

Assurances : agences générales

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Assurances : agences générales	2-6-2003 (1)	9-12-2003	18-12-2003	—	—	—	3115	2335

(1) Applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO, soit à compter du 1-1-2004. Elle remplace la CCN du 23-3-94 étendue.

Section 1 Champ d'application

1 Champ d'application professionnel ■ Agents généraux d'assurances régis par les statuts des agents généraux IARD (© D. n° 49-317, 5 mars 1949 modifié), des agents généraux d'assurances sur la vie (© D. n° 50-1608, 28 déc. 1950 du 28-12-50) et des agents généraux d'assurances (© D. n° 96-902, 15 oct. 1996), répertoriés sous le code NAF 67-2 Z de la nomenclature INSEE de 1993.

◆ Art. 1

2 Champ d'application territorial ■ France métropolitaine.

◆ Art. 1

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit remis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant son embauche. La CC fixe les mentions obligatoires.

◆ Art. 21

4 Période d'essai ■

1° Durées

Niveau	Durée initiale (1)	Renouvellement
I	1 mois	1 mois
II à V	2 mois	2 mois
VI	4 mois	4 mois

(1) Les durées plus courtes que celles prévues par la loi sont pérennisées postérieurement au 1-7-2009 (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

2° Délai de prévenance

Temps de présence	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	48 heures
≥ 1 mois	2 semaines	
≥ 3 mois	1 mois	

◆ Art. 22 modifié par avenant n° 8 du 16-12-2008 étendu par arrêté du 7-10-2009, JO 15-10-2009,

5 Préavis ■

1° Durées

Niveau	Licenciement, démission, départ et mise à la retraite
I et II	1 mois ; 2 mois en cas de licenciement après 2 ans d'ancienneté
III et IV	2 mois
V et VI	3 mois

2° Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis : en cas de licenciement, 2 heures par jour payées (1 heure pour les salariés ne travaillant qu'une demi-journée par jour), pouvant être totalement ou en partie cumulées.

◆ Art. 46 et 49

6 Non-concurrence ■ A l'issue de la période d'essai (renouvellement compris), le contrat de travail peut contenir une clause de non-concurrence.

1° Limites de la clause de non-concurrence :

- dans le temps : 18 mois maximum ;
- dans l'espace : circonscription du salarié si elle est définie au contrat de travail, à défaut, limite de 50 kilomètres autour des points de vente de l'agence ;
- natures des activités interdites : présentation, directe ou indirecte, d'opérations d'assurances appartenant aux mêmes catégories que celles du portefeuille de l'agence.

2° Contrepartie financière : en contrepartie de l'interdiction de non-concurrence, l'employeur verse au salarié une indemnité mensuelle égale à 25 % de la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois. Elle est fixée à 15 % en cas de démission du salarié ou à l'arrivée du terme d'un CDD. Elle est fixée à 20 % en cas de rupture conventionnelle.

3° Renoncement par l'employeur : 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 dans les 15 jours suivant la notification de la rupture du contrat par lettre recommandée avec accusé de réception.

◆ Art. 52 modifié par avenant n° 8 du 16-12-2008 étendu par arrêté du 7-10-2009, JO 15-10-2009

Section 3 Licenciement, rupture conventionnelle et départ à la retraite

7 Indemnité de licenciement ■ Indemnité due à partir de 1 an d'ancienneté.

1° Montant : 1/5 de mois de salaire mensuel par année d'ancienneté + 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans. Années incomplètes prises en compte *pro rata temporis*.

2° Base de calcul : 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse, 1/3 des 3 derniers mois

(primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel prises en compte *pro rata temporis*).

♦ Art. 48 modifié par avenant n° 8 du 16-12-2008 étendu par arrêté du 7-10-2009, JO 15-10-2009

8 Indemnité spécifique de rupture conventionnelle ■

Au minimum égale à l'indemnité légale de licenciement (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

♦ Art. 48 bis résultant de l'avenant n° 8 du 16-12-2008 étendu par arrêté du 7-10-2009, JO 15-10-2009

9 Indemnité de départ volontaire et de mise à la retraite ■ Départ volontaire à partir de 60 ans et mise à la retraite à partir de 65 ans.

1° Montant

Ancienneté	> 5 ans	> 10 ans	> 15 ans	> 20 ans	> 30 ans
Montant	1 mois	1,5 mois	2 mois	2,5 mois	3 mois

REMARQUE : dispositions également applicables aux salariés ayant commencé leur activité jeunes et ayant eu une longue carrière et aux salariés handicapés partant en retraite avant 60 ans.

2° Base de calcul : même base de calcul que pour l'indemnité de licenciement (v. n° 7).

♦ Art. 49 modifié par avenant n° 2 du 28-4-2004 étendu par arrêté du 16-7-2004, JO 28-7-2004

Section 4 Congés et jours fériés

10 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■ Ces congés doivent être pris dans la semaine suivant l'événement, sauf cas exceptionnel après accord de l'employeur.

Mariage (ou remariage)	salarié	6 jours ouvrables
Mariage	enfant	2 jours ouvrés
	père, mère, beaux-parents, frère, sœur	1 jour ouvré
Naissance ou adoption	enfant	3 jours ouvrés
Décès	conjoint, partenaire d'un PACS	6 jours ouvrés
	enfant	4 jours ouvrés
	père, mère, beaux-parents	2 jours ouvrés
	autre ascendant du salarié ou de son conjoint, frère, sœur du salarié	1 jour ouvré
Déménagement	-	1 jour ouvré par an

♦ Art. 44

11 Congés payés ■ Dans le cadre d'une modulation du temps de travail ou d'une RTT par attribution de jours de repos (v. n° 15), les salariés peuvent opter, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, pour une période de référence correspondant à l'année civile.

Dans ce cas, les congés non pris au 31 décembre sont perdus, sauf si la cause réside dans le fait de l'employeur. Toutefois, les jours de fractionnement ou la 5^e semaine non pris au 31 décembre peuvent être reportés avec l'accord de l'employeur et pris au cours du 1^{er} trimestre de l'année suivante.

Au titre de l'année de basculement de l'ancien au nouveau dispositif, les salariés peuvent prendre sur la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N le solde des congés payés acquis sur la période de référence précédente et les congés payés acquis sur la période allant du 1^{er} juin au 31 décembre de l'année précédente.

♦ Art. 41

12 Rappel du salarié en congé ■ Le salarié en congé rappelé par l'employeur a droit à 3 jours ouvrés de congés supplémentaires et au remboursement des frais occasionnés par le rappel sur justificatif.

♦ Art. 42

13 Congé supplémentaire des 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 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge (sans condition d'âge de l'enfant).

Ce congé est réduit à 1 jour si le congé normal n'excède pas 6 jours.

♦ Art. 43

14 Jours fériés ■ Les jours fériés légaux sont chômés et payés. Lorsqu'un jour férié chômé tombe pendant les congés payés, la période de congé est prolongée d'une journée supplémentaire, y compris dans l'hypothèse où le jour férié coïncide avec le jour de repos habituel (à l'exception du dimanche).

Hors période de congés payés, pas de jour de repos supplémentaire lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire ou un jour non travaillé.

♦ Art. 39 modifié par avenant n° 8 du 16-12-2008 étendu par arrêté du 7-10-2009, JO 15-10-2009

15 Médaille du travail ■ A l'occasion de la remise de la grande médaille d'or pour 40 ans de services, la journée est chômée et indemnisée.

♦ Art. 26

Section 5 Durée du travail

16 Durée conventionnelle ■ 35 heures par semaine ou 1 595 heures par an.

♦ Accord du 20-12-2000 étendu par arrêté du 10-5-2001, JO 26-5-2001

17 Aménagements du temps de travail ■

1° Attribution de jours de repos : la réduction du temps de travail peut s'effectuer, en tout ou partie, par attribution de journées ou demi-journées de repos, calculées sur une base forfaitaire ou actualisées chaque année.

Le barème forfaitaire annuel de jours de repos RTT est fixé comme suit.

Horaire hebdomadaire	36 h (1)	37 h (1)	38 h	39 h
Jours de repos RTT (2)	5 jours	12 jours	17 jours	23 jours

(1) Sur 4 ou 5 jours.
(2) Pour une année complète.

Le calendrier prévisionnel des jours de repos est déterminé au moins une semaine avant le début de chaque année civile. Les dates de prise des jours de repos peuvent être modifiées à l'initiative de l'employeur moyennant un délai de prévenance de 14 jours calendaires, réduit à 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles.

Les jours de repos RTT sont répartis sur l'année d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut d'accord, pour moitié au choix de l'employeur et pour moitié au choix du salarié. L'employeur peut déterminer une période de 2 fois 4 semaines au cours de laquelle les salariés ne peuvent pas prendre de jours de repos.

La rémunération mensuelle est lissée. Le salaire lissé est égal à un douzième du salaire annuel de base, majoré de la prime de savoir-faire et de la prime de formation qualification accordées sous l'empire de l'ancienne CCN.

2° Modulation du temps de travail

Durée annuelle	35 h/semaine ou 1 595 h/an.
Période de modulation	Toute ou partie d'une période de 12 mois.
Salariés concernés	Ensemble du personnel, y compris CDD et intérimaires (1).
Délais de prévenance	— Programme indicatif : 14 jours calendaires avant le début de la période. — Modification du programme indicatif : 7 jours ouvrés, réduit à 3 jours ouvrés en cas de contraintes liées aux caractéristiques de l'activité de service public (accueil et conseil aux assurés, gestion des sinistres...). En contrepartie de la réduction du délai de prévenance, soit majoration de 10 % du salaire de base correspondant à la modification de l'horaire pendant le ou les jours de préavis non respectés, soit repos équivalent à 10 % de cette modification.
Amplitudes	46 h/semaine ou 42 h/semaine en moyenne sur 8 semaines consécutives. Possibilité de déroger à ces limites par accord d'entreprise.
Heures supplémentaires	Voir n° 19.
Rémunération	Lissage de la rémunération (2).
<p>(1) Le dispositif de modulation du temps de travail a été étendu sous réserve que les modalités de recours au travail temporaire soient précisées au niveau de l'entreprise Arrêté du 10-5-2001, JO 26-5-2001.</p> <p>(2) Le salaire lissé est égal à 1/12 du salaire annuel de base, majoré de la prime de savoir-faire et de la prime de formation qualification accordées sous l'empire de l'ancienne CCN.</p>	

◆ *Accord du 20-12-2000 étendu par arrêté du 10-5-2001, JO 26-5-2001, modifié par avenant du 29-5-2001 étendu par arrêté du 17-10-2001, JO 27-10-2001*

18 Travail à temps partiel ■

1° Durée minimale de travail :

— durée minimale hebdomadaire fixée à 16 heures, 2 heures pour les salariés à employeurs multiples et ceux chargés du nettoyage et de l'entretien ; possibilité de déroger à cette durée sur demande expresse du salarié ;

— durée minimale d'une demi-journée de travail fixée à 3 heures consécutives (sauf pour les salariés à employeurs multiples et ceux chargés du nettoyage et de l'entretien) ;

— horaires de travail à regrouper sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

2° Interruption d'activité : dans le cadre d'une amplitude journalière limitée à 13 heures, une interruption > 2 heures, dans la limite de 4 heures, peut être pratiquée. En cas d'interruption > 2 heures à la demande de l'employeur, le salarié bénéficie d'une contrepartie de 10 minutes, par heure excédentaire, en repos ou en rémunération (au choix des parties).

3° Délai de prévenance en cas de modification de l'horaire :

le délai de prévenance peut être inférieur à 7 jours dans la limite de 3 jours ouvrés. Dans ce cas, les salariés bénéficient pour chaque heure déplacée, soit d'une majoration de 10 % du salaire de base, soit d'un repos équivalent à 10 %.

4° Complément d'heures : possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail des salariés à temps partiel par avenant au contrat de travail, dans la limite de 4 avenants par an et par salarié (sauf cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné).

Heures effectuées dans le cadre de l'avenant « complément d'heures » : rémunérées au taux normal.

Heures complémentaires effectuées au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant « complément d'heures » : majorées de 25 %.

5° Heures complémentaires

a) Limite : les heures complémentaires sont limitées au tiers de la durée contractuelle.

b) Délai de prévenance : 3 jours. En cas de non-respect de ce délai par l'employeur, le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

c) Majorations :

— heures complémentaires effectuées dans la limite du plafond de 1/10 de la durée contractuelle : 10 % ;

— heures complémentaires effectuées au-delà du plafond de 1/10 de la durée contractuelle dans la limite conventionnelle du tiers de cette durée : 15 % ;

— heures complémentaires effectuées au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant « complément d'heures » : voir ci-avant.

6° Temps partiel modulé : la durée minimale de travail (sauf salariés à employeurs multiples) est fixée à 16 heures pour un salarié payé au SMIC. Pour un salarié dont la rémunération est supérieure au SMIC, cette durée peut être réduite au prorata de la rémunération par rapport au SMIC [dispositions étendues sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise la durée hebdomadaire ou mensuelle pour chacun des salariés concernés ◆ *Arrêté du 10-5-2001, JO 26-5-2001*].

Le calendrier prévisionnel est porté à la connaissance des salariés au plus tard 10 jours ouvrables avant le début de la période. Ce délai est réduit à 5 jours en cas de remise du document en mains propres.

La rémunération est lissée sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire [disposition étendue sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise la durée hebdomadaire ou mensuelle pour chacun des salariés concernés ◆ *Arrêté du 10-5-2001, JO 26-5-2001*].

◆ *Accord du 20-12-2000 étendu par arrêté du 10-5-2001, JO 26-5-2001, modifié par avenant du 29-5-2001 étendu par arrêté du 17-10-2001, JO 27-10-2001, par avenant du 12-12-2013 et avenant n° 2 du 20-3-2014 étendus par arrêté du 26-6-2014, JO 5-7-2014*

19 Heures supplémentaires ■

1° Contingent annuel : il est fixé à 140 heures, réduit à 90 heures en cas de modulation.

2° Paiement

Heures supplémentaires	Agences ≤ 20 salariés	Agences > 20 salariés
4 premières heures	10 % pour chacune des 100 premières heures sur l'année ; 15 % au-delà	15 %
4 heures suivantes	25 %	25 %
Au-delà de la 8 ^e heure	50 %	50 %

Le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé par un repos compensateur équivalent, avec l'accord du salarié. Ce repos est pris d'un commun accord entre les parties ou, à défaut, au choix du salarié, moyennant un préavis de 7 jours, dans un délai de 6 mois maximum. Il peut alimenter un compte épargne temps.

◆ *Art. 38*

20 Conventions de forfait ■

1° Forfait annuel en jours

a) Salariés concernés : cadres évalués sur des prestations globales et des résultats dont la réalisation implique autonomie et liberté d'organisation de leur emploi du temps et relevant du niveau 3 de la classification de l'ancienne CCN.

Avenant n° 3 du 30-10-2014 non étendu : salariés autonomes au sens de la loi (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN), c'est-à-dire cadres classés au niveau VI de la classification et collaborateurs exerçant les métiers de chargé de clientèle et d'attaché d'agence classés aux niveaux IV et V de la classification (v. n° 26).

b) Plafond annuel de jours travaillés : 214 jours pour un salarié bénéficiant d'un congé annuel complet.

Avenant n° 3 du 30-10-2014 non étendu : 215 jours (journée de solidarité comprise) pour un salarié présent sur une année complète (1^{er} janvier-31 décembre) et ayant acquis la totalité de ses droits à congés payés.

c) **Journées ou demi-journées de repos** [dont le nombre varie d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés ♦ *Avenant n° 3 du 30-10-2014 non étendu*] réparties sur l'année d'un commun accord entre l'employeur et le salarié en tenant compte de l'organisation de l'agence et de la nécessité d'assurer le maintien du service à la clientèle. A défaut d'un tel accord, répartition pour moitié au choix de l'employeur et pour moitié au choix du salarié, selon un calendrier défini en début d'année.

REMARQUE : possibilité d'affecter des journées ou demi-journées de repos à un compte épargne temps [cette affectation ne pouvant conduire le salarié à dépasser le plafond annuel de jours travaillés ♦ *Avenant n° 3 du 30-10-2014 non étendu*].

2° **Forfait en heures** sur l'année (1 595 heures), le mois ou la semaine : sont visés les cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif, pour lesquels la durée du travail ne peut être prédéterminée et relevant des niveaux 1 et 2 de la classification de l'ancienne CCN. Des conventions de forfait en heures sur l'année peuvent également être conclues avec les producteurs salariés non-cadres itinérants.

♦ *Accord du 20-12-2000 étendu par arrêté du 10-5-2001, JO 26-5-2001, modifié en dernier lieu par avenant n° 3 du 30-10-2014 non étendu*

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

21 Maladie, accident du travail ■

1° **Indemnisation sur 12 mois calculée en pourcentage du salaire net** : en cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le salarié, ayant un an d'ancienneté, bénéficie d'une indemnisation (sous déduction des prestations versées par la SS et/ou un régime de prévoyance), après un délai de carence égal à :

— 5 jours réduit à 3 jours si l'absence est consécutive à un accident ou une maladie entraînant une hospitalisation d'au moins 8 jours ou constitue le 1^{er} arrêt d'une femme enceinte (hors congé de maternité) ;

— sans délai de carence en cas d'accident du travail, maladie professionnelle, accident de trajet ou rechute d'une même maladie survenant dans un délai de 30 jours si un certificat médical atteste que le 2^e arrêt est dû à la même cause que le précédent.

Montant de l'indemnisation fixé comme suit.

Ancienneté (1)	1 à 3 ans	> 3 ans à 8 ans	> 8 ans
Indemnisation (2)	30 jours à 100 % + 30 jours à 66 %	60 jours à 100 % + 60 jours à 66 %	90 jours à 100 % + 90 jours à 66 %

(1) Ancienneté appréciée au 1^{er} jour d'absence.
(2) Sous déduction des prestations versées par la SS et/ou un régime de prévoyance.

Le complément de salaire ne doit pas permettre au salarié de percevoir un revenu (IJSS, complément employeur et/ou prestations versées par un régime de prévoyance cumulés) supérieur au salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Pour les salariés payés en tout ou partie à la commission, l'indemnisation est calculée sur la rémunération moyenne mensuelle des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

A l'issue de la durée totale d'indemnisation, le salarié qui a épuisé ses droits ne peut prétendre à nouvelle indemnisation que s'il est présent le jour précédent son nouvel arrêt de travail (sauf accident du travail, maladie professionnelle ou accident du trajet).

2° **Garantie d'emploi en cas de maladie** : la durée de la garantie d'emploi est fixée à 4 mois (continus ou non) jusqu'à 15 ans d'ancienneté et 6 mois au-delà de 15 ans d'ancienneté. Au-delà, l'employeur peut, en cas de nécessité de remplacement, procéder au licenciement du salarié absent. Il doit, dans ce cas, lui verser l'indemnité conventionnelle de licenciement (v. n° 7). Si le salarié est réintégré avec reprise des droits acquis au jour de la rupture de son contrat de travail, il doit rembourser à l'employeur l'indemnité de licenciement.

♦ *Art. 27*

22 Maternité et adoption ■

1° **Indemnisation pendant le congé** : les salariés ayant au moins un an de présence ont droit au maintien de leur salaire net (sous déduction des IJSS) pendant la durée du congé légal de maternité ou d'adoption.

2° **Garantie d'évolution de la rémunération des salariés en congé de maternité ou d'adoption** : pour le calcul de la moyenne des augmentations individuelles, les salariés « de la même catégorie » auxquels il convient de se référer sont ceux relevant de la même classe pour le même métier ou, si ces derniers sont < 2, ceux relevant de la même classe ou, à défaut, de la même catégorie socioprofessionnelle (employés ou cadres) ou, à défaut, les salariés de l'agence.

♦ *Art. 28 et 29 ♦ Accord du 18-11-2008 étendu par arrêté du 10-6-2009, JO 17-6-2009*

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

23 **Retraite complémentaire** ■ Les entreprises doivent affilier l'ensemble de leur personnel à une caisse de retraite complémentaire affiliée à l'ARRCO. La cotisation est répartie 60 % employeur et 40 % salarié.

Pour les cadres, la cotisation à l'ARRCO n'est appliquée que sur la partie du salaire inférieure au plafond de la SS. Pour la partie du salaire dépassant le plafond de la SS, les cadres et leurs employeurs cotisent à une caisse de retraite complémentaire affiliée à l'AGIRC.

La répartition des cotisations est la suivante :

— au titre de la cotisation minimale obligatoire, le partage s'effectue à raison de 3/4 pour l'employeur et de 1/4 pour le cadre ;

— la partie de cotisation supérieure au minimum obligatoire est partagée par moitié.

♦ *Art. 59 modifié par avenant n° 8 du 16-12-2008 étendu par arrêté du 7-10-2009, JO 15-10-2009*

24 **Régime de prévoyance** ■ Un régime de prévoyance est mis en place au profit des salariés ayant au moins 6 mois d'activité continue dans la profession.

Le choix de l'institution et des risques couverts est laissé à la libre appréciation de l'employeur.

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

En outre, les employeurs doivent verser, au titre de la prévoyance obligatoire des cadres (invalidité-décès), une cotisation à leur charge exclusive de 1,5 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond de la SS.

Les agences disposent d'un délai de 12 mois à compter de l'entrée en vigueur de la CCN pour se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions de prévoyance.

♦ *Art. 55, 56 et 57*

25 **Régime de frais de santé** ■ Les agences disposent d'un délai de 6 mois à compter de l'entrée en vigueur de l'accord du 24-6-2015 (soit à compter du 1-7-2015) pour se mettre en conformité. En tout état de cause, les nouvelles dispositions s'appliquent à compter du 1-1-2016.

1° **Organisme assureur** : choix laissé à la libre appréciation de l'employeur.

2° **Bénéficiaires** : tous les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'agence.

REMARQUE : certains salariés peuvent être dispensés de l'affiliation au régime (liste non reprise).

3° **Cotisations** : taux non définis. Répartition : 50 % à la charge de l'employeur (minimum) et 50 % à la charge du salarié.

4° **Prestations** : remboursements complémentaires à ceux de la SS notamment en matière de frais médicaux, chirurgicaux, dentaires, d'optique et d'hospitalisation.

REMARQUE : les agences ayant mis en place un régime de frais de santé au jour de l'arrêté d'extension de l'accord du 24-6-2015 peuvent le conserver s'il

comporte des garanties d'un niveau équivalent ou supérieur obligatoirement apprécié sur la base des frais d'optique, des frais dentaires et d'une 3^e garantie au choix de l'employeur.

♦ *Accord du 24-6-2015 étendu par arrêté du 23-12-2015, JO 29-12-2015, applicable à compter du 1-7-2015*

Section 8 Classification des emplois

26 Classification des métiers et des emplois ■ La classification doit être mise en place dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la CCN.

La classification est établie à partir de 7 métiers regroupant un ensemble d'emplois ayant la même finalité.

Métiers	Emplois
Métiers logistiques	Emplois de ménage ou d'entretien des locaux, de sécurité et de surveillance, emplois de standardiste...
Métier de collaborateur d'agence à dominante gestionnaire	Emplois dont la mission principale est de recueillir, de traiter et de transmettre les informations liés aux contrats d'assurance et à la gestion des sinistres.
Métier de collaborateur d'agence à dominante commerciale	Emplois dont la mission principale est d'entretenir et de développer une relation commerciale avec les clients actuels et potentiels de l'agence.
Métier de chargé de clientèle	Emplois dont la mission principale est de développer, dans le cadre d'objectifs fixés, le chiffre d'affaires de l'agence par des actions commerciales.
Technicien des métiers supports	Activités techniques nécessaires au bon fonctionnement de l'agence (comptable, informaticien, gestionnaire de personnel...).
Métier de collaborateur d'agence généraliste	Emplois se retrouvant le plus souvent dans les agences de petite taille dont la structure est constituée d'un agent général et de 1 ou 2 salariés. Ils recouvrent tout ou partie des activités des métiers précédents et au minimum le secrétariat des activités de production et de gestion de sinistre et l'accueil et l'information des clients.
Métier d'attaché d'agence	Métier dont la mission principale est d'assister l'agent général dans le fonctionnement, l'organisation, l'animation et le développement de l'agence. Il peut 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...

Les emplois sont répartis en 6 niveaux et une position hors classe pour les cadres dirigeants.

Le statut cadre est attribué à partir du niveau VI.

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 sont positionnés en classe I pour une période maximale d'un an à compter de la date d'embauche.

♦ *Titre III*

27 Critères classants ■ Les emplois et les métiers sont évalués et classés selon 3 critères classants (technicité, autonomie et relationnel). Un même emploi ne doit pas être évalué sur plus

de 2 classes de la grille. Dans ce cas, il convient de redéfinir l'emploi pour lui donner plus de cohérence. Ainsi l'évaluation d'un emploi donne nécessairement au moins 2 critères égaux. La classe de l'emploi est donnée par les 2 ou 3 critères égaux.

EXEMPLE : si technicité = II, autonomie = II, relationnel = III, l'emploi est classé en II.

La table de progression des critères classants sur les 6 niveaux de la grille se présente comme suit.

Niveaux	Critère de technicité
Niveau I	Tâches et modes opératoires simples, spécifiques ou non à la profession, sans connaissances professionnelles particulières.
Niveau II	Tâches relevant d'un seul domaine d'activité mettant en œuvre des techniques professionnelles simples. Connaissances élémentaires en assurance et pratique minimale de la bureautique.
Niveau III	Travaux diversifiés relevant d'un ou plusieurs domaines d'activité et mettant en œuvre des techniques professionnelles élaborées. Connaissances générales en assurance et connaissances techniques propres à l'emploi.
Niveau IV	Activité diversifiée relevant de plusieurs domaines de l'assurance et/ou mettant en œuvre des processus et techniques professionnelles complexes. Connaissance générale des différents métiers de l'assurance et connaissance approfondie des techniques relevant de l'emploi.
Niveau V	Activité diversifiée relevant de plusieurs domaines de l'assurance et de la gestion d'entreprise ou du management et mettant en œuvre 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.
Niveau VI	Activité portant sur l'ensemble des domaines de l'assurance, de la gestion d'entreprise et du management des hommes, mettant en œuvre 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.

Niveaux	Critère d'autonomie
Niveau I	Très faible latitude d'action. Tâches répétitives et étroitement prescrites. Contrôles fréquents et immédiats.
Niveau II	Faible latitude d'action. Tâches peu diversifiées et encadrées par des consignes et des modes opératoires précis. Contrôle fréquent sur la bonne réalisation des activités.
Niveau III	Autonomie dans l'organisation du travail et le choix des moyens. Travaux diversifiés à partir de consignes générales nécessitant adaptation et interprétation. Contrôles réguliers sur la bonne exécution, les moyens utilisés et les résultats des travaux.
Niveau IV	Large autonomie dans l'organisation du travail, les moyens à mettre en œuvre et l'engagement vis-à-vis de tierces personnes. Activité exercée dans le cadre de règles propres au métier et d'objectifs régulièrement précisés. Contrôles périodiques sur les moyens et les résultats.
Niveau V	Large autonomie dans l'organisation du travail, les moyens et les solutions proposées aux tierces personnes. Le titulaire peut représenter l'agence. Fonction exercée dans le cadre d'objectifs généraux périodiquement fixés. Contrôles périodiques sur les performances générales et les résultats obtenus.
Niveau 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 les résultats obtenus.

Niveaux	Critère relationnel
Niveau I	Relations conviviales dans le cadre de travail quotidien et d'échanges simples consacrés principalement à l'enregistrement et à la retransmission d'informations.
Niveau II	Communication courante dans le cadre du travail et communication commerciale minimale : échange d'informations, mise au courant. Accueil, écoute et information des clients.
Niveau 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.
Niveau 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.
Niveau 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.
Niveau VI	Activités de management : encadrement d'équipiers ou de services. Relation commerciale prépondérante. Animation de l'ensemble du processus commerciale.

♦ Titre III**29 Salaires minima annuels** ■ Base 151,67 h/mois.

Classe	Au 1-1-2009 (1)	Au 1-1-2011 (2)	Au 1-1-2012 (3)	Au 1-1-2013 (4)	Au 1-1-2014 (5)	Au 1-1-2015 (6)	Au 1-1-2016 (7)
I	16 256 €	16 516 €	16 896 €	17 217 €	17 475 €	17 632 €	17 755 €
II	17 503 €	17 783 €	18 192 €	18 538 €	18 723 €	18 892 €	19 024 €
III	19 045 €	19 350 €	19 698 €	20 072 €	20 273 €	20 455 €	20 598 €
IV	21 466 €	21 809 €	22 202 €	22 624 €	22 850 €	23 056 €	23 217 €
V	25 319 €	25 724 €	26 187 €	26 685 €	26 952 €	27 195 €	27 385 €
VI	33 023 €	33 551 €	34 155 €	34 804 €	35 152 €	35 468 €	35 716 €

(1) Au 19-4-2009 pour les non-adhérents Avenant n° 9 du 16-12-2008 étendu par arrêté du 9-4-2009, JO 18-4-2009.(2) Au 9-3-2011 pour les non-adhérents Avenant n° 10 du 8-12-2010 étendu par arrêté du 28-2-2011, JO 8-3-2011.(3) Au 25-3-2012 pour les non-adhérents Avenant n° 12 du 6-12-2011 étendu par arrêté du 19-3-2012, JO 24-3-2012.(4) Au 16-2-2013 pour les non-adhérents Avenant n° 13 du 6-12-2012 étendu par arrêté du 8-2-2013, JO 15-2-2013.(5) Au 25-6-2014 pour les non-adhérents Avenant n° 14 du 12-12-2013 étendu par arrêté du 3-6-2014, JO 24-6-2014.(6) Au 11-4-2015 pour les non-adhérents Avenant n° 15 du 18-12-2014 étendu par arrêté du 2-4-2015, JO 10-4-2015.(7) Au lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au JO pour les non-adhérents Avenant n° 16 du 10-12-2015 étendu par arrêté du 21-3-2016, JO 26-3-2016.

Sont exclues de l'assiette de vérification les primes et gratifications exceptionnelles et bénévoles, la rémunération des heures supplémentaires et des majorations y afférentes et les majorations diverses prévues par la loi en raison de circonstances particulières (travail un jour férié...).

♦ Annexe 1**Section 9 Salaires minima****28 Rémunération des contrats de professionnalisation** ■ Rémunération minimale en fonction de l'âge du salarié et de son niveau de formation.

Age du bénéficiaire	Rémunération en % du salaire minimum (1)	
	< bac professionnel (2)	≥ bac professionnel (2)
< 21 ans	55 %	65 %
≥ 21 ans	70 %	80 %
≥ 26 ans	85 % (3)	

(1) De la classification du salarié concerné.
(2) Ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.
(3) Sans pouvoir être inférieure au SMIC.

♦ Accord du 1-12-2004 étendu par arrêté du 5-10-2005, JO 19-10-2005, applicable à compter de sa date de signature, sans dérogation possible par accord d'entreprise annulé et remplacé par accord du 26-11-2015 non étendu, applicable à compter de sa date de signature, sans dérogation possible par accord d'entreprise