

Assurances : Cadres de direction des sociétés

BROCHURE JO 3265

IDCC 2357

Accord du 3 mars 1993

[Nonétendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des sociétés d'assurances (F.F.S.A.).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national des cadres de direction de l'assurance (C.F.E. - C.G.C.) ;

Syndicat du personnel de direction des sociétés d'assurances et de capitalisation (S.D.A.C.) ;

CFDT Banques et Assurances

Préambule

A. — Le présent accord a pour objet de fixer les dispositions de portée générale communes à l'ensemble des cadres de direction des sociétés d'assurances et de réassurance.

Son contenu tient compte du principe selon lequel les conditions d'exercice des fonctions de cadre de direction se règlent principalement au plan de chaque entreprise.

Le niveau des responsabilités auquel ces fonctions se situent dans les entreprises implique en effet :

- une très large disponibilité des cadres de direction au service de l'entreprise, cette disponibilité s'appliquant à la fois au temps à consacrer à leurs activités professionnelles et à la mobilité (fonctionnelle, géographique) à laquelle ils peuvent être naturellement appelés,
- la mise à leur disposition, par le chef d'entreprise, de conditions matérielles et morales d'exercice de leurs activités professionnelles en rapport avec ces responsabilités,
- l'existence de relations d'estime et de confiance réciproques entre les chefs d'entreprise et les cadres de direction.

Il appartient donc à chaque chef d'entreprise d'établir, en concertation avec les intéressés, les modalités de collaboration les plus appropriées à la satisfaction de ces trois lignes directrices.

Le présent accord vise, en effet, à constituer le socle à partir duquel doivent s'élaborer les relations salariales et sociales entre les cadres de direction et leur entreprise.

B. — Désireux de faire désormais le point, ensemble, des principaux sujets d'intérêt général au niveau professionnel, les signataires conviennent de se rencontrer périodiquement.

Consacrées à des échanges d'information en vue d'un dialogue constructif dans un esprit de concertation, ces rencontres auront notamment pour thèmes :

- l'environnement général socio-politique et économique de la profession aux plans national, communautaire et international,
- l'évolution des marchés, des produits, de leur distribution, etc.,
- l'évolution de l'emploi et des qualifications ainsi que du dispositif de protection sociale du personnel (en particulier les régimes professionnels de retraite et de prévoyance),
- les problèmes d'actualité de la profession.

1. Champ d'application

L'accord s'applique :

- aux salariés⁽¹⁾

(1) Y compris les directeurs généraux des sociétés françaises et les mandataires généraux pour la France des sociétés étrangères exerçant simultanément des fonctions telles que définies au présent alinéa, sauf décision contraire du conseil d'administration ou de l'autorité qui les nomme. Exerçant des fonctions que le chef d'entreprise ou le conseil d'administration situe, eu égard à leur contenu de responsabilités, au-delà de celles des fonctions de cadre et d'inspection⁽²⁾

(2) Conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992.

. Les entreprises attribuent à ces fonctions les appellations de leur choix.

— aux entreprises et organismes employeurs tels que définis par les conventions collectives de travail des cadres

dessociétés d'assurance et de l'inspection⁽²⁾

(2) Conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992.

2. Cadre juridique général

Les rapports entre les employeurs et les cadres de direction sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur applicables aux relations de travail nées d'un contrat de travail, sous réserve des dispositions plus favorables résultant du présent accord et, le caséchéant, de celles qui, de portée collective ou individuelle, sont appliquées au niveau de l'entreprise, ou d'un ensemble d'entreprises, notamment celles réunies par un lien syndical.

3 (d'origine). Contrat de travail

L'engagement dans des fonctions de cadre de direction, ou l'accès, par la promotion interne, à de telles fonctions, fait l'objet d'unécrit.

Cetécrit mentionne au moins :

- la nature des fonctions confiées au moment de l'engagement ou de la promotion, ce qui ne peut constituer un obstacle à d'autres affectations ultérieures,
- la désignation (appellation) de la fonction,
- la durée et les modalités de la période probatoireéventuelle,
- le champ géographique où la fonction est ou sera susceptible d'être exercée,
- les montants, composantes et modalités de la rémunération,

En outre, la référence au présent accord doit y figurer.

Les entreprises prendront, avant le 31 décembre 1993, les mesures nécessaires pour mettre en harmonie avec les dispositions du présent paragraphe 3 la situation des cadres de direction en fonction à la date d'effet du présent accord, selon toute modalité à leur convenance.

3 (nouveau). Contrat de travail

(Voirégalement Accord du 30 juin 2023)

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

(I) Signataires :

Organisations patronales :

FFA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FEC - FO ;

FBA CFDT ;

CFE CGC Assurance ;

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

L'engagement dans des fonctions de cadre de direction, ou l'accès, par la promotion interne, à de telles fonctions, fait l'objet d'unécrit.

Cetécrit mentionne au moins :

- la nature des fonctions confiées au moment de l'engagement ou de la promotion, ce qui ne peut constituer un obstacle à d'autres affectations ultérieures,
- la désignation (appellation) de la fonction,
- la durée de la période d'essai qui est de 4 mois au plus peutêtre renouvelée, par accord exprès conclu entre l'employeur et le salarié, une fois, pour une durée au pluségale à 4 mois ; pendant cette période, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat de travail sous réserve du respect du délai de prévenance prévu par le Code du travail,
- le champ géographique où la fonction est ou sera susceptible d'être exercée,
- les montants, composantes et modalités de la rémunération,

En outre, la référence au présent Accord doit y figurer.

Les entreprises prendront, avant le 31 décembre 1993, les mesures nécessaires pour mettre en harmonie avec les dispositions du présent paragraphe 3 la situation des cadres de direction en fonction à la date d'effet du présent Accord, selon toute modalité à leur convenance.

4. Rémunération

Chaque entreprise détermine les conditions de rémunération des cadres de direction en rapport avec le niveau des

responsabilités à exercer et les résultats obtenus. Les chefs d'entreprise sont particulièrement attentifs à développer les modes de rémunération et d'intéressement prenant en compte, plus directement, la contribution des cadres de direction dans le développement et les résultats de l'entreprise (plan d'épargne d'entreprise, stock options, dispositif d'intéressement, fonds de pension, ...).

5. Maladie

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, les cadres de direction bénéficient des garanties instituées, sur le plan de la profession, à l'intention des cadres et de l'inspection (incapacité temporaire de travail, prolongation de la maladie, inaptitude)⁽²⁾

(2) Conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992.

Les allocations journalières dues au titre du régime professionnel de prévoyance seront complétées, s'il y a lieu, par l'employeur, jusqu'à concurrence de la totalité de la rémunération pendant les 6 premiers mois d'indisponibilité, durée portée à 12 mois après 5 années d'exercice de fonctions de cadre de direction dans l'entreprise.

6. Préavis

La durée du préavis réciproque est fixé, sauf faute grave ou force majeure, à 6 mois. Si le contrat de travail prévoit une période probatoire, cette disposition ne vaut qu'après l'accomplissement de cette période.

7. Indemnité de licenciement

Les cadres de direction licenciés pour un motif autre que la faute grave ou lourde et qui ont plus de 3 ans de présence dans l'entreprise reçoivent une indemnité de licenciement déterminée sur la base du montant le plus élevé :

- soit la rémunération annuelle brute correspondant aux 12 mois précédents ;
- soit le tiers des rémunérations annuelles brutes correspondant aux 36 mois précédents.

Cette indemnité est calculée comme suit, en pourcentage de la rémunération annuelle, sauf dispositions plus favorables du contrat de travail :

Durée de présence dans l'entreprise	Par année en tant qu'employé ou agent de maîtrise	Par année en tant que cadre ou inspecteur	Par année en tant que cadre de direction
Moins de 10 ans	2,5%	4,0%	5,5%
De 10 à 19 ans	3,0%	4,5%	6,0%
De 20 à 29 ans	3,5%	5,0%	6,5%
30 ans et plus	4,0%	5,5%	7,0%

Les pourcentages retenus pour le calcul sont ceux qui correspondent à la durée totale de présence dans l'entreprise à la date du licenciement.

Si l'intéressé a 50 ans ou plus à la date du licenciement, l'indemnité est majorée de :

- 0,5 p. 100 de la rémunération annuelle par année de présence dans l'entreprise en tant qu'employé ou agent de maîtrise ;
- 0,75 p. 100 par année en tant que cadre ou inspecteur ;
- 1,25 p. 100 par année en tant que cadre de direction.

Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité légale.

8. Indemnité de départ ou de mise à la retraite

a) Départ à la retraite

Le cadre de direction qui souhaite cesser volontairement son activité pour bénéficier d'une pension de retraite en informe par écrit son employeur en respectant un délai de prévenance d'une durée identique à celle du préavis prévue par son contrat de travail.

Au moment de son départ, l'intéressé reçoit — à condition de compter au moins 10 ans de présence dans l'entreprise — une indemnité de départ en retraite égale à 1/120 de sa rémunération annuelle brute par année de présence dans l'entreprise.

b) Mise à la retraite

(Voir également l'accord du 21 avril 2005, étendu)

L'employeur peut mettre à la retraite un cadre de direction :

b 1) Soit à l'âge normal de la retraite tel qu'il est fixé par la convention de retraite et de prévoyance en vigueur dans la profession.

Le cadre de direction reçoit alors, s'il compte au moins 2 ans de présence dans l'entreprise, une indemnité calculée comme il est dit au a ci-dessus, et majorée de 1/180 de la même rémunération brute par année de présence au-delà de la dixième⁽³⁾

(3) Ce mode de calcul étant considéré comme équivalent au minimum légal prévu à l'article L. 122-14-13 du code du travail.

b 2) Soit à un âge situé dans la période d'anticipation de la retraite prévue par ladite convention de retraite et de prévoyance.

Dans l'hypothèse où le cadre de direction remplit alors les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse avec la durée maximum d'assurance prise en compte par le régime général de la sécurité sociale, il reçoit une indemnité calculée dans les mêmes conditions qu'en cas de mise à la retraite à l'âge normal⁽³⁾

(3) Ce mode de calcul étant considéré comme équivalent au minimum légal prévu à l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Dans le cas contraire, l'indemnité est une indemnité de licenciement calculée comme prévu au 7 ci-dessus, si l'intéressé est âgé de 60 ans révolus à la date de la cessation de son contrat de travail. Au-delà de 60 ans, elle est calculée à raison de 80, 60, 40 ou 20 p. 100 de ladite indemnité selon que l'intéressé est âgé de 61, 62, 63 ou 64 ans révolus. Elle ne peut être inférieure à celle qui serait versée en cas de mise à la retraite à l'âge normal.

L'indemnité de départ ou de mise à la retraite est allouée aux conditions ci-dessus sauf dispositions plus favorables du contrat de travail.

Dans tous les cas, la mise à la retraite fait l'objet d'une information écrite par l'employeur, en observant un délai de prévenance égal à la durée du préavis prévue par le contrat de travail.

9. Autres garanties collectives

Les cadres de direction bénéficient, en outre, des garanties collectives instituées sur le plan de la profession, à l'intention des cadres et de l'inspection dans les domaines ci-après :

- maternité et adoption,
- régimes professionnels de retraite et de prévoyance (se reporter à la convention collective Assurances : Sociétés),
- contrat d'assurance contre les accidents en cas de déplacement professionnel.

10. Bons offices

Les différends entre employeurs et cadres de direction doivent constituer une exception d'une extrême rareté.

Cependant, en cas de différend à l'occasion de l'application du présent accord, les signataires se prêteront leurs « bons offices » pour rechercher une solution équitable.

Si le différend persiste ou soulève une question d'interprétation dudit accord, une commission réunissant les signataires sera réunie pour faire connaître son avis.

Lorsqu'un cadre de direction va être l'objet ou est l'objet d'une mesure de licenciement individuel, il peut demander que son cas soit examiné dans le cadre de la procédure des « bons offices » prévue au deuxième alinéa ci-dessus. Cette disposition sera rappelée expressément dans la convocation à l'entretien préalable prévu par la législation en vigueur.

Dans ce cas, l'intéressé doit en faire la demande par pli recommandé adressée tant à la F.F.S.A. qu'à l'une ou l'autre des organisations de cadres de direction signataires du présent accord. Une copie de cette lettre doit être adressée à l'employeur.

11. Durée—entrée en vigueur—mesures transitoires

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle par un ou plusieurs des signataires, sous réserve de notifier celle-ci au plus tard 3 mois avant sa prise d'effet. Toute dénonciation doit avoir été précédée d'une demande de réexamen adressée aux autres signataires au moins 3 mois avant la date de notification de la dénonciation.

Cet accord se substitue, en tous points, à effet du 1^{er} janvier 1993, aux dispositions de la convention du 15 février 1978. Il s'applique donc, à compter du 1^{er} janvier 1993, aux cadres de direction en fonction dans les entreprises à la date de signature dudit accord. Son dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi sera effectué à l'initiative de la partie la plus diligente.

Toutefois, les cadres de direction ayant, en cette qualité, au moins 3 ans de présence dans l'entreprise à la date de leur licenciement recevront une indemnité calculée selon les modalités prévues par la convention collective du 15

février 1978 (article 20), en cas de licenciement notifié avant le 1^{er} janvier 1994.

Le délai du 1^{er} janvier 1994 est porté au 1^{er} janvier 1997 pour les cadres de direction âgés de 50 ans ou plus au 1^{er} janvier 1993 et ayant, à cette date, en cette qualité, au moins 10 ans de présence dans l'entreprise.

En outre, en matière d'indemnité de mise à la retraite, les cadres de direction, âgés de 58 ans au moins à la date du 1^{er} janvier 1993 et ayant exercé dans l'entreprise, pendant 10 ans au moins des fonctions de cadre de direction, recevront, en cas de mise à la retraite à 60, 61, 62, 63 ou 64 ans, une indemnité calculée :

— sans avoir à rechercher si le cadre de direction remplit ou non les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse avec la durée maximum d'assurance prise en compte par la sécurité sociale ;

— et sur la base :

- soit des modalités de la convention collective du 15 février 1978 (article 25) si la mise à la retraite est notifiée avant le 1^{er} janvier 1997,

- soit des modalités prévues au 8— b2 3^e alinéa ci-dessus si la mise à la retraite est postérieure à cette date.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Régime de retraite professionnelle

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

Dispositif de fonds de pension

(Voir CCN «Assurances : sociétés», Dispositif de fonds de pension)

Période d'essai

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

Mise à la retraite

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

Accord du 21 avril 2005

[Étendu par arr. 8 mars 2006, JO 15 mars]

Titre I

Cadres de direction ayant commencée à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière

Cadres de direction handicapés

Préambule au titre I

Les cadres de direction ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière, ainsi que les cadres de direction handicapés, ont désormais la possibilité, dans certaines conditions, de faire liquider leur retraite Sécurité sociale, Arrco et/ou Agirc, avant l'âge de 60 ans.

Toutefois, aux termes de l'article 4 du règlement du régime de retraite professionnel (RRP fermé au 31 décembre 1995), ces mêmes salariés ne peuvent demander la mise en service de la retraite qu'ils ont acquise au titre de ce régime avant l'âge de 60 ans.

Aussi les parties signataires adoptent-elles les mesures ci-après, dont l'objet est de faciliter les départs volontaires des salariés concernés en leur accordant une indemnité spécifique compensant l'impossibilité de percevoir leur retraite RRP avant leur soixantième anniversaire.

Article 1 Indemnité

Les cadres de direction ayant acquis des droits retraite dans le régime de retraite professionnel (RRP fermé) et cessant leur activité pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein auprès du régime général de la Sécurité social en application :

— de l'article L. 351-1-1 du Code de la Sécurité sociale, sous réserve que soient remplies les conditions fixées par les articles D. 351-1-1 à D. 351-1-3 du Code de la Sécurité sociale, relatifs aux salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant une longue carrière,

— ou de l'article L. 351-1-3 du Code de la Sécurité sociale, sous réserve que soient remplies les conditions fixées par les articles D. 351-1-5 et D. 351-1-6 du Code de la Sécurité sociale, relatifs aux salariés handicapés, perçoivent, de la part de leur employeur, une indemnité dont le montant est déterminé comme suit :

(montant annuel de la retraite Creppsa calculé conformément au règlement du RRP fermé⁽¹⁾) × (nombre d'années séparant de son soixantième anniversaire l'âge auquel l'intéressé liquide sa pension vieillesse Sécurité sociale

(1) Toutefois, tant que les dispositions de l'article 15-1/ de ce règlement demeurent en vigueur, l'appréciation de la condition de 34 années et 5 mois de services visée par cet article est déterminée comme si le salarié avait poursuivi son activité jusqu'à l'âge de 60 ans.

Le montant annuel de la retraite Creppsa est fourni à l'employeur par le salarié qui lui remet, à cet effet, un document établi par la Creppsa.
(2).

(2) Les années incomplètes sont retenues au prorata du nombre de mois.

Cette indemnité est versée en une seule fois dès que l'intéressé justifie avoir obtenu la liquidation de sa pension Sécurité sociale au taux plein en application des textes précités.

Elle se cumule avec l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

Article 2 **Date d'effet**

Les dispositions de l'article 1 ci-dessus s'appliquent aux cessations de contrats de travail prenant effet à compter du :

- 1^{er} janvier 2004 s'agissant des cadres de direction bénéficiant d'une pension vieillesse Sécurité sociale au taux plein au titre de l'article L. 351-1-1 du code de la Sécurité sociale et des textes pris pour son application ;
- 1^{er} juillet 2004 s'agissant de ceux bénéficiant d'une telle pension au titre de l'article L. 351-1-3 du code de la Sécurité sociale et des textes pris pour son application.

Titre II **Mise à la retraite**

Préambule au titre II

En cohérence avec la négociation qui a permis d'aboutir à l'accord du 14 octobre 2004 sur la formation professionnelle, les parties signataires s'attachent à prendre en compte les mutations que connaît actuellement le secteur de l'assurance, ainsi que les évolutions législatives de nature à favoriser, directement ou indirectement, l'emploi et la formation professionnelle dans les sociétés d'assurances.

Dans ce cadre, comme elles l'ont fait pour les salariés administratifs et les inspecteurs par l'accord du 14 octobre 2004 portant application de la loi du 21 août 2003 relative à la réforme des retraites, elles souhaitent, par les dispositions ci-après, d'une part, accompagner le développement des compétences des cadres de direction en confirmant leur volonté de déployer un effort soutenu en matière d'emploi et de formation professionnelle, d'autre part, offrir des solutions de nature à favoriser le renouvellement des générations.

Article 3 **Principes généraux**

Les contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle fixées ci-après peuvent permettre la mise à la retraite des cadres de direction entre 60 et 65 ans, dès lors qu'ils remplissent les conditions d'âge et de durée minimale d'assurance leur permettant de bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein dans le régime de base de la Sécurité sociale, ainsi que dans les régimes Arrco et/ou Agirc.

Article 4 **Information du cadre de direction et échange de vues préalable**

L'employeur qui envisage la mise à la retraite d'un cadre de direction âgé d'au moins 60 ans et de moins de 65 ans lui propose un entretien individuel au moins six mois avant la date prévue de mise à la retraite, pour lui faire part de son intention.

À la suite de cet entretien, l'employeur informe par écrit l'intéressé de sa décision.

En cas de confirmation de la décision de mise à la retraite, le salarié peut, dans le délai d'un mois, solliciter un second examen de cette décision, au cours duquel il peut faire valoir sa situation personnelle et professionnelle et faire part de ses souhaits. Dans ce cas, l'employeur doit recevoir l'intéressé lors d'un nouvel entretien. Si la décision de mise à la retraite est confirmée, sa notification intervient au moins deux mois avant la date envisagée de mise à la retraite.

Article 5 **Contrepartie au niveau de la branche**

L'accord du 14 octobre 2004 «Anticiper et accompagner le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie» a porté à 2,2 % de la masse salariale le pourcentage de contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Il est précisé à ce sujet que les rémunérations des cadres de direction sont bien prises en compte dans la masse salariale servant au calcul de la contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Les parties signataires confirment ainsi leur souhait d'encourager le développement de la formation professionnelle au bénéfice de tous les salariés, y compris les cadres de direction.

Article 6 **Contreparties au niveau de l'entreprise**

En cas de recours à l'une des contreparties prévues ci-dessous, la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur d'un cadre de direction ayant atteint l'âge de 60 ans et susceptible de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein dans le régime de base de la sécurité sociale, ainsi que dans les régimes Arrco et/ou Agirc, ne peut être considérée comme un licenciement :

- signature d'un accord d'entreprise prévoyant des dispositions favorisant le développement des actions de formation professionnelle au bénéfice des salariés âgés de plus de 45 ans ou ayant plus de vingt ans d'activité professionnelle, et comportant des dispositions spécifiques applicables aux cadres de direction ;
- conclusion d'une embauche en contrat à durée indéterminée d'un cadre de direction pour deux mises à la retraite de salariés de cette même catégorie ;
- promotion d'un salarié aux fonctions de cadre de direction pour deux mises à la retraite de salariés de cette même catégorie ;
- inscription d'un cadre de direction ou d'un salarié destiné à être promu dans cette catégorie à une formation de haut niveau, donnant lieu à délivrance d'une certification (Centre des Hautes Études d'Assurances ou MBA au sein de l'École nationale d'assurances, ou formation de niveau équivalent dispensée par cette institution ou par une autre) pour deux mises à la retraite de salariés de cette même catégorie.

L'application de ces mesures intervient dans un délai de un an maximum avant, et de deux ans maximum après la date d'effet de la mise à la retraite des salariés concernés.

Article 7 Indemnité de mise à la retraite

a) Le cadre de direction mis à la retraite en application des présentes dispositions a droit, s'il compte au moins deux ans de présence dans l'entreprise, à une indemnité égale à 1/120^{ème} de sa rémunération annuelle brute par année de présence dans l'entreprise, majorée de 1/180^{ème} de la même rémunération brute par année de présence au-delà de la dixième. Cette indemnité est ensuite majorée de :

- 100 % pour le cadre de direction dont la mise à la retraite est notifiée entre son 60^{ème} et son 62^{ème} anniversaire sans que celle-ci soit inférieure à 50 % de l'indemnité calculée dans les conditions prévues au b) ci-dessous ;
- 60 % pour le cadre de direction dont la mise à la retraite est notifiée entre son 62^{ème} et son 63^{ème} anniversaire sans que celle-ci soit inférieure à 40 % de l'indemnité calculée dans les conditions prévues au b) ci-dessous ;
- 40 % pour le cadre de direction dont la mise à la retraite est notifiée entre son 63^{ème} et son 64^{ème} anniversaire sans que celle-ci soit inférieure à 33 % de l'indemnité calculée dans les conditions prévues au b) ci-dessous ;
- 20 % pour le cadre de direction dont la mise à la retraite est notifiée entre son 64^{ème} et son 65^{ème} anniversaire sans que celle-ci soit inférieure à 25 % de l'indemnité calculée dans les conditions prévues au b) ci-dessous.

Cette indemnité est la contrepartie de la mise à la retraite intervenant à un âge inférieur à celui prévu par la loi du 21 août 2003. En conséquence, elle ne bénéficie pas aux cadres de direction quittant volontairement l'entreprise dans le cadre d'un départ à la retraite, ni à ceux mis à la retraite à partir de leur soixante-cinquième anniversaire.

b) Base de calcul de l'indemnité prévue au a) ci-dessus, déterminée en pourcentage de la rémunération annuelle :

Durée de présence dans l'entreprise	Par année en tant qu'employé ou agent de maîtrise	Par année en tant que cadre ou inspecteur	Par année en tant que cadre de direction
Moins de 10 ans	3,0 %	4,75 %	6,75 %
De 10 à 19 ans	3,5 %	5,25 %	7,25 %
De 20 à 29 ans	4,0 %	5,75 %	7,75 %
30 ans et plus	4,5 %	6,25 %	8,25 %

Les pourcentages retenus correspondent à la durée totale de présence dans l'entreprise à la date de la mise à la retraite.

Le salaire à prendre en considération est le montant le plus élevé :

- entre la rémunération annuelle brute correspondant aux douze mois précédant la rupture du contrat de travail
- et le tiers des rémunérations annuelles brutes correspondant aux trente-six mois précédant la rupture du contrat de travail.

Titre III **Dispositions communes**

Article 8 **Champ d'application de l'accord**

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

— aux entreprises et organismes employeurs tels que définis par les conventions collectives de travail des cadres des sociétés d'assurances et de l'inspection⁽¹⁾ ;

(1) *Conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992.*

— aux salariés⁽²⁾ exerçant des fonctions que le chef d'entreprise ou le conseil d'administration situe, eu égard à leur contenu de responsabilités, au-delà de celles des fonctions de cadre et d'inspection

(2) *Y compris les directeurs généraux des sociétés françaises et les mandataires généraux pour la France des sociétés étrangères exerçant simultanément des fonctions telles que définies au présent alinéa, sauf décision contraire du conseil d'administration ou de l'autorité qui les nomme.*
(1)

(1) *Conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992.*

Article 9 **Portée juridique de l'accord**

Les parties signataires conviennent de donner aux dispositions de cet accord le même effet juridique que celui prévu par le troisième alinéa de l'article L. 132-23 du Code du travail.

Le présent accord ayant vocation à créer un ensemble cohérent de mesures de fin de carrière, ses dispositions sont indissociables les unes des autres. La nullité ou l'inopposabilité de l'une d'entre elles remettrait en cause la cohérence de l'ensemble et donc contreviendrait à la volonté des signataires ; en conséquence, elle emporterait la nullité ou l'inopposabilité de l'ensemble du présent accord.

Article 10 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11 **Date d'effet**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur dès parution de leur arrêté d'extension, les parties signataires s'engageant à effectuer sans délai les démarches nécessaires à leur dépôt légal et à leur extension.

Qualité de vie au travail

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

Prévoyance

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

Formation professionnelle

Financement de l'apprentissage

(Voir la CCN «Assurances : Sociétés»)

Reconversion ou promotion par alternance dit «Pro-A»

(Voir la CCN «Assurances : sociétés»)

Mixité et diversité

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

Télétravail

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

Qualité de vie au travail

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