

Assurances : agences générales

1^{er} janvier 2016

Date du dernier texte enregistré : 24 juin 2015

[Demiers textes intégrés](#)

[Voir jurisprudence](#)

Avertissement

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

Les clauses dites « d'imperativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :

- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
- sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.

Assurances (agences générales)

IDCC 2335

BROCHURE JO 3115

Convention collective nationale du 2 juin 2003

(Étendue par arrêté du 9 décembre 2003, JO 18 décembre 2003, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2004)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CSFV-CFTC ;

CFTC - SN2A ;

CFE-CGC.

Dispositions générales

TITRE I

Cadre juridique de la convention

Article 1

Champ d'application

La présente convention collective régle les rapports entre :

- d'une part, les employeurs compris dans la nomenclature de l'INSEE sous le numéro de code NAF 672.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

(Modifié par avenant n° 1 du 10 juillet 2003 étendu par arrêté du 9 décembre 2003, JO 18 décembre 2003)

La présente convention collective s'applique à l'ensemble de la branche professionnelle à partir du 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension a été publié.

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 23 mars 1994.

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, par l'une ou plusieurs des parties signataires, conformément à l'article [L.132-7](#) du 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 Nationale Sociale 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 négociation 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

1 - 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 Nationale Sociale est convoquée à cette fin.

Conformément à l'article [L.132-8](#) 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.

2 - Dénonciation partielle de la convention

La présente convention peut faire l'objet d'une dénonciation partielle, de la part d'une ou plusieurs parties signataires, limitée aux Titres XI (formation) et XII (prévoyance), 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 en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris.

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

Conformément à l'article [L. 132-9](#) du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs, représentative sur le plan national au sens de l'article [L. 133-2](#) du Code du travail qui n'est pas partie à la convention collective, a la possibilité d'y adhérer ultérieurement.

Le syndicat qui adhèrera 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 Nationale Sociale et ce, dans le cadre des attributions conférées à ladite Commission.

Article 8

Représentation du personnel

Les dispositions relatives au nombre de délégués du personnel et des membres des comités d'entreprises, au financement des oeuvres sociales gérées par ces comités, à l'électorat et à l'éligibilité, ainsi qu'aux conditions d'exercice de ces différentes fonctions, sont réglées par les textes légaux et réglementaires.

Les partenaires sociaux, attachés au renforcement et au développement du dialogue social, s'engagent à ouvrir au premier semestre 2004 des négociations sur le paritarisme au niveau de la branche.

- Rémunération des salariés participant aux réunions des Commissions Paritaires

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.

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 et ces deux salariés doivent être employés dans des agences de régions différentes, lorsqu'il s'agit d'une commission nationale ;
- 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.

Article 9

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

1 - 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'organisme collecteur de fonds de la formation agréé par les instances professionnelles.

2 - Composition

La commission paritaire nationale pour l'emploi est composée de :

- 1 délégué par centrale syndicale de salariés d'agence représentative au plan national ;
- 5 représentants d'AGEA.

3 - 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 se diviser en groupes de travail.

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.

4 - Participation aux réunions

Le temps passé par les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale est assimilé à du temps de travail et sera payé comme tel aux échéances normales.

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 ;
- 67,85 € pour les frais d'hébergement et de repas.

5 - Financement des dépenses

Chaque année la commission établit un accord avec l'OPCA Assurance (OPCASSUR) (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*), de nature à assurer les dépenses relatives aux enquêtes ou études nécessaires à la mise en place de la politique de formation.

Article 10

Commission nationale paritaire professionnelle de conciliation et/ou d'interprétation

Il est constitué une commission nationale paritaire professionnelle de conciliation où siègent 1 représentant de chaque organisation syndicale signataire de la présente convention et un nombre égal de représentants d'AGEA.

Cette commission est chargée d'étudier en collaboration les questions d'intérêt général relatives à la profession des employés d'agences générales d'assurances, ainsi qu'à l'application et à l'interprétation de ladite convention.

Elle 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.

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.

Le secrétariat de la commission est assuré par AGEA.

TITRE III Classification

Article 11

Les buts du système de classification

Les partenaires sociaux ont souhaité réviser le système de classification des emplois de la CCN du personnel des agences générales d'assurances du 23 mars 1994 en visant les différentes adaptations suivantes :

- mieux refléter l'organisation réelle des agences et accompagner les évolutions de structure et de métier des prochaines années ;
- favoriser une gestion dynamique des ressources humaines pour mieux répondre aux besoins de professionnalisation des collaborateurs d'agence, et pour rendre attractifs auprès des jeunes les métiers de la profession ;
- améliorer l'employabilité au sein de la profession et avec les professions proches en adoptant une classification souple et facilement transposable.

Ils ont ainsi cherché à mettre à la disposition de la profession un système pratique, adapté quelque soit la taille et l'organisation des agences et ouvert sur des processus de gestion de personnel comme le recrutement, la formation ou la gestion des compétences et des carrières.

Article 12

Les principes du système de classification

1 - La classification des métiers et des emplois

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

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

Il appartient à l'employeur de positionner, au sein de la filière métier d'appartenance, l'emploi réel de son salarié, en concertation avec celui-ci.

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

- Métiers logistiques ;
- Collaborateur d'agence à dominante gestionnaire ;
- Collaborateur d'agence à dominante commerciale ;
- Chargé de clientèle ;
- Technicien des métiers supports ;
- Collaborateur généraliste ;
- Attaché d'agence.

Ces sept métiers sont décrits à l'article 19 de la présente convention.

2 - 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 20 de la présente convention.

3 - Les niveaux de classification

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

4 - Les statuts

Les partenaires, considérant la réalité des organisations et des emplois dans les agences générales d'assurances, ont considéré que les statuts du personnel devaient être ramenés aux deux statuts suivants :

- statut de collaborateur d'agence de la classe 1 à la classe V ;
- statut de cadre en classe VI.

Article 13

La classification des métiers

Les métiers salariés de la profession des agences générales d'assurances, tels que définis à l'article 19 de la présente convention, et évalués à partir des trois critères classants retenus, sont classés comme suit :

	I	II	III	IV	V	VI
Métiers logistiques	X	X				
Collaborateur d'agence à dominante gestionnaire	X	X	X			
Collaborateur d'agence à dominante commerciale			X	X		
Chargé de clientèle			X	X	X	X
Technicien des métiers supports			X	X	X	
Collaborateur d'agence généraliste		X	X	X		
Attaché d'agence						X

Article 14

La classification des emplois

1 - Il n'existe aucune concordance entre les niveaux de l'ancienne grille et de la nouvelle. Les emplois, relevant de chacune des «filières métiers» positionnées dans la grille de classification ci-dessus, sont évalués à l'aide des critères classants et affectés dans les classes correspondantes.

2 - Règle d'utilisation combinée des critères

- Pour un emploi donné, l'évaluation ne donne pas forcément la même classe pour les trois critères. Toutefois un même emploi ne doit pas être évalué 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.
- Ainsi 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).

Article 15

Période d'initiation

Les «collaborateurs d'agence à dominante gestionnaire» sans formation en rapport avec l'activité des agences générales d'assurances ou sans expérience professionnelle en agence seront positionnés en classe I pour une période maximale d'un an à compter de la date d'embauche.

Article 16

Mise en oeuvre des dispositions relatives à la classification

1 - Principe

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

Les salariés ayant, en application de l'ancienne convention collective, un statut entraînant leur affiliation au régime de retraite des cadres, conservent cette possibilité d'affiliation.

2 - Entrée en vigueur

L'employeur disposera d'un délai de 12 mois à compter de la date d'application de la présente convention pour achever la mise en place de la présente classification.

3 - Notification des classements

A - Un entretien au cours duquel l'employeur informe et explique à son salarié son positionnement (métier, emploi, classe) dans le nouveau système doit être fait dans le délai défini à la disposition précédente.

À l'issue de l'entretien, l'employeur notifie à son salarié la modification de sa classification par courrier recommandé avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge en double exemplaire.

B - Sauf contestation écrite dans les deux mois suivant cette notification, le nouveau classement du salarié est réputé accepté.

C - Le salarié, dans ce délai de deux mois, peut contester sa nouvelle classification. Si l'employeur et le salarié ne peuvent se mettre d'accord, l'un ou l'autre peuvent saisir la commission paritaire de conciliation instituée à l'article 10 de la présente convention.

Article 17

Entretien professionnel

(mod. par →)

Résultat de : Avenant 1^{er} déc. 2004, étendu par arr. 30 juin 2005, JO 14 juill.,

(1) Signataires de l'avenant n° 4 du 1^{er} décembre 2004 :

Organisation(s) patronale(s) :

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

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC - CSFV ;

CFTC - SN2A ;

CFE - CGC.

L'employeur fait le point régulièrement et au moins une fois par an, au cours d'un entretien avec son salarié, sur l'emploi exercé, sur les développements possibles de l'emploi dans sa filière métier ou dans une autre filière métier et sur les acquisitions de compétences correspondantes.

Afin de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, les parties signataires conviennent de mettre en oeuvre un certain nombre de mesures destinées à favoriser l'émergence d'un consensus entre le salarié et son employeur sur la détermination d'un parcours de formation. Cette démarche a pour objectif de concilier les besoins de l'agence et les aspirations du salarié dans le cadre de l'exercice de sa profession.

Pour ce faire, il est convenu :

- que soit élaboré à l'initiative de la CPNEFP et en lien avec OPCASSUR (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*), chargé du financement, une plaquette d'information, remise préalablement à l'entretien et destinée au salarié. Cet outil devra comporter notamment les dispositions essentielles de la loi du 4 mai 2004 et celles du présent accord, ainsi que le dispositif de formation de la branche professionnelle ;
- que le salarié soit informé de la tenue de l'entretien professionnel le concernant au moins une semaine à l'avance.

Article 18

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 nationale paritaire de conciliation instituées par l'article 10 de la présente convention.

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

Article 19

Les principaux métiers des agences générales d'assurances

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.

Métier de collaborateur d'agence à dominante gestionnaire

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

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

Métier de collaborateur à dominante commerciale

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 de ces emplois concernent :

- 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...) ;
- Toute forme d'assistance à l'agent dans son activité commerciale.

Ces emplois, comportent le plus souvent une part d'activités de gestion relevant du métier précédent.

Métier de chargé de clientèle

Le métier de chargé de clientèle 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 réalisation d'études de marché et 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 ses clients.

Technicien des métiers supports

Les métiers supports concernent les activités techniques nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise qu'est l'agence. Ce sont par exemple les métiers de comptable, d'informaticien ou encore de gestionnaire de personnel.

Métier de collaborateur d'agence généraliste

Les emplois relevant de ce métier se rencontrent le plus souvent dans les agences de très petite taille dont la structure est constituée d'un agent général et d'un (ou deux) salariés. Ces emplois sont de niveau variable en fonction des délégations de responsabilités consenties par l'agent. Ils recouvrent tout ou partie des activités des métiers précédemment décrits et au minimum :

- le secrétariat des activités de production et de gestion de sinistre ;
- l'accueil et l'information des clients.

Métier d'attaché d'agence

Le métier d'attaché d'agence porte, dans le cadre des délégations consenties, sur l'ensemble des missions de l'agent général. Sa mission est principalement d'assister l'agent général dans le fonctionnement, l'organisation, l'animation et le développement de l'agence. Le métier d'attaché 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 développement commercial ;
- d'expertise technique, etc.

Article 20

Table de progression des critères classants

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

I	Tâches et modes opératoires simples, spécifiques ou non à la profession. Ne nécessite pas de connaissances professionnelles particulières.
II	Tâches relevant d'un seul domaine d'activité et mettant en oeuvre des techniques professionnelles simples. Connaissances élémentaires en assurance et pratique minimale de la bureautique.
III	Travaux diversifiés relevant d'un ou de plusieurs domaines d'activité et mettant en oeuvre des techniques professionnelles élaborées. Maîtrise de connaissances générales en assurance et des connaissances techniques propres à l'emploi.
IV	Activité diversifiée et relevant de plusieurs domaines de l'assurance et/ou mettant en oeuvre des processus et techniques professionnelles complexes. Connaissance générale des différents métiers de l'assurance et connaissance approfondie des techniques relevant de l'emploi.
V	Activité diversifiée relevant de plusieurs domaines de l'assurance et de la gestion d'entreprise ou du management et mettant en oeuvre des processus techniques et des relations humaines complexes. Maîtrise des connaissances techniques relevant des différents métiers de l'assurance ou de techniques des métiers supports et/ou d'un premier niveau de compétences de gestion ou de management.
VI	Activité portant sur l'ensemble des domaines de l'assurance, de la gestion d'entreprise et du management des hommes, mettant en oeuvre des processus techniques et des relations humaines complexes. Connaissance approfondie des différents métiers de l'assurance et maîtrise de la gestion d'entreprise et du management.

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 de la fréquence des contrôles du travail

I	Très faible latitude d'action. Les tâches sont répétitives et étroitement prescrites ; les contrôles fréquents et immédiats.
II	Faible latitude d'action. Les tâches sont peu diversifiées et encadrées par des consignes et des modes opératoires précis. Les contrôles sont fréquents sur la bonne réalisation des activités.

III	Autonomie dans l'organisation du travail et le choix des moyens.
	Travaux diversifiés, s'exerçant à partir de consignes générales nécessitant interprétation et adaptation.
	Des contrôles réguliers sur la bonne exécution, les moyens utilisés, et les résultats des travaux.
IV	Large autonomie concernant l'organisation du travail, les moyens à mettre en oeuvre et l'engagement vis à vis de tierces personnes.
	L'activité s'exerce dans le cadre des règles propres au métier et d'objectifs régulièrement précisés.
	Les contrôles sont périodiques sur les moyens et sur les résultats.
V	Large autonomie concernant l'organisation les moyens et les solutions proposées aux tierces personnes.
	Le titulaire peut représenter l'agence.
	La fonction s'exerce dans le cadre d'objectifs généraux périodiquement fixés.
	Des contrôles périodiques sur les performances générales et les résultats obtenus.
VI	Très large autonomie. Le titulaire peut représenter l'agence.
	Dans le cadre des orientations de l'agence, la fonction définit ses propres objectifs et éventuellement ceux des collaborateurs.
	Les contrôles portent sur les performances générales et sur les résultats obtenus.

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

I	Relations conviviales dans un cadre de travail quotidien et d'échanges simples consacrés principalement à l'enregistrement et retransmission d'informations.
II	Communication courante dans le cadre du travail et communication commerciale minimale : échanges d'informations, mise au courant.
	Accueil, écoute et information des clients.
III	Coopération régulière dans le cadre du travail : échanges de techniques professionnelles et recherche de solutions.
	Communication commerciale simple : orientation et renseignements à la clientèle, conseil sur des éléments simples.
IV	Coopération et participation active à la vie de l'agence ; élaboration de recommandations, de propositions et d'argumentations de solutions.
	Relation commerciale orientée vers la vente.
V	Premier niveau d'encadrement : animation, encadrement opérationnel, formation dans le cadre du travail.
	Forte dimension de la relation commerciale : animation d'un portefeuille de clients ou d'un secteur commercial.
VI	Activités de management : encadrement d'équipiers ou de services.
	Relation commerciale prépondérante.
	Animation de l'ensemble du processus commercial.

TITRE IV

Conditions générales de travail

Article 21

L'embauche

(mod. par ➔)

Avenant n° 8, 16 déc. 2008, étendu par arr. 7 oct. 2009, JO 15 oct.

1 - 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 initiale et son éventuel renouvellement ;
- 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 [L.135-7](#) 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.

2 - Formalités supplémentaires en cas d'embauche sous contrat à durée déterminée

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.122-1-1](#) 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.122-3-1](#) 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.

3 - (Avenant n° 8, 16 déc. 2008, étendu) «Dispositions spécifiques aux salariés appelés à pratiquer des actes d'intermédiation en assurance»**A - Conditions exigées**

(Avenant n° 8, 16 déc. 2008, étendu) Les salariés appelés à pratiquer des actes d'intermédiation en assurance doivent satisfaire aux conditions de capacité professionnelle exigées par la réglementation.

B - (Avenant n° 8, 16 déc. 2008, étendu) «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, 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, 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 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 trois jours suivant son interruption de travail, tenir à la disposition de son employeur les dossiers dont il est détenteur accompagnés pour chacun d'une note explicative.

Article 22
Période d'essai
(mod. par →)

Avenant n° 8, 16 déc. 2008, étendu par arr. 7 oct. 2009, JO 15 oct.

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 présumant pas, elle doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

1 - 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 6 : 4 mois.

B - Renouvellement de la période d'essai

La possibilité de renouveler de 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 définit 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 définit 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.

2 - 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 travaillés. 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 23
Temps partiel

Conformément à l'article [L. 212-42](#) du Code du travail, sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'agence.

Ils bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux reconnus aux salariés à temps complet par la présente convention, conformément à l'article [L. 212-45](#) 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 limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

Le régime applicable aux salariés à temps partiel est précisé dans 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 23 bis
Stage en agence
(mod. par →)

Ajouté par : Avenant n° 8, 16 déc. 2008, étendu par arr. 7 oct. 2009, JO 15 oct.

1 - 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 figurant à l'article 3 du décret n° 2006-1093 du 29 août 2006, dont notamment :

- La définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;
- Les dates de début et de fin du stage ;
- La durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'agence. La présence, le cas échéant, du stagiaire dans l'agence un jour férié doit être indiquée ;
- Le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement.

2 - Gratification

Tous les stages d'une durée supérieure à trois mois consécutifs doivent obligatoirement être rémunérés. 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.

En application de l'article 6-1 du décret n° 2006-1093 du 29 août 2006, le montant horaire de la gratification due au stagiaire est fixé à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

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.

3 - 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 de travail

Article 24
Égalité dans l'emploi

Conformément à l'article [L. 122-45](#) 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. 123-1](#) et [L. 140-2](#) 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. 323-1](#) et suivants du Code du travail concernant les employeurs de plus de 20 salariés.

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

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

Article 25
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.

1 - Liste des sanctions applicables

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

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

2 - Garanties de procédure

Les licenciements sont soumis à la procédure prévue aux articles [L. 122-14](#) à [L. 122-14-2](#) 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, à l'exception des avertissements, sont soumises à la procédure prévue à l'article [L. 122-41](#) du Code du travail.

Article 26
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 27

Maladie ou accident

1 - 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.

2 - 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.

3 - Taux et durées des allocations à la charge de l'employeur

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident dûment constaté comme indiqué ci-dessus et donnant lieu à une prise en charge par la sécurité sociale, le salarié ayant un an d'ancienneté au moins reçoit de son employeur, au-delà de la franchise prévue au quatrième point du présent article, dans les conditions et pendant les durées indiquées ci-après, une allocation qui complète les prestations en espèces versées par :

- la sécurité sociale ;
- et/ou d'autres régimes de prévoyance d'entreprise alimentés en tout ou partie par l'employeur.

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, sous réserve que le salarié lui ait, avec son accord, donné délégation pour percevoir à sa place le montant de cette indemnité. Dans ce cas l'employeur verse l'allocation en même temps que cette avance à la fin du mois concerné.

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

- Si le salarié a de 1 à 3 ans d'ancienneté :

- les 30 premiers jours au-delà de la période de franchise sont indemnisés à 100 % ;
- les 30 jours suivants sont indemnisés à 66 %.

- Si le salarié a plus de 3 ans d'ancienneté jusqu'à 8 ans d'ancienneté inclus :

- les 60 premiers jours au-delà de la période de franchise sont indemnisés à 100 % ;
- les 60 jours suivants sont indemnisés à 66 %.

- Si le salarié a plus de 8 ans d'ancienneté :

- les 90 premiers jours au-delà de la période de franchise sont indemnisés à 100 % ;
- les 90 jours suivants sont indemnisés à 66 %.

L'ancienneté, prise en compte pour la détermination du droit à l'allocation à charge de l'employeur, s'apprécie au premier jour de l'absence.

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.

4 - Période de franchise

Les durées d'indemnisation commencent, pour chaque arrêt de travail, à courir à compter du 6^e jour d'absence calendaire, hormis les cas ci-après dans lesquels ces durées se décomptent respectivement à partir du 1^{er} ou du 4^e jour d'absence :

- 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.

- du 4^e jour d'absence si celle-ci :

- est consécutive à un accident ou à une maladie entraînant une hospitalisation de 8 jours au moins ;
- constitue le 1^{er} arrêt de travail depuis que la salariée est en état de grossesse. Pour pouvoir bénéficier de cette franchise réduite, la salariée doit justifier de cet état par un certificat médical.

5 - Butoir des durées de versement de l'indemnité en cas de maladie et/ou d'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, de telle sorte que 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.

A l'issue de la durée totale d'indemnisation, le salarié qui a épuisé ses droits ne peut prétendre à une nouvelle indemnisation qu'à la condition d'être effectivement présent dans l'agence le jour précédant son nouvel arrêt 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.

6 - 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 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.

7 - 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 au 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 28

Congé de maternité

1 - Durée du congé

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 application de l'article [L. 122-26-1](#) du Code du travail.

2 - Indemnisation du congé

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.

Article 29

Congé d'adoption

1 - Durée du congé

Conformément à l'article [L. 122-26](#) du Code du travail, le ou la salarié(e), à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre 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.

2 - 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.

Article 30

Congé parental d'éducation

En application des dispositions de l'article [L. 122-28-1](#) 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 31

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 32

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 partiels se détermine prorata temporis.

Article 33

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 34

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 minimal 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 35

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 de l'article [R.143-2](#) du Code du travail et préciser notamment :

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées (n° SIRET) et le numéro de la nomenclature des activités économiques (Code APE) ;
- l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;
- le nom et l'emploi du salarié ;
- la position du salarié dans la classification conventionnelle ;
- la période et le nombre d'heures de travail en distinguant les heures payées au taux normal, celles qui comportent une majoration ou bonification pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause avec la majoration appliquée ;
- le cas échéant, la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire pour les salariés rémunérés selon un forfait hebdomadaire, mensuel ou annuel en heures ou en jours ;
- le cas échéant, le montant du complément différentiel de salaire lié à la réduction du temps de travail ;
- la nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales ;
- le montant de la rémunération brute du salarié ;
- le montant de la CSG et CRDS ;
- la nature et le montant des cotisations salariales retenues sur la rémunération brute ;
- la nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;
- la nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations sociales ;
- le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
- la date de paiement de ladite somme ;
- les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paye considérée ;
- la nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale assises sur cette rémunération brute ;
- une mention incitant le salarié à conserver son bulletin de salaire sans limitation de durée.

TITRE VIII

Durée du travail

Article 36

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 37

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](#).

Article 38

Heures supplémentaires

1 - 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.

2 - 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 chacune des 100 premières heures, de 15 % au delà ;
- 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 effectuées à l'intérieur de ce contingent donnent lieu à information préalable de l'inspecteur de travail et s'ils existent, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Des heures supplémentaires ne peuvent être effectuées au-delà de ce contingent qu'après autorisation de l'inspection du travail, dans le respect des dispositions des articles [L.212-7](#) et [R.212-11](#) du code du travail.


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 à l'intérieur du contingent annuel, ouvrent droit dans les agences de plus de 20 salariés, à un repos compensateur obligatoire de 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 41 heures.
- 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 39

Jours fériés

(mod. par )

Avenant n° 8, 16 déc. 2008, étendu par arr. 7 oct. 2009, JO 15 oct.

Les jours fériés sont chômés et rémunérés dans 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 40 Congés payés annuels

1 - 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.

2 - 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 émis par le personnel et les contraintes d'organisation de l'agence. Il fixe 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 d'un 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. En conséquence, les congés non pris au 31 mai de l'année en cours sont perdus, sauf si les congés n'ont pas pu être pris du fait de l'employeur.

3 - Fractionnement des congés payés annuels

En cas de fractionnement du congé principal, 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 de congé supplémentaire n'est dû.

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

4 - 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 41

Dispositions spécifiques relatives aux 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 d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, 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.

1 - 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.

2 - 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.

Les congés non pris au 31 décembre N+1 sont perdus, sauf si les congés n'ont pas pu être pris du fait de l'employeur.

Compte tenu du régime du forfait jours applicable aux cadres, il est impératif que ces derniers prennent la totalité de leurs jours de congés payés durant la période.

Cependant, dans certains cas exceptionnels ou à la demande du salarié, après accord de l'employeur des reports de congés payés sur l'année suivante sont possibles. Il s'agit notamment :

- d'impossibilité de prise de congés payés durant les périodes de surcroît d'activité dans les agences générales d'assurances ;
- d'événements climatiques.

Cette faculté ne peut avoir pour effet de majorer les seuils de la durée annuelle du travail de plus que la durée des congés reportés.

3 - 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.

4 - 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 étagement 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.

5 - 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 42

Rappel du salarié en congé

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 43

Congés supplémentaires des jeunes mères de famille

Les mères de famille âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédent 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. 223-5](#) du Code du travail).

Article 44

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 suivantes :

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

Ces congés 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 45

Congés pour obligations militaires

Conformément à l'article [L. 122-24-5](#) 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 46

Préavis

1 - 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 & 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.

2 - 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.

3 - 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 47

Démission

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

Article 48

Licenciement
(mod. par ➔)

Avenant n° 8, 16 déc. 2008, étendu par arr. 7 oct. 2009, JO 15 oct.

1 - Procédure

A - Entretien préalable

Conformément à l'article [L. 122-14](#) et suivants du Code du travail, l'employeur qui envisage de prononcer un licenciement individuel doit adresser au salarié une lettre de convocation à l'entretien préalable à un licenciement, dans laquelle est rappelée la possibilité de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'agence ou, en absence de représentants du personnel, par un conseiller extérieur.

B - Notification du licenciement

Si à l'issue de l'entretien préalable l'employeur décide de licencier le salarié, il doit notifier ce licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception conformément à la procédure énoncée à l'article [L. 122-14](#) du Code du travail.

Pour les licenciements économiques, l'employeur doit se conformer aux dispositions des articles [L. 122-14](#) alinéa 4 et [L. 321-1](#) et suivants du Code du travail.

2 - Indemnité de licenciement

A (*Avenant n° 8, 16 déc. 2008, étendu*) Tout salarié ayant au moins un an 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.

Cette indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois de salaire mensuel par année d'ancienneté, majoré de 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

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

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.

C (§ supprimé par Avenant n° 8, 16 déc. 2008, étendu)

3 - Événement 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 ayant le caractère de force majeure **entendu au sens collectif corporatif, tels que notamment la suppression totale ou partielle d'une branche d'assurance du fait de dispositions légales ou la fixation par voie légale ou réglementaire de certains taux de commission (Termes exclus de l'extension par arrêté du 9 décembre 2003, JO 18 décembre 2003).**

Article 48 bis
Rupture conventionnelle
(mod. par ➔)

Ajouté par : Avenant n° 8, 16 déc. 2008, étendu par arr. 7 oct. 2009, JO 15 oct.

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 [L. 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.

1 - Procédure

L'employeur et le salarié conviennent du principe de la rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens. Au cours des entretiens, chaque partie peut se faire assister dans conditions posées par l'article [L. 1237-12](#) du Code du travail.

L'accord des parties est matérialisé par la signature d'une convention qui fixe les conditions de la rupture. Elle devra notamment préciser le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de rupture du contrat de travail, celle-ci ne pouvant intervenir avant le lendemain d'homologation.

La validité de la convention de rupture est subordonnée à son homologation par l'autorité administrative, conformément à la procédure édictée par l'article [L. 1237-14](#) du 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.

2 - 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
(mod. par ➔)

Avenant n° 2, 28 avr. 2004, étendu par arr. 16 juill. 2004, JO 28 juill.

1 - Mise à la retraite

L'employeur peut prendre l'initiative de mettre à la retraite, à compter de 65 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.

2 - Départ volontaire à la retraite

Le salarié quittant volontairement l'agence pour bénéficier d'une pension vieillesse, à taux plein ou à taux réduit, à partir d'au moins 60 ans, doit en informer par écrit son employeur.

Par exception, les salariés autorisés à liquider leur pension à taux plein en application des articles [L. 351-1-1](#) et [L. 351-1-3](#) du Code de la Sécurité sociale peuvent partir en retraite avant l'âge de 60 ans.

3 - 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.

4 - 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 ;
- 1 mois 1/2 de salaire après 10 ans ;
- 2 mois de salaire après 15 ans ;
- 2 mois 1/2 de salaire après 20 ans ;
- 3 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 défini au point B de l'article [48](#) 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. 122-9](#) du code du travail.

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

Article 50

Dispositions spécifiques aux salariés appelés à présenter des opérations d'assurances hors de l'agence
(Article supprimé par Avenant n° 8, 16 déc. 2008, étendu)

TITRE X

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

Article 51

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 52

Clause de non-concurrence

(mod. par →)

Avenant n° 8, 16 déc. 2008, étendu par arr. 7 oct. 2009, JO 15 oct.

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 - (*Avenant n° 8, 16 déc. 2008, étendu*) Pendant l'exécution de l'interdiction, l'employeur verse au salarié une contrepartie pécuniaire mensuelle dont le montant est égal 25 % 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.

Cette contrepartie pécuniaire est réduite à 15 % si la rupture du contrat de travail est consécutive à une démission du salarié ou à l'arrivée du terme lorsque le contrat est à durée déterminée.

Cette contrepartie pécuniaire est portée à 20 % si la rupture du contrat de travail est consécutive à une rupture conventionnelle.

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

Formation professionnelle

Les signataires de la convention collective considèrent que la formation professionnelle continue constitue un investissement prioritaire. Elle est une des conditions de la croissance du secteur d'activité, de la compétitivité de ses entreprises, et donc d'une politique active de l'emploi.

Les actions de formation concourent en priorité à la modernisation de l'entreprise, à l'accès des salariés au savoir, ainsi qu'au développement des compétences individuelles et collectives. Elles doivent notamment :

- assurer, la mise à niveau, le maintien et le développement des connaissances de base de toutes les catégories de salariés, et particulièrement celles des salariés les moins qualifiés ;
- développer la culture professionnelle et technique, nécessaire au bon exercice des métiers et fonctions et à leur évolution vers les métiers de l'avenir. Une place toute particulière sera faite aux formations privilégiant les techniques de communication, de marketing, de service au client, et de gestion des moyens et des sources d'information ;
- développer la culture économique et sociale des salariés pour permettre notamment une meilleure compréhension du secteur de l'assurance ;
- favoriser l'égalité professionnelle, la promotion ou la reconversion vers de nouvelles activités ;
- faciliter la gestion des carrières.

Dans cette optique, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir dans le cadre de la CPNEFP des négociations visant à reconnaître conventionnellement, tout au long du parcours professionnel et de l'évolution de carrière des collaborateurs d'agences, la mise en oeuvre des compétences acquises. Ces négociations s'ouvriront au second semestre 2003.

Article 53

Droit à la formation

(mod. par →)

Avenant n° 8, 16 déc. 2008, étendu par arr. 7 oct. 2009, JO 15 oct.

Les collaborateurs d'agences bénéficient d'un Droit Individuel à la Formation (DIF), dans les conditions posées par l'article 9 de l'Accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 1^{er} décembre 2004.

Article 54

Financement

(mod. par →)

Avenant n° 11, 18 oct. 2011, étendu par arr. 24 févr. 2012 JO 29 févr.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salariés :

SN2A CFTC ;

SNCAMCCAA-CFE CGC ;

FBA CFDT.

Toute agence générale d'assurances, dès l'embauche du 1^{er} 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, selon les modalités suivantes :

1° Agences générales d'assurances de moins de 10 salariés

La participation globale des agences générales d'assurances de moins de 10 salariés est fixée à 1,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente.

Cette somme se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 1,05 % au titre de la formation continue ;

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Les sommes dues doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année, auprès d'OPCABAIA, pour le plan de formation, le DIF et la professionnalisation.

Ces entreprises sont exonérées de toute contribution au titre du congé individuel de formation.

2° Agences générales d'assurances de 10 à moins de 20 salariés

La participation globale des agences générales d'assurances ayant un effectif égal ou supérieur à 10 et inférieur à 20 salariés est fixée à 1,05 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente.

À ce titre, elles doivent verser à OPCABAIA une contribution qui ne peut être inférieure à 1 % de la masse salariale brute et qui se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 0,85 % au titre du plan de formation.

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Le solde entre l'obligation légale de financement au titre du plan de formation (0,90 %) et l'obligation conventionnelle de versement minimal à OPCABAIA, à ce même titre (0,85 %), soit 0,05 %, est utilisé librement par ces entreprises, dans le cadre des lois et règlement en vigueur.

La CPNEFP leur conseille toutefois de verser la totalité de leur contribution à OPCABAIA.

Le cas échéant, le solde sera versé à OPCABAIA, s'il n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise.

Ces contributions font l'objet d'aménagements fixés par décret lorsque l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse, au titre d'une année, l'effectif de 10 salariés.

Ces entreprises sont exonérées de toute contribution au titre du congé individuel de formation.

2° Agences générales d'assurances de 20 salariés et plus

La participation globale des agences générales d'assurances ayant un effectif d'au moins 20 salariés est fixée à 1,60 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente.

À ce titre, elles doivent verser à OPCABAIA, une contribution qui ne peut être inférieure à 1,35 % de la masse salariale brute et qui se répartit ainsi :

- 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 0,85 % au titre du plan de formation.

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Le solde entre l'obligation légale de financement au titre du plan de formation (0,90 %) et l'obligation conventionnelle de versement minimal à OPCABAIA, à ce même titre (0,85 %), soit 0,05 %, est utilisé librement par ces entreprises, dans le cadre des lois et règlement en vigueur.

La CPNEFP leur conseille toutefois de verser la totalité de leur contribution à OPCABAIA.

Le cas échéant, le solde sera versé à OPCABAIA, s'il n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise.

Ces entreprises versent au plus tard le 28 février de chaque année 0,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente auprès du FONGECIF au titre du congé individuel de formation.

Ces contributions font l'objet d'aménagements fixés par décret lorsque l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse, au titre d'une année, l'effectif de 20 salariés.

TITRE XII Prévoyance

Article 55

Garanties et mise en oeuvre du régime

Soucieux d'harmoniser les rapports économiques et sociaux entre les différentes agences générales d'assurances, les partenaires sociaux décident d'instaurer un régime de prévoyance au niveau de la branche généralisé à l'ensemble des salariés ayant au minimum 6 mois d'activité continue dans la profession et relevant du champ d'application de la présente convention.

Compte tenu de la diversité des tailles des structures et de l'hétérogénéité des populations de salariés visées, le choix de l'organisme de prévoyance, des risques couverts, ainsi que leurs niveaux de couverture sont laissés à la libre appréciation de chaque employeur en fonction des besoins spécifiques de leur agence, après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Les garanties peuvent notamment être choisies dans la liste suivante :

Prévoyance

- l'incapacité temporaire ;
- l'incapacité permanente ;
- l'invalidité totale ;
- les garanties décès.

Frais médicaux

- frais médicaux et paramédicaux ;
- pharmacie ;
- optique ;
- prothèses et soins dentaires ;
- cures thermales ;
- hospitalisation ;
- maternité ;
- analyses médicales.

Article 56

Cotisations

Le taux minimal de cotisation de l'employeur est fixé à 0,75 % de la masse des salaires bruts des salariés de l'agence.

Il est rappelé que tous les employeurs doivent en outre verser, au titre de la prévoyance obligatoire des cadres (invalidité-décès), une cotisation à leur charge exclusive égale à 1,5 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale.

Article 57

Entrée en vigueur

Les agences générales d'assurances devront se mettre en conformité avec les présentes dispositions dans un délai de 12 mois à compter de la date d'effet de la présente convention.

Le présent régime définissant une couverture obligatoire, la situation des employeurs qui antérieurement à sa date d'effet ont souscrit des garanties d'un niveau égal ou supérieur n'est pas remise en cause.

Article 58

Commission de suivi

Il est créé une commission de suivi. Elle se réunit en tant que de besoin, et au moins une fois par an. À cette occasion, elle étudie l'évolution du régime de prévoyance.

Elle est composée des signataires de l'accord comme suit :

- un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention ;
- 5 représentants d'AGEA.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent d'ores et déjà à ouvrir des négociations le thème de la prévoyance au premier semestre 2004.

TITRE XIII Retraites complémentaires

Article 59

« Retraites ARRCO et AGIRC »
(Avenant n° 8, 16 déc. 2008, étendu)

(mod. par →)

Avenant n° 8, 16 déc. 2008, étendu par arr. 7 oct. 2009, JO 15 oct.

(Avenant n° 8, 16 déc. 2008, étendu) Les employeurs doivent inscrire l'ensemble du personnel à une institution de retraite complémentaire affiliée à l'« ARRCO ». « La cotisation est prise en charge à raison de » :

- 60 % pour l'employeur ;
- 40 % pour l'employé.

(Avenant n° 8, 16 déc. 2008, étendu) Pour les cadres la cotisation au régime « ARRCO » n'est appliquée que sur la partie du salaire inférieure au plafond de la Sécurité sociale, les cadres d'agences bénéficiant du régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947 dont le champ d'application leur a été étendu par arrêté ministériel du 16 octobre 1953 (J.O. du 7 novembre 1953). Pour la partie du salaire dépassant le plafond de la sécurité sociale les cadres et leurs employeurs cotiseront à une caisse de retraite complémentaire affiliée à l'AGIRC. La répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié est la suivante :

- au titre de la cotisation minimale obligatoire, le partage s'effectue à raison de 3/4-1/4 ;
- la partie de cotisation supérieure au minimum obligatoire est partagée par moitié.

Article 60

Bénéfice au moment de l'embauche

(mod. par →)

Avenant n° 8, 16 déc. 2008, étendu par arr. 7 oct. 2009, JO 15 oct.

(Avenant n° 8, 16 déc. 2008, étendu) Conformément aux dispositions du règlement intérieur de l'« ARRCO » tous les salariés doivent, dans un délai d'un mois après la date de leur entrée dans l'entreprise, être inscrits à une caisse du régime « ARRCO » et ce, à compter du premier jour de leur entrée en fonctions.

Le cadre nouvellement promu ou nouvellement embauché, devra être affilié à une caisse de retraite complémentaire affiliée à l'AGIRC, dans le mois de sa prise de fonction.

TITRE XIV Dispositions diverses

Article 61

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 62

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.

Parallèlement, les partenaires s'engagent à ouvrir au premier semestre 2004 des négociations sur le thème de l'épargne salariale.

Annexes

Annexe 1 - Salaires minima annuels bruts

Au 1^{er} janvier 2009 - Avenant n° 9 du 16 décembre 2008

(Étendu par arr. 9 avr. 2009, JO 18 avr.)

Barème des salaires minima annuels bruts

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 2009, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts En € (euros) pour 151,67 h
Classe 1	16 256 €
Classe 2	17 503 €
Classe 3	19 045 €
Classe 4	21 466 €
Classe 5	25 319 €
Classe 6	33 023 €

Au 1^{er} janvier 2011 - Avenant n° 10 du 8 décembre 2010

(Étendu par arr. 28 févr. 2011, JO 8 mars)

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 2011, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts En € (euros) pour 151,67 h
Classe 1	16 516 €
Classe 2	17 783 €
Classe 3	19 350 €
Classe 4	21 809 €
Classe 5	25 724 €
Classe 6	33 551 €

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 oeuvre 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 2012 - Avenant n° 12 du 6 décembre 2011(Étendu par arr. 19 mars 2012, JO 24 mars applicable à compter du 1^{er} janv. 2012)**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :
AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :
SN2A CFTC ;
FBA CFDT.

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 2012, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts En € (euros) pour 151,67 h
Classe 1	16 896 €
Classe 2	18 192 €
Classe 3	19 698 €
Classe 4	22 202 €
Classe 5	26 187 €
Classe 6	34 155 €

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 oeuvre 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 2013 - Avenant n° 13 du 6 décembre 2012(Étendu par arr. 8 févr. 2013, JO 15 févr., applicable à compter du 1^{er} janvier 2013)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération Nationale des Syndicats d'Agents Généraux d'Assurances - AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération CFTD Banques et Assurances ;
CFTC - SN2A ;
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 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 2013, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts En € (euros) pour 151,67 h
Classe 1	17 217 €
Classe 2	18 538 €
Classe 3	20 072 €
Classe 4	22 624 €
Classe 5	26 685 €
Classe 6	34 804 €

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 oeuvre 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 2014 - Avenant n° 14 du 12 décembre 2013

(Étendu par arr. 3 juin 2014, JO 24 juin)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FBA CFTD ;
UNSA BANQUE ;
SNCAMCCAA CFE-CGC.

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 2014, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts En € (euros) pour 151,67 h
Classe 1	17 475 €
Classe 2	18 723 €
Classe 3	20 273 €
Classe 4	22 850 €
Classe 5	26 952 €
Classe 6	35 152 €

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 oeuvre 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 2015 - Avenant n° 15 du 18 décembre 2014

(Étendu par arr. 2 avr. 2015, JO 10 avr.)

Signataires :**Organisation(s) patronale(s) :**
AGEA.**Syndicat(s) de salarié(s) :**UNSA BANQ ;
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 2015, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts En € (euros) pour 151,67 h
Classe 1	17 632 €
Classe 2	18 892 €
Classe 3	20 455 €
Classe 4	23 056 €
Classe 5	27 195 €
Classe 6	35 468 €

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

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose d'un accord relatif à l'égalité salariale hommes - femmes du 18 novembre 2008.

Cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et rappelle aux agences qu'elles doivent s'assurer du respect du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail ou pour un travail de valeur égale. Les agences procéderont à une comparaison des rémunérations et prendront, si nécessaire, les mesures adaptées de manière à corriger rapidement les écarts constatés.

Le rapport annuel de branche a diagnostiqué un écart de rémunération entre les femmes et les hommes, qui s'explique notamment par un taux de féminisation moindre dans certains métiers (collaborateur d'agence à dominante commerciale, chargé de clientèle et attaché d'agence) et par un taux important de travail à temps partiel.

Les partenaires sociaux incitent également les agences à agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment en matière de politique de recrutement, d'égalité d'accès à la formation professionnelle (prise en compte de la situation des salariés à temps partiel et multi-employeurs) et d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes.

Les agences sont invitées à suivre en particulier la première partie de carrière des femmes afin de leur permettre une évolution de carrière dans les mêmes conditions que celles des hommes.

Salaires

(Annexe I de la convention)

Textes complémentaires**Aménagement et réduction du temps de 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.](#)[Avenant, 12 déc. 2013, étendu par arr. 26 juin 2014, JO 5 juill.](#)[[note 1](#)] :**(I) Signataires :****Organisation(s) patronale(s) :**

AGEA.

Syndicat(s) de salariés :

FBA CFDT ;

UNSA BANQUE ;

SNCAMCCAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC.

] [Avenant n° 2, 20 mars 2014, étendu par arr. 26 juin 2014, JO 5 juill.](#) [[note 1](#)] :**(I) 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.

]

Avenant n° 3, 30 oct. 2014, non étendu [[\(note 1\)](#)] :

(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 oeuvre l'aménagement et la réduction du temps de travail. Le présent accord vient compléter les dispositions légales et réglementaires susceptibles d'être mises en oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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. A 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 et 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. A 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. A 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 temporis 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 rémunérations 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 travaillés, 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 oeuvre 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. A 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. A 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 compensateurs 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 (d'origine)**Temps de travail des cadres et des salariés itinérants non cadres**

(Modifié par avenant du 29 mai 2001 étendu par arrêté du 17 octobre 2001, JO 27 octobre 2001)

Cadres au forfait :

1. Une convention individuelle de forfait peut, dans les conditions précisées ci-après, fixer la durée de travail d'un cadre au sens de la convention collective nationale de branche, ne relevant ni des dispositions de l'article [L. 212-15-1](#) du Code du travail ni des dispositions de l'article [L. 212-15-2](#) du Code du travail.

Producteurs salariés

1. Les modalités d'organisation de la durée du travail des producteurs salariés sont fixées à l'article 7 « convention de forfait en heures sur une base annuelle » [point 3](#).

Conventions de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle :

1. Il peut être établi une convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle avec un salarié cadre qui n'est pas occupé selon l'horaire collectif et pour lequel la durée du travail ne peut être prédéterminée.
2. Peuvent être concernés par ces conventions de forfait, les salariés appartenant aux catégories suivantes :
 - 2.1. les cadres effectuant des travaux hautement qualifiés et mettant en oeuvre des compétences supérieures notamment dans les risques complexes, qui disposent d'une très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux, qui communiquent et négocient avec tous les tiers et disposent de pouvoirs de représentation ;
 - 2.2. les cadres effectuant des travaux hautement qualifiés et mettant en oeuvre des compétences supérieures impliquant une spécialisation notamment dans les risques complexes, qui disposent d'une très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux, qui communiquent et négocient avec tous les tiers et disposent d'une large délégation de pouvoirs ;
3. Le contrôle de la durée du travail peut résulter d'un document - ou tout moyen équivalent - renseigné par le salarié sous la responsabilité de l'employeur et tenu à la disposition de la DDTEFP.

Conventions de forfait en heures sur une base annuelle :

1. Il peut être établi des conventions de forfait en heures sur une base annuelle avec un salarié cadre au sens de la convention collective du personnel des agences générales d'assurance qui n'est pas occupé selon l'horaire collectif et pour lequel la durée du travail ne peut être prédéterminée.

2. Peuvent être concernés par ces conventions de forfait, les salariés cadres appartenant aux catégories suivantes :

- 2.1. les cadres effectuant des travaux hautement qualifiés et mettant en oeuvre des compétences supérieures notamment dans les risques complexes, qui disposent d'une très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux, qui communiquent et négocient avec tous les tiers et disposent de pouvoirs de représentation ;
- 2.2. les cadres effectuant des travaux hautement qualifiés et mettant en oeuvre des compétences supérieures impliquant une spécialisation notamment dans les risques complexes, qui disposent d'une très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux, qui communiquent et négocient avec tous les tiers et disposent d'une large délégation de pouvoirs ;

3. Des conventions de forfait en heures sur l'année peuvent également être conclues avec les producteurs salariés non cadres définis à l'annexe 3 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances, salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut 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.

4. Le forfait est établi sur la base d'une durée annuelle de travail de 1595 heures maximum. Le nombre d'heures ainsi exprimé est applicable en cas de droits pleins à congés payés. Si le salarié ne bénéficie pas d'un congé annuel complet, le nombre d'heures de travail est augmenté à proportion du nombre de jours de congés payés auxquels le salarié n'a pas droit.

5. L'horaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut, dans le respect des limites journalières et hebdomadaires prévues par la loi, varier au cours de l'année d'une semaine à l'autre pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que sur l'année soit respecté l'horaire hebdomadaire moyen, multiplié par le nombre de semaines travaillées, sur la base duquel le forfait a été convenu. La rémunération du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

6. Le contrôle de la durée du travail peut résulter d'un document - ou tout moyen équivalent - renseigné par le salarié sous la responsabilité de l'employeur et tenu à la disposition de la DDTEFP.

Conventions de forfait en jours sur une base annuelle :

1. Il peut être établi des conventions de forfait en jours sur une base annuelle avec un salarié cadre au sens de la convention collective du personnel des agences générales d'assurance dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de ses fonctions, des responsabilités qu'il exerce et du degré d'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son emploi. Sont notamment visés les cadres évalués sur des prestations globales et des résultats dont la réalisation implique autonomie et liberté d'organisation de l'emploi du temps, et pour l'appréciation desquels la référence à une mesure du temps exprimée en nombre de journées travaillées est plus adaptée en ce qui concerne le calcul de la durée du travail.

2. Peuvent ainsi être concernés par ces conventions de forfait, les cadres effectuant des travaux hautement qualifiés et mettant en oeuvre des compétences supérieures impliquant une spécialisation notamment dans les risques complexes, qui disposent d'une très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux, qui déterminent ces objectifs et sont responsables de leur réalisation, qui communiquent et négocient avec tous les tiers et disposent d'une très large délégation de pouvoirs. L'appartenance d'un salarié à la catégorie cadre ne pouvant justifier et fonder, à elle seule, la conclusion d'une convention de forfait en jours sur une base annuelle, le bien fondé de celle-ci devra donc reposer sur une analyse objective, faite par l'employeur, des fonctions réellement exercées par le salarié, et ce, indépendamment de la volonté manifestée par celui-ci de conclure une telle convention.

3. Le nombre de jours sur la base desquels est fixé le forfait ne peut excéder 214 jours travaillés sur l'année. Le nombre de jours ainsi exprimé est applicable en cas de droits pleins à congés payés. Si le salarié ne bénéficie pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté du nombre de jours de congés payés auxquels le salarié n'a pas droit.

4. En cas de dépassement au cours d'une année du nombre de jours prévus au forfait, le cadre bénéficie au cours du premier trimestre de l'année suivante, par réduction du nombre de jours prévus au forfait, d'un nombre de jour de repos équivalent au nombre de jours de dépassement. Il peut également affecter ces jours au crédit d'un compte épargne-temps.

5. 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.

6. A défaut d'un tel accord, une moitié du nombre de journées ou demi-journées de repos est fixée au choix de l'employeur puis une moitié du nombre de journées ou demi-journées est fixée au choix du salarié, selon un calendrier préalable déterminé en début d'année. Il est tenu compte de l'organisation de l'agence générale et de la nécessité d'assurer le maintien du service à la clientèle.

7. Des journées ou demi-journées de repos peuvent, d'un commun accord de l'employeur et du salarié, être affectées à un compte épargne-temps.

8. Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. Ce contrôle, qui doit permettre la récapitulation annuelle du nombre de jours travaillés, résulte d'un document - ou tout moyen équivalent - renseigné par le salarié sous la responsabilité de l'employeur et tenu à la disposition de la DDTEFP.

9. Ce document - ou tout moyen équivalent - permet également, par la mention des horaires, le respect et le contrôle des horaires de repos quotidien et hebdomadaire ; dans ce but, l'employeur peut instaurer, en application de l'article [D. 220-8](#) du Code du travail, une période quotidienne de repos correspondant au moins à la durée légale.

10. Les modalités de suivi de l'organisation du travail du salarié ainsi que l'amplitude de ses journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte sont examinées avec l'employeur au cours d'un entretien qui a lieu au moins une fois par an.

Article 7 (nouveau)

Conventions de forfait en jours sur une base annuelle

(mod. par →)

Avenant n° 3, 30 oct. 2014, non étendu [[note 1](#)] :

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA BANQ ;

FSPBA CGT ;

SN2A CFTC ;

SNCAMCAA-CFE CGC ;

FBA CFTD.

]

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 paye. 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. 3121-45](#) 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 salariés, 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. [[note 1](#)] :

(1) **Signataires** :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA

Syndicat(s) de salariés :

FBA CFDT ;

UNSA BANQUE ;

SNCAMCCAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC.

]

Avenant n° 2, 20 mars 2014, étendu par arr. 26 juin 2014, JO 5 juill. [[note 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.

[J](#)

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 préjudiciables 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 juillet*) 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. A 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 oeuvre 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. 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.

(*Al. précédent remplacé par Avenant n° 2, 20 mars 2014, non 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. A 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 possédants 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 égaliser 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. A 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. A 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. A 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.

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)

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 collaborateurs,
- 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 oeuvre 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 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 troisième 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

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, ayant une ancienneté au sein de l'agence d'au moins 6 mois.

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 4

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

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

Par exception, conformément à l'article R. 242-1-6 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.

À titre d'information, 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 ;
- des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire autre que le régime obligatoire frais de santé mis en place dans le cadre du présent article, quel que soit l'organisme choisi par l'employeur et conforme à la réglementation de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année ;
- les apprentis et salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 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 apprentis et salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée de moins de 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

Article 5

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 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 oeuvre de la portabilité, le bénéfice 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	

Garanties	Niveau de garantie (en complément de l'Assurance maladie)
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)
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, étiope, 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 sphères 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, agée étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Formation professionnelle**Accord du 1^{er} décembre 2004**

(Étendu par arr. 5 oct. 2005, JO 19 oct., applicable à la date de sa signature)

(mod. par →)

Avenant n° 1, 8 déc. 2010, étendu par arr. 9 mai 2011, JO 14 mai

Avenant n° 2, 18 oct. 2011, étendu par arr. 24 févr. 2012 JO 29 févr.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salariés :

SN2A CFTC ;

SNCAMCCAA-CFE CGC ;

FBA CFDT.

Avenant n° 3, 23 oct. 2012, étendu par arr. 12 févr. 2013, JO 22 févr. [(ncte 1) :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SN2A CFTC ;

SNCAMCCAA CFE CGC.

]

Préambule

(mod. par →)

Avenant n° 1, 8 déc. 2010, étendu par arr. 9 mai 2011, JO 14 mai

Les agents généraux d'assurances occupent une position importante sur le marché de la commercialisation des contrats d'assurances aux particuliers, aux entreprises, et aux institutions. Pour maintenir et développer cette position, ils ont besoin de pouvoir s'appuyer sur un personnel dont la compétence est maintenue en permanence à un niveau qui permet aux agences générales d'assurances de renforcer le mandat que leur donnent les compagnies et de se différencier d'autres réseaux de distribution par l'excellence de leurs prestations et du conseil qu'elles apportent à leurs clients. Le développement de moyens de formation contribuant au développement de ce niveau de compétence est à la fois pour les agences générales d'assurances une condition de leur réussite et pour les collaborateurs un moyen d'assurer leur emploi et de progresser professionnellement.

Dans les dix ans à venir, la démographie va entraîner de très nombreux départs à la retraite d'agents généraux d'assurances et de collaborateurs et donc accélérer à la fois les situations de reprise d'agence générale d'assurances et la nécessité de recrutement de collaborateurs en remplacement des partants. La formation est l'un des moyens privilégiés pour faciliter ces transformations, aussi bien lors de l'entrée dans la profession que tout au long de la vie professionnelle.

Les compagnies mettent en place des organisations, des systèmes informatiques et des produits nouveaux et proposent dans ce cadre des actions de formation aux collaborateurs. Ces formations apportent un savoir-faire pratique, mais la profession doit, au delà des apprentissages à court terme, permettre aux collaborateurs d'acquérir une culture professionnelle et technique, leur permettant d'être des acteurs, au-delà de simples exécutants. De ce fait, les formations délivrées par les compagnies d'assurances, ou initiées directement ou indirectement par ces dernières auprès d'organismes de formation indépendants, relèvent financièrement des compagnies elles-mêmes sauf prise en charge exceptionnelle dans le cadre de formations ouvertes à tout collaborateur d'agences quelque soit son réseau d'appartenance.

(Avenant n 1, 8 déc. 2010, étendu) Compte tenu de la Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004 et des engagements pris dans le Titre XI de la Convention Collective Nationale du 2 Juin 2003, les partenaires sociaux de la branche se sont engagés dans la négociation que conclut le présent accord. Compte tenu de la Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004, de la Loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009 et des engagements pris dans le Titre XI de la Convention Collective Nationale du 2 Juin 2003, les partenaires sociaux de la branche se sont engagés dans la négociation que conclut le présent accord. La branche a, dans le passé, mené de manière concertée un certain nombre de réalisations, comme l'étude prospective, le dispositif de formation CAP Compétence, le référentiel de compétences des emplois de la branche et la Convention Collective Nationale du 2 juin 2003. 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 collaborateurs d'agence générale d'assurances dans ce nouveau contexte. Au delà du dialogue social, le succès de cet accord suppose que :

- chaque agence générale d'assurances fasse du développement des compétences de ses collaborateurs un enjeu de sa performance et une garantie de leur fidélisation ;
- chaque collaborateur d'agence prenne conscience de l'importance de la formation et du développement de ses compétences dans la gestion individuelle de son parcours professionnel lui permettant d'être acteur de son évolution interne et de ses perspectives de promotion.

Dans le présent document :

- «les compétences» sont les savoirs, les aptitudes et les savoir-faire mis en oeuvre 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 collaborateur. Elles sont reconnues dans le cadre des dispositions du Titre III de la Convention Collective Nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

TITRE I**La politique de la branche en matière de formation professionnelle****Article 1****Orientations & Objectifs de la politique de branche**

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 :

1.1 - Faciliter l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés

Les agences générales d'assurances permettent aujourd'hui à de nombreux collaborateurs 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.

1.2 - Développer les 3 axes de compétences des collaborateurs : métier, client et organisation

Le métier de collaborateur d'agence générale d'assurances s'articule autour de trois axes de compétences : les compétences orientées métier, les compétences orientées client et les compétences d'organisation.

Ces compétences sont un des éléments clés de la performance des agences générales d'assurances. Elles contribuent à la valeur ajoutée reconnue aux agences générales d'assurances, en terme de proximité, d'expertise et de qualité d'assistance 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 collaborateurs au sein de l'agence générale d'assurances, conformément aux dispositions du titre III de la Convention Collective Nationale du 2 juin 2003.

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.

1.3 - Assurer la «mise à niveau» des connaissances des collaborateurs sur les évolutions techniques, juridiques et commerciales

L'environnement des agences générales d'assurances se complexifie (multiplication des réglementations, relations avec les institutionnels locaux...) et requiert de façon accrue des connaissances techniques, juridiques et commerciales élevées.

C'est pourquoi les signataires entendent donner la priorité à la mise à niveau régulière de ces connaissances au profit de l'ensemble des collaborateurs d'agences générales d'assurances.

1.4 - Former les salariés à temps partiel

Afin de faciliter l'accès des salariés à temps partiel au plan de formation de l'agence générale d'assurances 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.

À cette fin, les signataires rappellent que différents aménagements pratiques peuvent être mis en oeuvre en fonction de la durée de la formation envisagée :

- 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.

Par ailleurs, les signataires rappellent que les salariés à temps partiels peuvent, au même titre que les salariés à temps plein, suivre des formations hors temps de travail, dans des conditions identiques de départ en formation et de rémunération.

1.5 - Aider les collaborateurs à dynamiser la deuxième partie de leur carrière

Les signataires attachent une importance particulière à la formation des collaborateurs comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'agence générale d'assurances.

L'entretien professionnel annuel est l'occasion pour l'employeur et son collaborateur de faire le point sur la situation professionnelle du collaborateur et de rechercher les moyens les plus adaptés à la poursuite du développement de sa carrière, par le biais des différents dispositifs de formation et également du bilan de compétences.

Les signataires rappellent également l'importance du rôle que peuvent jouer ces salariés dans la transmission des compétences, l'accompagnement et l'intégration des jeunes et des demandeurs d'emploi au sein des agences générales d'assurances, notamment dans le cadre des différents dispositifs prévus au Titre II du présent accord.

1.6 - Faciliter le retour de congé parental ou d'absence prolongée pour maladie

Afin d'assurer les meilleures conditions possibles de retour dans l'agence générale d'assurances à l'issue d'un congé parental d'éducation à temps plein ou en cas d'absence prolongée pour maladie ou accident, les signataires incitent à la réalisation d'actions d'accompagnement du salarié et/ou de remise à niveau, notamment par le biais du bilan de compétences ou de la période de professionnalisation.

1.7 - Valoriser les modalités d'acquisition des compétences en situation de travail

Les signataires considèrent que l'agence générale d'assurances peut être un lieu privilégié d'apprentissage des métiers de collaborateur d'agence générale d'assurances, pour autant que les conditions nécessaires d'accompagnement soient mises en oeuvre et que l'exercice de la fonction tutorale soit favorisé.

Ils incitent à l'utilisation des techniques pédagogiques permettant le développement de l'individualisation des parcours de formation. Les techniques de formation à distance et d'autoformation sont ainsi encouragées, pour autant que le programme soit décrit avec ses objectifs pédagogiques formalisés, qu'une durée de formation soit identifiée pour la réalisation du module et qu'un accompagnement individuel soit envisagé.

Dans cet esprit, les actions visant à la validation des acquis et de l'expérience, notamment pour définir des parcours de formation individualisés, et toute autre action dans ce sens sont recommandées par les signataires du présent accord.

Article 2

Dispositions diverses

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler leur attachement à l'égalité de traitement des salariées dans l'accès à la formation, consacré par l'article 24 de la Convention Collective Nationale du personnel des agences générales d'assurances.

Ils rappellent également que quelle que soit la formation suivie et le dispositif choisi, pendant toute la durée de la formation, que celle-ci ait lieu pendant ou hors temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

TITRE II

La professionnalisation et l'insertion à l'embauche

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

Article 3

Le tutorat

(mod. par →)

Avenant n° 1, 8 déc. 2010, étendu par arr. 9 mai 2011, JO 14 mai

Conformément à la loi du 4 mai 2004, un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le salarié dans l'agence générale d'assurances.

Le tuteur devra être choisi parmi des salariés volontaires d'un niveau de qualification au moins égal à celui requis pour le poste occupé par le nouvel embauché et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans ou pourra être l'agent général lui-même.

Le rôle du tuteur consiste notamment à :

- Accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat ou de la période 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.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale et les coûts de formation du tuteur peuvent être pris en charge selon les règles en vigueur dans la limite d'un plafond et d'une durée maximale fixés par décret.

Le plafond est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée au 2° et 3° de l'article 4-2 du présent accord.

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'assurances, sur le déroulement de sa formation, sur le respect de son emploi du temps, en liaison avec l'organisme de formation.

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. Une telle culture doit être favorisée et entretenue au profit de tout nouvel embauché mais aussi par et pour l'ensemble des collaborateurs, à ce titre, la fonction tutorale exercée pourra être prise en compte dans le cadre de l'entretien professionnel. Elle doit permettre de renforcer la qualité d'accueil et de service au client, la communication, la progression et la fidélisation des collaborateurs au sein de l'agence générale d'assurances.

Article 4

Le contrat de professionnalisation

(mod. par →)

Avenant n° 1, 8 déc. 2010, étendu par arr. 9 mai 2011, JO 14 mai

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 du 4 mai 2004 et modifiés par la loi du 24 novembre 2009.

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'assurances, sous réserve de leur compatibilité avec les exigences de leur formation.

4.2 - Nature et durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est obligatoirement établi par écrit sur le formulaire fourni par l'Administration et doit être déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP).

Il s'agit :

- soit d'un contrat à durée déterminée (CDD),
- soit d'un contrat à durée indéterminée (CDI), comprenant une action de professionnalisation située obligatoirement en début de contrat.

La durée du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation en début de CDI est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut toutefois être allongée à 24 mois pour :

- 1° les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- 2° 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 ;
- 3° 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 ;
- 4° ou lorsque la nature des qualifications professionnelles visées l'exige, notamment pour permettre au salarié de préparer un BP Assurances, BTS Assurances, BTS Management des Unités Commerciales, BTS Négociation et Relation Client, BTS Assistant PME PML, Licence Assurances ou toute autre qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, en lien direct avec les filières métier de collaborateur d'agence générale d'assurances.

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'assurances. 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 oeuvre dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doivent permettre au salarié d'obtenir une qualification professionnelle validée par un diplôme d'Etat, 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 20 % et 25 % de la durée du contrat, s'il s'agit d'un CDD, ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut toutefois être portée à 40 % :

- 1° - lorsque le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un diplôme d'Etat, 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 collaborateur d'agence générale d'assurances
- 2° pour les catégories de bénéficiaires visés au 2° et 3° de l'article [4-2](#).

4.4 - Tutorat

Un tuteur peut être désigné pour accompagner le bénéficiaire du contrat de professionnalisation conformément aux dispositions de l'article [3](#) du présent accord.

4.5 - 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 indéterminée, 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.

4.6 - Prise en charge par l'OPCA Assurance (OPCASSUR) (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*)

Avant la conclusion du contrat, l'employeur doit faire une demande de prise en charge financière auprès de l'OPCA Assurance (OPCASSUR) (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*), qui validera la demande dans la limite des fonds disponibles et sous réserve du respect des règles de prise en charge en vigueur.

La participation financière de l'OPCA Assurance (OPCASSUR) (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*) comprend les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation. Elle est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés annuellement par l'OPCA Assurance (OPCASSUR) (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*), sur proposition de la CPNEFP.

La CPNEFP peut proposer des forfaits horaires spécifiques à l'OPCA Assurance (OPCASSUR) (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*) pour les catégories de bénéficiaires visés au 2° et 3° de l'article [4-2](#).

Article 5

Autres contrats favorisant l'insertion

(mod. par ➔)

Avenant n° 1, 8 déc. 2010, étendu par arr. 9 mai 2011, JO 14 mai

(*Avenant n° 1, 8 déc. 2010, étendu*) Les signataires rappellent que l'apprentissage, dont les modalités de mises en oeuvre ont été assouplies par la loi du 4 mai 2004, conserve tout son intérêt comme mode de formation et d'intégration des jeunes au sein de l'agence générale d'assurances. Les signataires rappellent que l'apprentissage, dont les modalités de mises en oeuvre ont été assouplies par les lois du 4 mai 2004 et du

24 novembre 2009, conserve tout son intérêt comme mode de formation et d'intégration des jeunes au sein de l'agence générale d'assurances.

Ils rappellent que les employeurs peuvent également recourir à d'autres types de contrats spécifiques, destinés à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de certaines catégories de personnes en difficulté, comme les chômeurs de longue durée et les jeunes non qualifiés.

Ils rappellent que les employeurs peuvent également recourir à d'autres types de contrats spécifiques, destinés à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de certaines catégories de personnes en difficulté, comme les chômeurs de longue durée et les jeunes non qualifiés.

Article 5 bis

La préparation opérationnelle à l'emploi (mod. par →)

Avenant n° 1, 8 déc. 2010, étendu par arr. 9 mai 2011, JO 14 mai

Afin de favoriser le recrutement de demandeurs d'emploi dans les agences, les signataires décident de mettre en oeuvre la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

La POE permet à ces personnes de bénéficier, avant leur entrée dans l'agence, d'une formation en vue d'acquérir la qualification ou les compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée auprès du Pôle emploi, située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi.

L'employeur, en concertation avec Pôle emploi et l'OPCA Assurance (OPCASSUR) (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*), définit les compétences que le demandeur d'emploi acquiert au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.

À l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'agence, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

L'OPCA Assurance (OPCASSUR) (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*) contribue, selon les modalités définies par son conseil d'administration, au cofinancement, avec Pôle emploi et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), des coûts pédagogiques et des frais annexes des POE mises en oeuvre pour occuper un des métiers définis à l'article 19 de la CCN du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

Dans le cadre du suivi de ce dispositif, l'OPCA Assurance (OPCASSUR) (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*) communique à la CPNEFP le nombre de POE qu'il a cofinancé. Ce suivi prend en compte les données disponibles, fournies par Pôle emploi ou les pouvoirs publics, relatives aux contrats de travail signés, à l'issue d'une POE, dans les agences.

L'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche pourra être amené à travailler sur les évolutions des compétences rattachées à ces métiers notamment par actualisation du référentiel de compétences mis en place par la profession, ainsi que sur les besoins en recrutement dans les agences générales d'assurance.

TITRE III

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

Article 6

L'entretien professionnel

Les signataires rappellent, que conformément à l'article 17 de la Convention Collective Nationale du 2 juin 2003, l'employeur fait le point régulièrement et au moins une fois par an, au cours d'un entretien avec son salarié, sur l'emploi exercé, sur les développements possibles de l'emploi dans sa filière métier ou dans une autre filière métier et sur les acquisitions de compétences correspondantes.

Afin de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, les parties signataires conviennent de mettre en oeuvre un certain nombre de mesures destinées à favoriser l'émergence d'un consensus entre le salarié et son employeur sur la détermination d'un parcours de formation. Cette démarche a pour objectif de concilier les besoins de l'agence et les aspirations du salarié dans le cadre de l'exercice de sa profession.

Pour ce faire, il est convenu :

- que soit élaboré à l'initiative de la CPNEFP et en lien avec OPCASSUR (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*), chargé du financement, une plaquette d'information, remise préalablement à l'entretien et destinée au salarié. Cet outil devra comporter notamment les dispositions essentielles de la loi du 4 mai 2004 et celles du présent accord, ainsi que le dispositif de formation de la branche professionnelle ;
- que le salarié soit informé de la tenue de l'entretien professionnel le concernant au moins une semaine à l'avance.

Article 6 bis

Les dispositifs d'information et d'orientation (mod. par →)

Avenant n° 1, 8 déc. 2010, étendu par arr. 9 mai 2011, JO 14 mai

Les signataires soulignent l'importance des dispositifs d'information et d'orientation mis en place par la loi du 24 novembre 2009 qui 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.

6 bis.1 - Bilan d'étape professionnel

Lors de son embauche, le salarié est informé de la possibilité de réaliser à sa demande un bilan d'étape professionnel, sous réserve d'avoir au moins deux ans d'ancienneté dans l'agence. Cet entretien est renouvelé tous les 5 ans à la demande du salarié.

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

À l'initiative du salarié, les conclusions de cet entretien sont annexées au passeport orientation et formation s'il existe.

6 bis.2 - Entretien de 2^{ème} partie de carrière

Dans les agences employant au moins 50 salariés, l'employeur organise un entretien professionnel pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit son 45^{ème} anniversaire.

Au cours de cet entretien, qui peut être réalisé lors de l'entretien professionnel de l'article 6, il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

6 bis.3 - Le passeport orientation et formation

Tout salarié peut se procurer auprès des pouvoirs publics 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.

L'employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation et formation. Le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation et formation est illicite.

Article 7

Le bilan de compétences (au sens « des articles L. 6313-1 et suivants »)

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et de construire le cas échéant un parcours de formation adapté.

Il peut être mis en place soit à l'initiative de l'employeur, sous réserve de l'accord du salarié, dans le cadre du plan de formation de l'agence (article 8), soit à l'initiative du salarié, dans le cadre de l'utilisation de son Droit Individuel à la Formation (article 9).

Par ailleurs, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'agence qui l'emploie et totalisant au moins 5 ans (consécutifs ou non) d'activité professionnelle salariée, peut faire la demande d'un congé spécifique auprès de son employeur pour réaliser un bilan de compétences. L'action de bilan de compétences mise en place pourra être financée par l'OPACIF (FONGECIF), sous réserve des règles de prise en charge en vigueur.

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.

TITRE IV

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

Article 8

Le plan de formation (mod. par →)

Avenant n° 1, 8 déc. 2010, étendu par arr. 9 mai 2011, JO 14 mai

Le plan de formation 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.

Ces actions de formation donnent lieu à l'inscription à une session de formation proposée par la branche dans le cadre du dispositif CAP Compétence ou par un organisme extérieur.

Le plan de formation doit être soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, ces mêmes instances devant être tenues au courant de la réalisation de ce plan.

Les partenaires signataires du présent accord incitent les employeurs à anticiper au maximum les besoins de formation de leurs collaborateurs, 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 qu'en application de l'article [L. 6321-1](#) du Code du travail :

- L'agent général employeur a l'obligation d'adapter ses salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi compte tenu de l'évolution des technologies, des organisations et des emplois.
- Il existe deux catégories d'actions de formation, chacune de ces actions obéissant à un régime propre en matière de temps de travail, de rémunération du salarié et d'obligations de l'employeur (articles [8.1](#) et [8.2](#) du présent accord).

Il appartient à chaque employeur qui met en place une action de formation de la rattacher à l'une ou l'autre de ces catégories, en fonction de l'objectif de la formation et de la situation et du profil du salarié concerné. Il est précisé qu'une même action de formation pourra relever de plusieurs catégories si plusieurs salariés sont concernés.

8.1 - Les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi

Objectif

Les actions d'adaptation au poste de travail ont pour objectif de permettre une meilleure maîtrise par le salarié de son emploi actuel.

Les actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi visent à apporter à tout salarié la possibilité d'acquérir les connaissances et compétences lui permettant de se préparer ou de s'adapter à des transformations significatives de son emploi, en particulier pour répondre à des modifications des marchés de l'agence générale d'assurances et aux compétences techniques et relationnelles qu'elles exigent. Elles peuvent aussi permettre au salarié de se préparer à des changements d'organisation interne à l'agence générale d'assurance.

Temps de travail et rémunération

Les heures de formation constituent un temps de travail effectif. Elles ouvrent droit pendant leur réalisation au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Lorsque des heures de formation sont organisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie des majorations pour heures supplémentaires (ou complémentaires s'il s'agit d'un salarié à temps partiel).

La rémunération doit être payée à échéance et selon les procédures normales.

8.2 - Les actions de développement des compétences

Objectif

Ces actions sont celles qui visent à faire acquérir au salarié des compétences qui lui ouvriraient un accès à d'autres qualifications. Elles ont pour objet une évolution de la qualification du salarié, qui en attend une évolution de sa situation professionnelle.

Temps de travail

Ces actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait, à condition que le salarié ait donné son accord écrit avant le départ en formation.

Cet accord écrit doit définir la nature des engagements auxquels l'employeur souscrit si le salarié suit la formation avec assiduité et satisfait aux évaluations prévues notamment en fin de formation et en situation de travail.

Ces engagements portent :

- sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances et savoir-faire ainsi acquis ;
- sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Cet accord peut être dénoncé dans les 8 jours suivant sa conclusion. Le refus du salarié de participer à des actions réalisés en dehors du temps de travail ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord sur le suivi d'une telle formation ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

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.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport constaté entre le total des rémunérations nettes, telles que définies à l'article [31](#) de la Convention Collective Nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003, versées au salarié par l'employeur au cours des douze derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes douze derniers mois.

Lorsque le salarié ne dispose pas de l'ancienneté suffisante dans l'agence générale d'assurances pour ce calcul, sont prises en compte le total des rémunérations et le total des heures rémunérées depuis son arrivée dans l'agence.

Cette allocation est versée au plus tard à la date d'échéance de la paye du mois suivant l'issue de la formation et donne lieu à l'établissement d'un récapitulatif des versements effectués. Cette allocation est exonérée de cotisations sociales.

8.3 - Prise en charge par l'OPCA Assurance (OPCASSUR) (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*)

Les frais occasionnés par l'action mise en place dans le cadre du plan de formation de l'agence générale d'assurances (coût du stage, 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'OPCA Assurance (OPCASSUR) (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*) doit être formulée préalablement au départ en formation auprès de l'OPCA Assurance (OPCASSUR) (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*) qui 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 9

Le droit individuel à la formation (DIF) (mod. par →)

Avenant n° 1, 8 déc. 2010, étendu par arr. 9 mai 2011, JO 14 mai

Les signataires soulignent leur volonté de mettre en place un Droit Individuel à la Formation (DIF) adapté aux spécificités des agences générales d'assurances et répondant aux aspirations des bénéficiaires.

9.1 - Objectif

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) a pour objet de permettre à tout salarié de bénéficier d'un volume d'heures de formation qu'il pourra utiliser à son initiative, mais avec l'accord de son employeur, étant précisé

que ce droit pourra être articulé avec les autres dispositifs de départ en formation.

9.2 - Bénéficiaires

Le droit individuel à la formation est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps complet ou à temps partiel, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'agence générale d'assurances.

Les salariés en contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation dès qu'ils ont travaillé sous CDD pendant quatre mois, consécutifs ou non, durant les douze derniers mois.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux salariés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation.

9.3 - Période d'acquisition

La détermination du droit au DIF s'effectue par année civile, au 1^{er} janvier de chaque année.

9.4 - Détermination des droits

- Tout salarié à temps plein qui justifie d'une année d'ancienneté dans l'agence au 1^{er} janvier bénéficie de 20 heures au titre du DIF, qu'il peut utiliser à compter de cette date.

Les heures acquises au titre du DIF sont cumulables sur 6 ans dans la limite d'un plafond de 120 heures.

Au terme du délai de six ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures.

- Les salariés en contrat à durée déterminée, remplissant les conditions d'ancienneté précisées à l'article 9.2, bénéficient d'un crédit d'heures proratisé en fonction de la durée du contrat.

9.4.1 - Cas des salariés à temps partiel

- Les salariés à temps partiel dont la durée de travail est au moins égale à 50 % de la durée collective de travail applicable dans l'agence, bénéficient de l'ensemble des dispositions de l'article 9.4, dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

- Pour les salariés à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à 50 % de la durée collective de travail applicable dans l'agence, le volume d'heures acquis au 1^{er} janvier de chaque année est calculé prorata temporis en fonction de la durée de travail contractuelle.

Le plafond de 120 heures de l'article 9.4 leur est applicable, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis prorata temporis.

- Les salariés en contrat à durée déterminée à temps partiel, remplissant les conditions d'ancienneté précisées à l'article 9.2, bénéficient d'un crédit d'heures proratisé en fonction de la durée du contrat.

9.4.2 - Information du salarié

Au 1^{er} janvier de chaque année l'employeur doit informer, par courrier ou par note, ses salariés du total des droits acquis au titre du DIF.

Les salariés en contrat à durée déterminée doivent être informés selon les mêmes modalités dès qu'ils ont l'ancienneté nécessaire pour acquérir des droits au titre du DIF.

9.5 - Utilisation du DIF

9.5.1 - Actions de formation prioritaires

Les actions suivies par le salarié doivent relever en priorité de l'une des catégories d'actions suivantes :

- Actions lui permettant de changer de filière métier ;
- Actions contribuant à renforcer, développer ou maintenir ses compétences dans sa filière métier ;
- Actions permettant de mettre à niveau ses connaissances en fonction des évolutions techniques, juridiques et commerciales applicables à la branche ;
- Actions de bilan de compétences et de validation des acquis et de l'expérience.

À ce titre, les signataires du présent accord considèrent comme prioritaires toutes les actions proposées par le dispositif de formation de la branche CAP COMPETENCE.

9.5.2 - Demande du salarié et formalisation de l'accord

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son DIF, sous réserve de l'accord de l'employeur. Le salarié peut toutefois se faire accompagner par son employeur pour déterminer l'action et choisir l'organisme prestataire compétent.

La demande du salarié doit préciser l'action envisagée, ses modalités de déroulement, sa durée, ses dates et horaires, son coût, et la dénomination du prestataire de formation pressenti.

Cette demande doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, au plus tard un mois avant la date de l'action envisagée.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse selon les mêmes modalités. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation fait par le salarié.

Si l'employeur accepte la demande, un accord écrit doit formaliser le choix de la formation et ses modalités de mise en oeuvre dans le cadre du DIF.

9.5.3 - Conséquences d'un refus de l'employeur

Si l'employeur refuse la demande, il doit préciser par écrit les motifs de son refus.

Le salarié a la possibilité de réitérer ultérieurement sa demande.

En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur sur le choix de l'action de formation pendant deux exercices civils consécutifs, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation dont relève l'agence générale d'assurances. Il bénéficiera alors d'une priorité d'instruction et de prise en charge, à condition que la formation envisagée corresponde aux priorités et aux critères définis par cet organisme.

Si l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation accepte la demande du salarié, l'employeur est tenu de lui verser le montant de l'allocation de formation, telle que définie à l'article 8.2 du présent accord, correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du DIF, ainsi que les frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation définie par décret.

La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF.

9.5.4 - Rémunération et temps de travail

Les heures de formation exécutées dans le cadre du DIF se déroulent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Lorsque la formation a lieu pendant le temps de travail, le salarié a droit au maintien de sa rémunération.

Lorsque les heures de formation sont réalisées hors du temps de travail, le salarié bénéficie de l'allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence, telle que définie à l'article 8.2 du présent accord.

9.5.5 - Prise en charge financière

Avant la mise en oeuvre de l'action de formation dans le cadre du DIF, l'employeur doit faire une demande de prise en charge financière auprès de l'OPCA Assurance (OPCASSUR) (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*), qui validera la demande dans la limite des fonds disponibles et sous réserve du respect des règles de prise en charge en vigueur.

La participation financière de l'OPCA Assurance (OPCASSUR) (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*) est déterminée sur les bases fixées annuellement par l'OPCA Assurance (OPCASSUR) (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*), sur proposition de la CPNEFP.

Pour les salariés en CDD qui ont acquis un crédit d'heures au titre du DIF et souhaitent l'utiliser, le financement est pris en charge, selon les règles en vigueur, par l'OPACIF auquel l'employeur verse la contribution de 1 % de la masse salariale brute des salariés sous CDD, finançant le congé individuel de formation des collaborateurs sous CDD (FONGECIF).

9.6 - Cessation du contrat de travail

9.6.1 - DIF pendant le préavis

1o - En cas de licenciement

- En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire mentionné à l'article [D. 6332-87](#) du Code du travail permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

À défaut de demande du salarié pour bénéficier du DIF, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Si l'action de formation est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

- Sauf en cas de licenciement consécutif à une faute lourde, l'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement les droits acquis par le salarié au titre du DIF et la possibilité pour le salarié de demander, pendant son préavis, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Le cas échéant, la lettre doit mentionner les dispositions spécifiques applicables en cas d'adhésion à une convention de reclassement personnalisé.

2o - En cas de démission

En cas de démission, le salarié peut également demander à bénéficier de son DIF, à condition que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis.

3o - En cas de départ ou de mise à la retraite

En cas de départ ou de mise à la retraite, le salarié perd ses droits au DIF et ne peut prétendre au versement du montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non utilisées.

9.6.2 - DIF après la cessation du contrat

Le salarié garde le bénéfice de son DIF après la rupture de son contrat de travail non consécutif à une faute lourde ou le terme de son contrat de travail, à condition que cette fin de contrat ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

- S'il est demandeur d'emploi, il peut demander au Pôle emploi de suivre une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. Cette action, mise en oeuvre en priorité pendant la période d'indemnisation par l'assurance chômage, est prise en charge par l'Opca dont relève la dernière entreprise dans laquelle les droits ont été acquis, à hauteur de la somme visée dans l'article [9.6.1](#).

- S'il a retrouvé un emploi, le salarié peut demander le bénéfice de son DIF auprès d'un nouvel employeur au cours des 2 ans suivants son embauche et suivre, en cas d'accord de cet employeur, une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation.

En cas de désaccord, l'action ne peut relever que des priorités définies par accord de branche ou d'entreprise, ou à défaut, par l'accord d'OPCA interprofessionnel. Elle se déroule en dehors du temps de travail sans donner lieu au versement par l'employeur de l'allocation de formation.

Dans les deux cas, l'action est prise en charge par l'OPCA dont dépend le nouvel employeur à hauteur de la somme visée dans l'article [9.6.1](#).

9.6.3 - Mention du DIF dans le certificat de travail

À l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit mentionner sur le certificat de travail le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, la somme correspondant à ce solde et l'Opca compétent pour financer les actions de formation réalisées dans le cadre de la portabilité du DIF.

Article 10

La période de professionnalisation

(mod. par ➔)

Avenant n° 1, 8 déc. 2010, étendu par arr. 9 mai 2011, JO 14 mai

10.1 - Objectif

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée en leur permettant, par la voie de l'alternance, d'acquérir une qualification ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP.

Sa mise en oeuvre intervient à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF ou à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

10.2 - Bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail conformément aux priorités de la politique de branche définies aux points [1.2](#) et [1.3](#) de l'article 1 du présent accord. Sont notamment concernés à ce titre les salariés visés à l'article [15](#) de la Convention Collective Nationale du personnel des agences générales d'assurances, les salariés dont l'emploi est menacé notamment dans le cadre d'une réorganisation de l'agence générale d'assurances, les salariés dont la formation initiale doit être complétée d'actions de formation visant l'acquisition de compétences complémentaires propres à la filière métier occupée nécessitant la mise en place d'un parcours de formation individualisé ;
- aux salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'agence générale d'assurances qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent de créer ou de reprendre une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, conclu en application de l'article [L. 5134-19-1](#) du Code du travail ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article [L. 5212-13](#) du Code du travail.

10.3 - Nature et contenu des actions de professionnalisation

La période de professionnalisation doit prévoir des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) délivrées par un organisme de formation déclaré comme tel ou lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'agence générale d'assurances.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation mises en oeuvre dans le cadre de la période de professionnalisation doivent permettre au salarié :

- d'obtenir un BP Assurances, BTS Assurances, BTS Management des Unités Commerciales, BTS Négociation et Relation Client, BTS Assistant PME PMI, Licence Assurances ou toute autre qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, en lien direct avec les filières métier de collaborateur d'agence générale d'assurances ;
- de participer à une action de formation dont le ou les objectifs sont définis et réexaminés annuellement par la CPNEFP de la branche.

Les signataires recommandent que des actions d'évaluation et d'accompagnement soient mises en place, en début de période de professionnalisation, notamment en vue d'une individualisation des parcours de formation en fonction des connaissances et compétences du bénéficiaire.

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est au moins égale à 70 heures, portée à 80 h pour les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, lesquelles devront être mises en oeuvre sur une période de 24 mois maximum.

10.4 - Tutorat

Un tuteur peut être désigné pour accompagner le bénéficiaire de la période de professionnalisation conformément aux dispositions de l'article [3](#) du présent accord.

10.5 - Départ en formation

La période de professionnalisation est mise en place, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié sous réserve de l'acceptation de financement par l'OPCA Assurance (OPCASSUR) (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*). Dans l'hypothèse où la période de professionnalisation est à l'initiative du salarié, celui-ci s'engage à utiliser son DIF disponible, en articulation avec celle-ci.

Dans les agences générales d'assurances de moins de 20 salariés, l'employeur peut décider de différer une période de professionnalisation lorsqu'elle aboutit à l'absence simultanée, au titre de périodes de professionnalisation, de 2 salariés ou plus.

Dans les agences générales d'assurances de 20 salariés et plus, l'employeur peut décider de différer une période de professionnalisation lorsqu'elle aboutit à l'absence simultanée, au titre de périodes de professionnalisation, de 3 salariés ou plus.

10.6 - Actions de professionnalisation et temps de travail

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail.

Toutefois, elles peuvent aussi être réalisées pour tout ou partie en dehors du temps de travail :

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF) dans les conditions définies à l'article 9.5 du présent accord.
Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées hors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile.
- à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation, conformément aux dispositions de l'article 8.2 du présent accord.

Dans les deux cas, l'agent général doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit si le salarié suit la formation avec assiduité et satisfait aux évaluations prévues notamment en fin de formation et en situation de travail.

Ces engagements portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises ;
- l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

10.7 - Rémunération

Les actions de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, elle donne lieu au versement de l'allocation de formation, telle que définie au troisième point de l'article 8.2 du présent accord.

10.8 - Prise en charge par l'OPCA Assurance (OPCASSUR) (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*)

Avant la mise en œuvre de la période de professionnalisation, l'employeur doit faire une demande de prise en charge financière auprès de l'OPCA Assurance (OPCASSUR) (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*), qui validera la demande dans la limite des fonds disponibles et sous réserve du respect des règles de prise en charge en vigueur.

La participation financière de l'OPCA Assurance (OPCASSUR) (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*) comprend les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation. Elle est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés annuellement par l'OPCA Assurance (OPCASSUR) (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*), sur proposition de la CPNEFP.

Article 11

Le congé individuel de formation

(mod. par ➔)

Avenant n° 1, 8 déc. 2010, étendu par arr. 9 mai 2011, JO 14 mai

Les signataires de l'accord rappellent que tout salarié peut au cours de sa vie professionnelle suivre dans le cadre du congé individuel de formation (CIF), à son initiative et à titre individuel, des actions de formation indépendamment de sa participation aux actions dans le cadre du plan de formation de l'agence générale d'assurances ou de l'utilisation de son DIF.

Dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'agence et à sa demande, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) compétent peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation, d'une durée minimale de 120 heures, se déroulant en dehors du temps de travail, selon les mêmes modalités que celles prévues dans le cadre du CIF.

Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 11 bis

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

(mod. par ➔)

Avenant n° 3, 23 oct. 2012, étendu par arr. 12 févr. 2013, JO 22 févr. [(Incl. 1) :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SN2A CFTC ;

SNCAMCCAA CFE CGC.

]

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.

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.

11 bis.1 - Outils de gestion des compétences

Pour ce faire, plusieurs dispositifs contenus dans le présent accord peuvent être mis en œuvre par l'employeur et le collaborateur.

- L'entretien professionnel : il permet d'identifier et de mieux prendre en compte les projets de formation des salariés lorsqu'ils répondent aux orientations de l'agence et constitue un moment de dialogue privilégié entre l'agent général et le salarié.
- Le bilan d'étape professionnel : il a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié. À l'initiative du salarié, les conclusions de cet entretien sont annexées au passeport orientation et formation s'il existe.
- L'entretien de 2^{ème} partie de carrière : dans les agences d'au moins 50 salariés, il est l'occasion pour les collaborateurs de plus de 45 ans de faire le point sur leurs compétences, leurs besoins de formation, leur situation actuelle et leur évolution professionnelle.
- Le passeport orientation et formation : il permet à chaque collaborateur 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 bilan de compétence : il permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et de construire le cas échéant un parcours de formation adapté.
- VAE (Validation des Acquis de L'Expérience) : elle permet à toute personne ayant au moins 3 ans d'expérience d'obtenir de tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle. Cette expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury.
- Le Droit Individuel à la Formation (DIF) : il permet à tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'agence de bénéficier d'un volume d'heures de formation qu'il pourra utiliser à son initiative, mais avec l'accord de son employeur. Il peut être articulé avec d'autres dispositifs de départ en formation.
- La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : elle permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire pour occuper l'emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi.

Les signataires soulignent qu'OPCABAIA et Pôle Emploi ont signé une convention nationale qui permet aux agents généraux d'assurance de bénéficier de ce dispositif pour toute formation préalable à l'embauche, s'inscrivant dans le cadre du dispositif Cap Compétence.

11 bis.2 - Diagnostics des qualifications et des compétences dans les agences

Les partenaires sociaux souhaitent inciter les agences 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.

Ils affirment leur intérêt pour les actions menées en matière d'identification et d'aide des agences qui ne seraient pas en mesure de réaliser elles-mêmes les diagnostics en matière d'emploi, de gestion des qualifications et de la formation.

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément à l'article [L. 6332-1-1](#) du Code du travail, l'accompagnement dans l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et dans la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise relèvent des missions d'OPCABAIA.

La CPNEFP propose au Conseil d'Administration d'OPCABAIA la prise en charge du coût des aides au diagnostic de GPEC, selon des modalités qu'elle détermine chaque année, conformément aux dispositions inscrites dans la convention d'objectifs et de moyens.

TITRE V

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 12

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

(mod. par →)

Avenant n° 1, 8 déc. 2010, étendu par arr. 9 mai 2011, JO 14 mai

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 3 ans en rapport avec le diplôme, le titre ou le certificat recherché.

Ils rappellent que la VAE peut être mise en oeuvre dans le cadre du plan de formation de l'agence générale d'assurances et/ou dans le cadre du DIF.

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.

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 VI

Mise en oeuvre & suivi de la politique de branche en matière de formation professionnelle

Article 13

Participation au financement de la formation professionnelle

(mod. par →)

Avenant n° 2, 18 oct. 2011, étendu par arr. 24 févr. 2012 JO 29 févr.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA.

Syndicat(s) de salariés :

SN2A CFTC ;

SNCAMCCAA-CFE CGC ;

FBA CFDT.

Toute agence générale d'assurances, dès l'embauche du 1^{er} 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, selon les modalités suivantes :

13.1 - Agences générales d'assurances de moins de 10 salariés

La participation globale des agences générales d'assurances de moins de 10 salariés est fixée à 1,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente.

Cette somme se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 1,05 % au titre de la formation continue ;

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Les sommes dues doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année, auprès d'OPCABAIA, pour le plan de formation, le DIF et la professionnalisation.

Ces entreprises sont exonérées de toute contribution au titre du congé individuel de formation.

13.2 - Agences générales d'assurances de 10 à moins de 20 salariés

La participation globale des agences générales d'assurances ayant un effectif égal ou supérieur à 10 et inférieur à 20 salariés est fixée à 1,05 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente.

À ce titre, elles doivent verser à OPCABAIA une contribution qui ne peut être inférieure à 1 % de la masse salariale brute et qui se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 0,85 % au titre du plan de formation.

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Le solde entre l'obligation légale de financement au titre du plan de formation (0,90 %) et l'obligation conventionnelle de versement minimal à OPCABAIA, à ce même titre (0,85 %), soit 0,05 %, est utilisé librement par ces entreprises, dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

La CPNEFP leur conseille toutefois de verser la totalité de leur contribution à OPCABAIA.

Le cas échéant, le solde sera versé à OPCABAIA, s'il n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise.

Ces contributions font l'objet d'aménagements fixés par décret lorsque l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse, au titre d'une année, l'effectif de 10 salariés.

Ces entreprises sont exonérées de toute contribution au titre du congé individuel de formation.

13.3 - Agences générales d'assurances de 20 salariés et plus

La participation globale des agences générales d'assurances ayant un effectif d'au moins 20 salariés est fixée à 1,60 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente.

À ce titre, elles doivent verser à OPCABAIA, une contribution qui ne peut être inférieure à 1,35 % de la masse salariale brute et qui se répartit ainsi :

- 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 0,85 % au titre du plan de formation.

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Le solde entre l'obligation légale de financement au titre du plan de formation (0,90 %) et l'obligation conventionnelle de versement minimal à OPCABAIA, à ce même titre (0,85 %), soit 0,05 %, est utilisé librement par ces entreprises, dans le cadre des lois et règlement en vigueur.

La CPNEFF leur conseille toutefois de verser la totalité de leur contribution à OPCABAIA.

Le cas échéant, le solde sera versé à OPCABAIA, s'il n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise.

Ces entreprises versent au plus tard le 28 février de chaque année 0,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente auprès du FONGECIF au titre du congé individuel de formation.

Ces contributions font l'objet d'aménagements fixés par décret lorsque l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse, au titre d'une année, l'effectif de 20 salariés.

13.4 - Répartition des sommes à verser au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

Pour assurer ses missions, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSP), dispose notamment d'une contribution égale à un pourcentage des obligations légales de participation des employeurs au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation.

Ces sommes sont versées par l'intermédiaire d'OPCABAIA.

En application de l'article [L. 6332-19](#) du Code du travail, les partenaires sociaux déterminent chaque année la répartition de ces sommes entre la participation légales des agences au titre de la professionnalisation et la participation des agences au titre du plan de formation.

13.5 - Cas particuliers

Les CDD

Les agences générales d'assurances ayant employé un ou plusieurs salarié(s) sous contrat à durée déterminée doivent participer au financement du Congé Individuel de Formation spécifique à ces contrats (CIF-CDD) à hauteur de 1 % de la masse salariale brute de ces contrats.

Les sommes dues au titre du CIF-CDD doivent être versées auprès du FONGECIF, avant le 28 février de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation.

L'exercice en société de capitaux

De surcroît, les sociétés «agent général» sont assujetties à la taxe d'apprentissage.

13.6 - Dispositions diverses

Les fonds recueillis par OPCABAIA auprès de la profession sont «comptabilisés» à part et le bilan annuel est communiqué par cet organisme à la CPNEFF.

Article 14

CPNEFF et observatoire des métiers et des qualifications (mod. par ↗)

Avenant n° 1, 8 déc. 2010, étendu par arr. 9 mai 2011, JO 14 mai

(Avenant n° 1, 8 déc. 2010, étendu) La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFF) est confirmée dans son rôle tel que défini par l'article 9 de la Convention Collective Nationale du personnel des agences générales d'assurances. Ce rôle est renforcé par les attributions nouvelles précisées par les articles [4.3](#), [4.6](#), [8.4](#), [9.5.5](#), [10.1](#), [10.3](#), [10.8](#) et 14 du présent accord

Les signataires décident de créer 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 collaborateur d'agence générale d'assurances ;
- 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 collaborateur d'agence générale d'assurances ;
- 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 CPNEFF 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 CPNEFF.

Il se réunit au moins une fois par an et autant que de besoin. Sa première tenue à compter de la signature du présent accord, aura pour objet la rédaction de son règlement intérieur.

L'Observatoire est financé par l'OPCA Assurance (OPCASSUR) (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*). Le montant de ce financement est fixé par l'OPCA Assurance (OPCASSUR) (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*) sur proposition de la CPNEFF.

TITRE VII Application de l'accord

Article 15 Application de l'accord

15.1 - 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'assurances du 2 juin 2003.

15.2 - Durée

Le présent accord 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'assurances du 2 juin 2003.

15.3 - Opposabilité

Les dispositions du présent accord sont d'application impérative et ne peuvent pas faire l'objet de dérogation par accord d'entreprise, sauf dispositions plus favorables.

15.4 - Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord sont applicables à la date de signature.

Le présent accord annule et remplace à sa date d'entrée en vigueur l'article 9-5 et les dispositions du Titre XI de la Convention Collective Nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

15.5 - Suivi

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.

15.6 - Publicité - extension

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle - 18, avenue Parmentier - 75011 Paris.

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

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels**Accord du 8 décembre 2009**

(Étendu par arr. 19 juill. 2010, JO 28 juill.)

Article 1**Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels**

Pour assurer ses missions, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSP), mentionné à l'article [L. 6332-18](#) du Code du travail, dispose notamment des ressources suivantes :

- 1° les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article [L. 6332-19](#) du code du Travail, compris entre 5 % et 13 %, de la participation légale des employeurs de moins de 10 salariés au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, calculée dans les conditions définies par l'article [L. 6331-12](#);
- 2° les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article [L. 6332-19](#) du code du Travail, compris entre 5 % et 13 %, de la participation légale des employeurs de 10 salariés et plus au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, calculée dans les conditions définies par l'article [L. 6331-9](#).

Ce pourcentage est fixé annuellement par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Dans la branche des agents généraux d'assurance, les sommes visées au 1° et 2° sont versées par l'intermédiaire de l'Opcva de l'Assurance (Opcassur) (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*).

Pour l'année 2010, les signataires du présent accord décident d'imputer et de répartir ces sommes entre la participation légale des entreprises au titre de la professionnalisation et la participation des entreprises au titre du plan de formation, dans les conditions définies ci-après.

Article 2**Entreprises de moins de 10 salariés**

Pour l'année 2010, la contribution à verser au FPSP correspond à :

- une somme égale à 0,0429 % de la masse salariale de l'agence, imputée sur la contribution versée à Opcassur (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*) au titre de la professionnalisation ;
- une somme égale à 0,0286 % de la masse salariale de l'agence, imputée sur la contribution versée à Opcassur (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*) au titre du plan de formation.

Article 3**Entreprises de 10 salariés et plus**

Pour l'année 2010, la contribution à verser au FPSP correspond à :

- une somme égale à 0,1092 % de la masse salariale de l'agence, imputée sur la contribution versée à Opcassur (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*) au titre de la professionnalisation ;
- une somme égale à 0,0728 % de la masse salariale de l'agence, imputée sur la contribution versée à Opcassur (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*) au titre du plan de formation.

Article 4**Entreprises de 10 à 19 salariés**

Par dérogation à l'article précédent et en application des exonérations visées à l'article [L. 6331-14](#) du Code du travail, la contribution à verser au FPSP pour l'année 2010 par les entreprises de 10 à 19 salariés correspond à :

- une somme égale à 0,0819 % de la masse salariale de l'agence, imputée sur la contribution versée à Opcassur (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*) au titre de la professionnalisation ;
- une somme égale à 0,0546 % de la masse salariale de l'agence, imputée sur la contribution versée à Opcassur (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*) au titre du plan de formation.

Article 5**Révision**

La contribution à verser au FPSP, telle que déterminée aux articles [2](#), [3](#) et [4](#) du présent accord, se base sur l'hypothèse d'un taux de prélèvement de 13 % pour l'année 2010, conformément à la préconisation du Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle.

Dans l'hypothèse où le pourcentage fixé par arrêté ministériel serait différent, les parties conviennent de se réunir de nouveau pour réviser le présent accord.

Article 6**Date d'effet**

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2010.

Article 7**Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an.

Accord du 8 décembre 2010(Étendu par arr. 5 avr. 2011, JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2011)**Article 1****Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels**

Pour assurer ses missions, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSP), mentionné à l'article [L. 6332-18](#) du Code du travail, dispose notamment des ressources suivantes :

- 1° les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article [L. 6332-19](#) du code du Travail, compris entre 5 % et 13 %, de la participation légale des employeurs de moins de 10 salariés au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, calculée dans les conditions définies par l'article [L. 6331-2](#) ;
- 2° les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article [L. 6332-19](#) du code du Travail, compris entre 5 % et 13 %, de la participation légale des employeurs de 10 salariés et plus au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, calculée dans les conditions définies par l'article [L. 6331-9](#).

Ce pourcentage est fixé annuellement par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Dans la branche des agents généraux d'assurance, les sommes visées au 1° et 2° sont versées par l'intermédiaire de l'Opcva de l'Assurance (Opcassur) (*Avenant n° 11, 18 oct. 2010, non étendu : les termes «OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par «OPCABAIA»*).

Article 2**Modalités de répartition de la contribution au FPSP**

Pour l'année 2011, les signataires du présent accord décident que la somme globale due par les entreprises en vue du financement du FPSP calculée sur la base de leurs contributions légales au plan de formation et à la professionnalisation sera répartie comme suit :

- 60 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSP au titre de la professionnalisation
- 40 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSP au titre du plan de formation

Cette répartition s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise pris en compte pour le calcul des contributions formation.

Article 3

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2011.

Article 4

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an.

Accord du 6 décembre 2011

(Étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 11 avr. applicable à compter du 1^{er} janv. 2012)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :
SN2A CFTC ;
CFE-CGC ;
FBA CFDT.

Article 1

Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Pour assurer ses missions, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), mentionné à l'article [L. 6332-18](#) du Code du travail, dispose notamment des ressources suivantes :

- 1° les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article [L. 6332-19](#) du code du Travail, compris entre 5 % et 13 %, de la participation légale des employeurs de moins de 10 salariés au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, calculée dans les conditions définies par l'article [L. 6331-2](#) ;
- 2° les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article [L. 6332-19](#) du code du Travail, compris entre 5 % et 13 %, de la participation légale des employeurs de 10 salariés et plus au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, calculée dans les conditions définies par l'article [L. 6331-9](#).

Ce pourcentage est fixé annuellement par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Dans la branche des agents généraux d'assurance, les sommes visées au 1° et 2° sont versées par l'intermédiaire d'OPCABAIA.

Article 2

Modalités de répartition de la contribution au FPSPP

Pour l'année 2012, les signataires du présent accord décident que la somme globale due par les entreprises en vue du financement du FPSPP calculée sur la base de leurs contributions légales au plan de formation et à la professionnalisation sera répartie comme suit :

- 60 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation
- 40 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation

Cette répartition s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise pris en compte pour le calcul des contributions formation.

Article 3

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2012.

Article 4

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an.

Accord du 6 décembre 2012

(Étendu par arr. 26 mars 2013, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} janvier 2013)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération Nationale des Syndicats d'Agents Généraux d'Assurances - AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :
CFDT ;
CFTC - SN2A ;
CFE - CGC.

Article 1

Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Pour assurer ses missions, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), mentionné à l'article [L. 6332-18](#) du Code du travail, dispose notamment des ressources suivantes :

- 1° les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article [L. 6332-19](#) du code du Travail, compris entre 5 % et 13 %, de la participation légale des employeurs de moins de 10 salariés au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, calculée dans les conditions définies par l'article [L. 6331-2](#) ;
- 2° les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article [L. 6332-19](#) du code du Travail, compris entre 5 % et 13 %, de la participation légale des employeurs de 10 salariés et plus au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, calculée dans les conditions définies par l'article [L. 6331-9](#).

Ce pourcentage est fixé annuellement par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Dans la branche des agents généraux d'assurance, les sommes visées au 1° et 2° sont versées par l'intermédiaire d'OPCABAIA.

Article 2

Modalités de répartition de la contribution au FPSPP

Pour l'année 2013, les signataires du présent accord décident que la somme globale due par les entreprises en vue du financement du FPSPP calculée sur la base de leurs contributions légales au plan de formation et à la professionnalisation sera répartie comme suit :

- 60 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation
- 40 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation

Cette répartition s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise pris en compte pour le calcul des contributions formation.

Article 3

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2013

Article 4**Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an.

Accord du 12 décembre 2013

(Étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :
FBA CFDT ;
UNSA BANQUE ;
SNCAMCCAA CFE-CGC ;
SN2A CFTC.

Article 1**Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels**

Pour assurer ses missions, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), mentionné à l'article [L. 6332-18](#) du Code du travail, dispose notamment des ressources suivantes :

- 1° les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article [L. 6332-19](#) du code du Travail, compris entre 5 % et 13 %, de la participation légale des employeurs de moins de 10 salariés au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, calculée dans les conditions définies par l'article [L. 6331-2](#) ;
- 2° les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article [L. 6332-19](#) du code du Travail, compris entre 5 % et 13 %, de la participation légale des employeurs de 10 salariés et plus au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, calculée dans les conditions définies par l'article [L. 6331-9](#).

Ce pourcentage est fixé annuellement par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Dans la branche des agents généraux d'assurance, les sommes visées au 1° et 2° sont versées par l'intermédiaire d'OPCABAIA.

Article 2**Modalités de répartition de la contribution au FPSPP**

Pour l'année 2014, les signataires du présent accord décident que la somme globale due par les entreprises en vue du financement du FPSPP calculée sur la base de leurs contributions légales au plan de formation et à la professionnalisation sera répartie comme suit :

- 60 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation
- 40 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation

Cette répartition s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise pris en compte pour le calcul des contributions formation.

Article 3**Date d'effet**

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2014

Article 4**Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an.

Accord du 18 décembre 2014

(Étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 13 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
AGEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :
UNSA BANQ ;
FSPBA CGT ;
SN2A CFTC ;
SNCAMCCAA-CFE CGC ;
FBA CFDT.

Article 1**Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels**

Pour assurer ses missions, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), mentionné à l'article [L. 6332-18](#) du Code du travail, dispose notamment des ressources suivantes :

- 1° les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article [L. 6332-19](#) du code du Travail, compris entre 5 % et 13 %, de la participation légale des employeurs de moins de 10 salariés au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, calculée dans les conditions définies par l'article [L. 6331-2](#) ;
- 2° les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article [L. 6332-19](#) du code du Travail, compris entre 5 % et 13 %, de la participation légale des employeurs de 10 salariés et plus au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, calculée dans les conditions définies par l'article [L. 6331-9](#).

Ce pourcentage est fixé annuellement par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Dans la branche des agents généraux d'assurance, les sommes visées au 1° et 2° sont versées par l'intermédiaire d'OPCABAIA.

Article 2**Modalités de répartition de la contribution au FPSPP**

Pour l'année 2015, les signataires du présent accord décident que la somme globale due par les entreprises en vue du financement du FPSPP calculée sur la base de leurs contributions légales au plan de formation et à la professionnalisation sera répartie comme suit :

- 60 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation
- 40 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation

Cette répartition s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise pris en compte pour le calcul des contributions formation.

Article 3**Date d'effet**

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2015

Article 4**Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an.

Financement de l'apprentissage

(Voir la CCN « [Assurances : Sociétés](#) »)

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 [6-3](#) 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 social 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.

Commission paritaire de validation des accords**Accord du 26 octobre 2010**

(Étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin)

Le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises de la branche des agents généraux d'assurance dépourvues de délégué syndical.

Article 1er**Missions de la commission**

Dans le cadre des articles [L.2232-21](#) et [L.2232-22](#) du code du travail, la commission a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical.

Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article [L.1233-21](#) du code du travail.

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En particulier, la commission contrôle que les dispositions de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance ont bien été respectées. En revanche, la commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de l'accord.

Article 2**Organisation de la commission****2.1 - Composition**

La commission comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative [au plan national \(Termes exclus de l'extension par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin\)](#) et un nombre égal de représentants d'AGEA.

2.2 - Présidence

Les réunions de la commission sont présidées alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège, désigné par son collège. Le président assure la préparation et la tenue des réunions.

2.3 - Secrétariat

La commission est domiciliée au siège d'AGEA - 104 rue Jouffroy d'Abbans - 75017 Paris, qui en assure le secrétariat.

La saisine de la commission est faite par courrier recommandé avec avis de réception adressé au secrétariat de la commission, le délai de 4 mois mentionné à l'article 3.2 courant à compter de la date de réception dudit courrier.

Les entreprises devront adresser un dossier de demande validation comprenant :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article [L.2232-21](#) du Code du Travail, adressée par lettre recommandée avec accusé de réception par l'employeur au siège national de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, de sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un exemplaire original de l'accord soumis à validation en version papier, et un exemplaire en version numérique ;

- une copie du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- le cas échéant, si ceci n'apparaît pas clairement dans l'accord, le nom et l'adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord.

Dès la réception du dossier complet, le secrétariat en accuse réception.

Toute demande de validation ne comportant pas l'ensemble des pièces visées ci-dessus ou comportant des pièces incomplètes ou erronées fait l'objet d'une décision d'irrecevabilité.

Le secrétariat établit les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords transmis et notifie les décisions de la commission.

Article 3

Fonctionnement de la commission

3.1 - Réunions de la commission

La commission se réunit dans les 3 mois suivant la transmission d'un accord collectif pour validation.

3.2 - Décisions de la commission

Une analyse juridique succincte est proposée par AGEA aux fins d'éclairer les membres de la commission dans leur prise de décision.

Les décisions de la commission sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

En cas d'égalité de voix, l'avis est considéré comme défavorable.

Après examen de chaque accord soumis à validation, la commission paritaire de validation rend :

- soit une décision d'irrecevabilité dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétence ou que les conditions de sa saisine énumérées à l'article 2.2 ci-dessus ne sont pas satisfaites,
- soit une décision de validation,
- soit un avis motivé de rejet.

Si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

La commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa saisine. À défaut, et conformément à l'article [L. 2232-21](#) du code du travail, l'accord est réputé avoir été validé.

Article 4

Dépôt des accords validés par la commission auprès de l'administration

Afin d'entrer en vigueur, et en application de l'article [L. 2232-28](#) du code du travail, les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du jour de sa signature.

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

COPYRIGHT 2016 - EDITIONS LEGISLATIVES - TOUS DROITS RÉSERVÉS.