soit de façon proportionnelle à la durée de présence. Dans ce dernier cas, l'intéressement est versé en fonction des temps de travail effectif ou périodes assimilées, ce qui permet de tenir compte de l'absentéisme. Les retenues devront être proportionnelles aux absences.

Il est aussi possible de cumuler deux ou les trois méthodes. Il convient alors de considérer que chaque méthode doit s'appliquer à une partie de l'intéressement à répartir (exemple : 20 % répartis de manière égalitaire, 30 % répartis proportionnellement au temps de présence et 50 % répartis proportionnellement aux salaires).

Lorsque l'intéressement est réparti de façon proportionnelle aux salaires, il est utile de définir la notion de salaire retenue. Il peut s'agir soit du salaire effectivement versé soit du salaire correspondant à la rémunération habituelle

du salarié.

Article 8 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 9 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10 **Révision de l'accord**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article 4 de la Convention collective du personnel des agences générales d'assurance.

Article 11 **Dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions de l'article 5 de la Convention collective du personnel des agences générales d'assurance.

Article 12 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature.

Il annule et remplace dans son intégralité l'accord du 26 mai 2021 relatif à l'intéressement des salariés dans la branche du personnel des agences générales d'assurance.

Article 13 **Publicité - Extension**

Etabli en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Annexe 1 - Modèle d'accord d'intéressement

Accord mettant en place l'intéressement collectif des salariés au sein de l'entreprise XXX

Entre les soussignés :

l'agent général d'assurances M... d'une part ;

Et d'autre part

— Plus des deux tiers du personnel, selon liste d'émargement annexée à l'accord ;

Ou

— Représentants du personnel (à préciser) ;

Il a été convenu et arrêté ce qui suit en vue de l'application au personnel de l'agence à ajouter si besoin : ainsi qu'au chef d'entreprise d'un accord d'intéressement des salariés, conformément aux dispositions du Titre Premier «Intéressement» (Art. L. 3311-1 à L. 3315-5) du Livre III de la Troisième Partie du code du Travail.

Article 1er **Préambule**

L'accord a pour objet de définir et de poser les conditions de la mise en œuvre de l'intéressement du personnel. Il est destiné à développer le sens de la responsabilité de chacun et d'impliquer l'ensemble du personnel à la bonne marche de l'entreprise et à son développement. L'application de la formule détaillée ci-après à l'article 4 permettra, si les résultats de l'entreprise sont conformes aux prévisions, de verser un intéressement réparti au profit de tous les salariés selon les modalités fixées aux articles 5 et 6.

Le calcul et les modalités de répartition ont fait l'objet de négociations entre les soussignés et paraissent bien adaptés à la situation de l'entreprise.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la Sécurité sociale. Ces sommes ne peuvent se substituer à aucun des éléments du salaire en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles.

Article 2

Durée de l'accord et dénonciation

Le présent contrat est conclu pour une durée de ... ans [La durée de l'accord est fixée pour une période pouvant allant de 1 à 3 ans]. Il s'applique donc aux ... [nombre] exercices allant du 1^{er} janvier 2... au 31 décembre 2... L'accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires. Cette dénonciation vaudra pour l'exercice en cours s'il intervient avant le premier jour du septième mois. La dénonciation devra être envoyée dans les 15 jours par lettre recommandée, à la Direction du travail compétente.

Article 3

Bénéficiaires de l'intéressement

Les bénéficiaires de l'intéressement seront l'ensemble des salariés de l'entreprise ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. La période de référence pour la détermination des 3 mois d'ancienneté correspond à la période de calcul de l'intéressement et aux 12 mois qui la précèdent. Cette durée correspond à l'appartenance juridique et englobe les périodes de suspension du contrat de travail. De plus, la résiliation du contrat de travail quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

À ajouter si besoin : le chef d'entreprise ainsi que son conjoint collaborateur (ou associé) [ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé] bénéficieront également de cet intéressement.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise avant que cette dernière ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'employeur lui demandera l'adresse à laquelle il pourra l'informer de ses droits et lui demandera de le prévenir de ses changements d'adresses éventuels.

Ces droits lui seront sauvegardés pendant un an au sein de l'entreprise, puis jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L 312-20 du code monétaire et financier au sein de la Caisse des dépôts et consignations. Toutefois, si l'entreprise dispose d'un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises, et que le salarié et le cas échéant le bénéficiaire mentionné au 1^o de l'article L 3312-3 du code monétaire et financier, ne demandent pas le versement en tout ou partie des sommes qui leur sont attribuées au titre de l'intéressement, ni leur affectation au plan d'épargne, leur quote-part de l'intéressement y est affectée dans les conditions prévues par l'accord.

Article 4

Calcul de l'intéressement

[NB : Compte tenu de la diversité des entreprises relevant de la branche professionnelle, les partenaires sociaux ne sont pas en mesure de définir une ou plusieurs formules d'intéressement directement applicables.

Dans les agences, on peut imaginer quelques formules simples non exhaustives, applicables à la profession.

Ces exemples ne sont pas limitatifs. La loi n'impose aucun paramètre de calcul. Il est donc possible d'en créer d'autres, en ayant le souci de respecter l'aléatoire et le collectif qui sont les critères essentiels de l'intéressement. Avant d'être proposé, le contrat d'intéressement doit faire l'objet d'une simulation pour que son impact soit apprécié.].

Exemples de formules d'intéressement :

1. Augmentation d'au moins X % du montant des commissions globales de l'entreprise

2. Diminution des résiliations clients

Ex : taux de résiliation inférieur à X % (sauf résiliation compagnie)

Attention : préciser lors de la fixation de l'objectif la donnée n – 1 pour prouver l'aléa.

3. Nombre de contrats moyen par client

X % de clients multi équipés avec au moins Y contrats

Attention : préciser lors de la fixation de l'objectif la donnée n-1 pour prouver l'aléa.

4. Calcul sur la progression du chiffre d'affaires net d'annulation

Ce type de paramètre permet de prendre en compte les efforts réalisés tant en production qu'en fidélisation.

5. Calcul sur les primes nettes d'annulation

Primes d'affaires nouvelles-primes d'affaires résiliées (en % d'augmentation par exemple)

6. Calcul sur la progression du bénéfice de l'agence

Bénéfice de progression = (recettes N – recettes N – 1) – (charges d'exploitation N – charges d'exploitation N – 1)

Dans les charges d'exploitation on peut exclure les amortissements. L'intéressement peut être calculé à partir d'un pourcentage de ce bénéfice de progression. À titre d'exemple, on peut imaginer que 10 % de ce bénéfice de progression soit affecté à l'intéressement.

7. CRM la plus complète possible

Augmentation du nombre d'adresses mail, numéro de téléphone, date de naissance ou autres renseignements.

B. Favoriser la mensualisation - prélèvement automatique

Augmentation du nombre de clients mensualisés - ou en prélèvement automatique (en % d'augmentation par exemple).

Ou X % des contrats sont en prélèvement automatique.

Il est possible de cumuler plusieurs critères

Exemple 1 - 2 critères cumulatifs

«Si "augmentation d'au moins 3 % du montant des commissions globales de l'entreprise est atteint" + «augmentation de 5 % du nombre d'adresses mail renseignées dans le CRM» = versement de 3 % des commissions.

Exemple 2 -1 critère principal, l'autre venant le majorer s'il est atteint

«Si le critère «augmentation d'au moins 3 % du montant des commissions globales de l'entreprise est atteint» : versement de 2 % des commissions.

Si en plus, augmentation de 5 % du nombre d'adresses mail renseignées dans le CRM : le versement de l'intéressement est majoré et passe à 3 % des commissions».

Article 5 Répartition de l'intéressement

La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires est effectuée :

— de manière égalitaire

ou bien

— proportionnellement aux salaires [déterminer le salaire concerné (rémunération habituelle ou salaire effectivement versé). Si le salaire pris en compte est le salaire effectivement perçu, ajouter : «Les périodes de congés de maternité ou d'adoption, les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, y compris en cas de temps partiel thérapeutique, les heures chômées au titre d'une période d'activité partielle de l'entreprise, les périodes de mise en quarantaine au sens du 3^o du 1 de l'article L 3131-15 du code de la santé publique, ainsi que les périodes de congé de deuil prévu à l'article L 3142-1 du code du travail, sont prises en compte sur la base du salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé»

Si le chef d'entreprise et son conjoint sont bénéficiaires rajouter : Pour le chef d'entreprise et son conjoint (collaborateur ou associé) ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé, le salaire à retenir s'entend de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égale au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise. Toutefois, pour le conjoint marié ou pacsé du chef d'entreprise collaborateur (ou associé), l'accord peut retenir un montant qui ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

ou bien

— proportionnellement à la durée de présence. Dans ce cas ajouter : Sont assimilées à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, les périodes de mise en quarantaine au sens du 3^o du 1 de l'article L 3131-15 du code de la santé publique, ainsi que les périodes de congé de deuil prévu à l'article L 3142-1 du code du travail. Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel.

ou bien

— pour ...% de manière égalitaire et/ou pour...% de façon proportionnelle aux salaires et/ou pour ...% de façon proportionnelle au temps de présence. Dans ce cas ajouter : Sont assimilées à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, les périodes de mise en quarantaine au sens du 3^o du 1 de l'article L 3131-15 du code de la santé publique, ainsi que les périodes de congé de deuil prévu à l'article L 3142-1 du code du travail. Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel.

Si le chef d'entreprise et son conjoint sont bénéficiaires rajouter : Pour le chef d'entreprise et son conjoint collaborateur (ou associé) ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé, le salaire à retenir s'entend de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à

l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise. Toutefois, pour le conjoint marié ou pacsé du chef d'entreprise collaborateur (ou associé), l'accord peut retenir un montant qui ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le montant global des primes distribuées aux salariés ne peut pas dépasser 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise pendant le même exercice.

Si le chef d'entreprise et son conjoint sont bénéficiaires rajouter : Pour le chef d'entreprise et son conjoint collaborateur (au associé) ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé, le salaire à retenir dans l'assiette de ce plafond global de 20 % s'entend de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

La prime individuelle d'intéressement attribuée à un bénéficiaire ne peut pas excéder les 3/4 du plafond annuel moyen de la Sécurité sociale en vigueur au titre de l'exercice concerné.

Article 6 **Affectation de l'intéressement**

(article à ne laisser que si l'agence a mis en place un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou encore un PERECO)

Les primes d'intéressement seront affectées au choix du salarié :

— pour tout ou partie à un paiement immédiat,

— pour tout ou partie au plan d'épargne salariale. Les sommes investies dans le plan d'épargne salariale PEE ou PEI sont bloquées 5 ans sauf cas de déblocages anticipés prévus par des dispositions réglementaires. Les sommes investies sur un plan d'épargne retraite sont quant à elles bloquées jusqu'à la date de liquidation de la pension du bénéficiaire ou jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits à une pension de retraite précisé à l'article L 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

L'employeur fera parvenir à chaque bénéficiaire un formulaire précisant le montant des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et le montant dont il peut demander en tout ou partie le versement. Le salarié devra formuler sa demande dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Le salarié est présumé avoir été informé dans un délai de 7 jours après la date d'envoi du formulaire.

Si, dans le délai indiqué sur le formulaire, le salarié n'a pas fait connaître son choix de placement ou de paiement, les sommes seront par défaut affectées au Plan d'Épargne Interentreprises ou au Plan d'Épargne Entreprise.

Les sommes versées sur le plan d'épargne salariale ne seront pas soumises à l'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Article 7 **Versement de l'intéressement**

L'intéressement sera versé au salarié ou placé sur le plan d'épargne salariale (si un tel dispositif a été mis en place dans l'agence) en une seule fois au plus tard le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice. Au-delà, l'intéressement produira un intérêt de retard égal à 1,33 le taux fixé à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération.

ou

L'intéressement est versé au salarié ou placé sur le Plan d'épargne salariale (si un tel dispositif a été mis en place dans l'agence) en ... versement(s) effectué(s) en dehors des échéances normales de rémunération du travail et au plus tard le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice. Si l'enveloppe totale de l'intéressement est inférieure au montant des avances versées en cours d'année, les sommes versées en trop seront intégralement reversées par les salariés.

Chaque versement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie, rappelant les règles essentielles de répartition, le résultat global de l'intéressement, la prime moyenne versée dans l'entreprise et la part revenant à chacun des salariés bénéficiaires du présent accord.

Article 8 **Contrôle de l'accord**

L'application du présent contrat sera suivie par une commission élue parmi les salariés. Elle se réunira hors du calcul de la prime d'intéressement. Elle prendra connaissance des documents ayant servi de base au calcul de l'intéressement. Ces documents seront tenus à sa disposition par la direction au moins huit jours avant la date prévue pour la réunion. Elle pourra également demander à la direction toutes explications complémentaires sur l'application du contrat, formuler tous avis et présenter toutes suggestions à ce sujet.

Article 9

Information du personnel

Information collective

L'accord d'intéressement fera l'objet d'une note d'information qui sera remise à tous les salariés de l'entreprise et à tout nouvel embauché.

Rajouter éventuellement : Le texte du présent accord fera l'objet d'un affichage sur les panneaux prévus à cet effet.

Information personnelle

Chaque bénéficiaire recevra, à l'occasion de toute répartition faite entre les membres du personnel, une fiche distincte du bulletin de paye indiquant le montant global de l'intéressement, le montant moyen perçu par les bénéficiaires, celui des droits attribués à l'intéressé ainsi que le montant retenu au titre de la CSG et de la CROS, en cas de mise en place d'un Plan d'épargne salariale ajouter : le délai à partir duquel les droits sont négociables ou exigibles lorsque l'intéressement est investi sur le Plan d'épargne salariale, les cas dans lesquels les sommes investies sur le Plan d'Épargne salariale peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ainsi que les modalités d'affectation par défaut au Plan d'Épargne salariale des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord.

Article 9

Règlement des litiges

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent contrat se régleront si possible à l'amiable après entente des parties et avis de l'organisme de contrôle qui pourra s'adjoindre tout expert de son choix. À défaut, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

Article 10

Révision

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par entente entre les parties au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Dans ce cas, toute modification devra faire l'objet d'un avenant déposé auprès de la Direction départementale du travail.

Article 11

Reconduction de l'accord

Le présent accord sera renouvelé par tacite reconduction si aucune demande de renégociation n'est présentée dans les trois mois précédant sa date d'échéance par l'une des parties l'ayant signé.

Ou

À l'issue de la période d'application du présent accord, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement ou non dudit accord.

Article 12

Dispositions finales

Le présent accord ainsi que ses avenants éventuels seront déposés sur la plateforme de téléprocédure www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les 15 jours suivants sa signature.

Fait à ..., le ... Signature de l'agent et des salariés

Protection sociale complémentaire (catégories objectives)

Accord du 26 septembre 2024

[Étendu par arr. 5 mars 2025, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

CGT FO ;

CGT ;
UNSA.

Préambule

Les organisations professionnelles représentatives des employeurs et les organisations syndicales représentatives des salariés couverts par la Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances en date du 17 septembre 2019 (IDCC 2335) dans ses articles 11 à 18 se sont réunies afin de définir les salariés «non-cadres» pouvant être intégrés à la catégorie des «cadres» pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

En application des dispositions légales, le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire peut être exonéré de cotisations et de contributions de sécurité sociale, à la condition, notamment, qu'ils présentent un caractère collectif, c'est-à-dire qu'ils couvrent l'ensemble des salariés de l'entreprise ou une ou plusieurs catégories de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale. Parmi ces critères, bénéficie d'une présomption de conformité aux règles d'exonération en matière de prévoyance complémentaire, le critère n° 1, à savoir l'appartenance aux catégories des «cadres» et des «non-cadres».

Jusqu'à l'entrée en vigueur du décret du 30 juillet 2021, l'appartenance aux catégories de «cadres» et de «non-cadres» devait être déterminée par référence à la Convention collective nationale (CCN) «Agirc» de 1947 et notamment à ses articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, ces catégories doivent être déterminées en référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, étant précisé que ces articles 2.1 et 2.2 ont repris à l'identique les dispositions des articles 4 et 4 bis de la CCN AGIRC. Les catégories de salariés ainsi visées sont toujours :

— les cadres au regard du droit du travail et de la convention collective qui les régit (art. 2.1 de l'ANI de 2017, ancien article 4 de la CCN Agirc);

— les «assimilés cadres» (art. 2.2 de l'ANI de 2017, ancien article 4 bis de la CCN Agirc), c'est-à-dire les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) appartenant à un certain niveau de classification professionnelle de branche.

Il appartient à la commission paritaire rattachée à l'APEC de déterminer le niveau des emplois à partir duquel il y a lieu à application des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation que les partenaires sociaux de la branche professionnelle du personnel des agences générales d'assurances s'entendent pour définir les catégories de salariés susceptibles de bénéficier du régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette démarche paritaire n'empêche pas le recours 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.

Article I Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance (IDCC 2335).

Article II Catégories objectives

Article 2.1 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, sont visés les salariés positionnés à partir de la classe V bis définie par la Convention collective nationale du personnel des agences générales en date du 17 septembre 2019 dans ses articles 11 à 18. Ces salariés relèvent automatiquement du régime de protection sociale complémentaire en tant que cadre.

Les articles 11 à 18 de la convention collective en date du 17 septembre 2019, a créé un niveau intermédiaire de classification afin de favoriser l'évolution des salariés (niveau de classification V bis ; article 11.4^o de l'avenant du 17 septembre 2019 à la Convention collective du personnel des agences générales d'assurance).

Les sept niveaux de classification sont répartis au sein des deux statuts suivants :

— Statut d'employé : de la classe I à la classe V ;

— Statut de cadre : de la classe V bis à la classe VI.

Article 2.2

Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire et retraite

Les salariés ayant, en application des anciennes Convention collective (celles du 23 mars 1994 et du 2 juin 2003), un statut entraînant leur affiliation au régime de protection sociale complémentaire et retraite des cadres, conservent le bénéfice de cette affiliation.

En effet, l'article 16 de la CCN du 2 juin 2003 permettait aux salariés ayant, en application de l'ancienne convention collective, un statut entraînant leur affiliation au régime de retraite des cadres, de conserver cette possibilité d'affiliation. En conséquence, l'AGIRC avait prévu une clause de sauvegarde afin d'éviter que les salariés ne changeant pas de fonction dans l'agence ne soient exclus du régime à l'occasion de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification de 2003. Ainsi, lorsque qu'un salarié était reclassé sous le seuil de son ancien groupe de cotisants, l'application de cette clause permettait de ne pas remettre en cause son affiliation et de le maintenir dans le régime aussi longtemps qu'il exerçait les mêmes fonctions dans la même agence.

De même, l'article 15 de la convention collective du 17 septembre 2019 précise que les modifications apportées au système de classification ne peuvent avoir pour effet de diminuer le niveau de classification du poste occupé par le salarié.

Pour l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 et le Décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux salariés pouvant être intégrés à la catégorie des cadres, sont visés :

— Les employés relevant de la classification classe V au sens de la Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances dont l'évaluation fait apparaître un critère des classes VI bis ou VI (technicité, autonomie ou relationnel) ;

— Les salariés positionnés de la Classe III à la Classe V (sans critères de la Classe V bis et VI) peuvent être affiliés aux régimes de protection sociale complémentaire et de retraite des cadres.

Article III

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

Le présent accord ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il ne soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article IV

Dispositions finales

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'agrément auprès de l'APEC ainsi que l'extension du présent accord, agéa étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail ainsi que les articles 4 et 5 de la convention collective du 17 septembre 2019.

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, auprès l'Administration compétente, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

