

# Assurances : courtage

A jour au 16 juillet 2018

Date du dernier texte enregistré : 2 juillet 2018

## Avertissement

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

## Assurances : entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances

**IDCC 2247**  
**BROCHURE JO 3110**

### **Convention collective nationale du 18 janvier 2002**

(Étendue par arrêté du 14 octobre 2002, JO 25 octobre 2002 applicable le 1<sup>er</sup> janvier 2002 aux adhérents, et à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension soit le 1<sup>er</sup> novembre 2002 aux non-adhérents)

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale des courtiers d'assurance (CSCA) (regroupant la Fédération française des courtiers d'assurances et de réassurances et le Syndicat français des assureurs conseils).

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

## Table des matières

TITRE I - Dispositions générales - Cadre juridique de la Convention .....	4
Article 1 - Champ d'application .....	4
Article 2- Date d'effet de la convention .....	4
Article 3 - Durée de la convention .....	4
Article 4 - Révision de la convention .....	4
Article 5 - Dénonciation de la convention .....	4
Article 6 - Dépôt de la convention / adhésion à la convention .....	5
TITRE II - Relations collectives au niveau de la branche .....	5
Article 7 -Commission paritaire .....	5
Article 8 - Commission nationale d'interprétation et/ou de conciliation .....	5
Article 9 - Participation - intéressement - épargne .....	6
TITRE III - Relations collectives dans l'entreprise .....	6
Article 10 - Liberté d'opinion / liberté syndicale .....	6
Article 11- Droit syndical .....	6
Article 12 - Délégués syndicaux .....	7
Article 13 - Délégués du personnel .....	7
Article 14 - Comité d'entreprise .....	8
Article 15 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail .....	8
Article 16 - Conseil de discipline .....	9
TITRE IV - Dispositions relatives au contrat de travail .....	10
Article 17 - Égalité dans l'emploi et travailleurs handicapés .....	10
Article 18 (d'origine) .....	10
Article 18 (nouveau) - Embauche par contrat à durée indéterminée (CDI) .....	11
Article 19 (d'origine) - Embauche par contrat à durée déterminée (CDD) .....	12
Article 19 (nouveau) - Embauche par contrat à durée déterminée (CDD) .....	13
Article 20 - Carte professionnelle .....	14
Article 21 - Classification des fonctions .....	14
Article 22 - Salaires minima .....	20
Article 23 - Durée du travail .....	20
Article 24 - Le temps partiel .....	20
Article 25 - Les heures supplémentaires .....	20
Article 26 - Retards - Absences .....	21
Article 27 - Sanctions .....	21
Article 28 - Congés Payés .....	21
Article 29 - Congé de maternité .....	22
Article 30 - Congé d'adoption .....	23
Article 31 - Congé parental d'éducation - travail à temps partiel .....	23

Article 32 - Absences maladie et accident .....	23
Article 33 - Congés pour obligations militaires .....	24
Article 34 - Congés pour événements familiaux.....	24
Article 35 - Restauration.....	24
Article 36 - Délai-Congé .....	24
Article 37 - Licenciement .....	25
Article 38 - Démission .....	25
Article 39 - Retraite.....	25
TITRE V - Régime de retraite et de prévoyance .....	26
Article 40 - Régime de retraite.....	26
Article 41 - Régimes de prévoyance - Frais médicaux.....	26
TITRE VI - Emploi-Formation et perfectionnement professionnel.....	27
Article 42 - Emploi - Formation et Perfectionnement .....	27
TITRE VII - Dispositions diverses .....	28
Article 43 - Avantages acquis.....	28
Article 44 – Obligation de non concurrence.....	28
Annexes .....	29
Annexe 1 - Règlement intérieur de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation .....	29
Annexe 2 - Grille des métiers repères .....	33
Annexe 3 - Grille des salaires minima .....	35
Annexe 4 - Retraite surcomplémentaire .....	36
Annexe 5 :Prévoyance.....	37
Annexe 6 - Frais médicaux .....	40
Annexe 7 - Règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).....	44
Textes complémentaires .....	46
Formation professionnelle : Accord du 14 avril 2016 .....	46
Financement de la formation : Accord du 23 novembre 2017 .....	59
Financement de l'apprentissage : Affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par OPCASSUR Accord du 22 juin 2017 ....	63
Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences : Accord du 28 avril 2017 .....	64
Certificats de Qualification Professionnelle et Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle : Accord du 26 octobre 2017 .....	78
Ordre public conventionnel : Accord du 28 avril 2017.....	82

# TITRE I - Dispositions générales - Cadre juridique de la Convention

## Article 1 - Champ d'application

La CCNT a pour objet de régler les rapports entre :

### D'une part :

- les employeurs, compris dans la nomenclature de l'INSEE sous le code NAF 67.2Z, et inscrits au Registre du Commerce avec la mention "Courtage d'assurances et/ou de réassurances" ;
- les groupements d'intérêt économique (GIE), constitués exclusivement d'entreprises visées ci-dessus, ou contrôlées par elles, et ayant pour objet de faciliter, par la mise en oeuvre de moyens techniques ou humains, l'exercice des activités de courtage d'assurances ou de réassurances que ces entreprises pratiquent (note 1)

(1) Pour l'application de l'alinéa concerné, un GIE est considéré comme contrôlé par une ou plusieurs sociétés de courtage d'assurances lorsque le pourcentage des droits de vote détenu par celle(s)-ci ait sein de l'assemblée des membres du groupement est, ait total, supérieur à 50%.

Dans le cas où le pourcentage des droits de vote détenu par une ou plusieurs sociétés de courtage d'assurances est, au total, inférieur ou égal à 50 %, le choix de la convention collective applicable au personnel du GIE est arrêté dans le cadre d'une négociation avec les délégués syndicaux du groupement, s'il en existe. A défaut d'accord ou en l'absence de délégués syndicaux, ce choix est déterminé par décision de l'autorité compétente.

La répartition du pourcentage des droits de vote s'apprécie au moment de la constitution du GIE. S'il évolue dans le temps, son incidence sur le choix de la convention collective applicable est décidée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent.

### D'autre part :

Le personnel de toutes catégories - appartenant à leurs services intérieurs ou extérieurs, au siège social ou à leurs succursales - lié à leur employeur par un contrat de travail.

Elle s'applique aux employeurs et aux salariés exerçant sur le territoire français, y compris les Départements d'Outre Mer, ainsi qu'à ceux exerçant à l'étranger en détachement, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur.

## Article 2- Date d'effet de la convention

Sauf dispositions conventionnelles particulières, la présente convention s'applique, au 1<sup>er</sup> janvier 2002, aux entreprises membres des syndicats signataires, et à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension a été publié.

## Article 3 - Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

## Article 4 - Révision de la convention

Vision de la convention La convention pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou plusieurs des parties signataires sans qu'une telle demande constitue, en elle-même, une dénonciation de la convention.

Toute demande de révision sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision.

La Commission paritaire sera convoquée dans un délai de deux mois.

Un avenant portant révision de la convention pourra être conclu selon les dispositions de l'article L. 132-7 du Code du travail. Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention ou de la dernière révision, 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 avec toute nouvelle prescription légale ou toute nouvelle disposition résultant d'un accord interprofessionnel.

## Article 5 - Dénonciation de la convention

### 1 - Dénonciation totale

La présente convention peut être dénoncée totalement par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en

vigueur à la date de la dénonciation avec un délai de préavis de 3 mois.

La convention dénoncée continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, ou, à défaut, pendant une période de 30 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

## **2 - Dénonciation partielle de la convention**

La présente convention pourra faire l'objet d'une dénonciation partielle, de la part d'une ou de plusieurs parties signataires, limitée aux annexes 5 (retraite), 6 (prévoyance) et 7 (frais médicaux).

La notification de cette dénonciation partielle précisera l'annexe dénoncée et devra être accompagnée de nouvelles propositions écrites. Cette notification interviendra au plus tard dans un délai de 3 mois avant sa prise d'effet. Ces nouvelles propositions écrites seront étudiées en commission paritaire.

La (les) disposition(s) dénoncée(s) continuera(ont) à s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la (des) nouvelle(s) disposition(s) conclue(s), ou, à défaut, pendant une période de 2 ans à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Si à l'issue de cette période de 2 ans, aucun accord n'est conclu, la (les) disposition(s) dénoncée(s) seront maintenues excepté les dispositions de l'annexe 7 (frais médicaux).

## **3 - Dispositions communes**

Aucune des parties signataires ne pourra dénoncer la convention ou une ou plusieurs de ses dispositions conclue(s) à la suite d'une première dénonciation avant l'expiration d'un délai de 2 ans à compter de la date de son (leur) entrée en vigueur.

### **Article 6 - Dépôt de la convention / adhésion à la convention**

## **TITRE II - Relations collectives au niveau de la branche**

### **Article 7 - Commission paritaire**

Une Commission paritaire composée de représentants des organisations patronales et salariales représentatives, est constituée. Le nombre maximum des représentants par réunion est :

- de quatre pour chaque organisation syndicale de salariés ;
- pour les organisations d'employeurs, d'un nombre de représentants au plus égal à celui de la totalité autorisée pour les organisations de salariés.

Cette Commission est chargée d'examiner toutes questions d'intérêt général concernant la situation des salariés et des employeurs des entreprises de courtage.

Le temps consacré aux travaux de la Commission paritaire n'entraîne aucune perte de salaire pour les membres de cette Commission.

Le règlement intérieur de fonctionnement de la Commission paritaire est établi par ses membres dès la signature de la présente convention et au plus tard dans un délai de 6 mois. Il figurera en annexe 1 de cette même convention.

### **Article 8 - Commission nationale d'interprétation et/ou de conciliation**

Une Commission nationale paritaire d'interprétation et/ou de conciliation, composée de représentants des organisations syndicales et patronales signataires ou adhérentes à la présente convention, est constituée.

Cette Commission est chargée :

- De veiller à l'application de la convention et de ses annexes ;
- De donner son avis sur l'interprétation des différents articles composant la convention.

En cas de litige, la Commission pourra être saisie par lettre recommandée adressée au secrétariat de la commission à l'initiative de toute personne ou organisme intéressé et conciliera, autant que faire se peut, les parties. Dans tous les cas de saisine, la commission nationale paritaire d'interprétation et/ou de conciliation émettra un avis motivé qui sera transmis aux parties.

Cette Commission est composée de 2 représentants par organisation syndicale au maximum et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs.

Un règlement intérieur de fonctionnement de la Commission paritaire nationale d'interprétation et/ou de conciliation est établi par ses membres dès la signature de la présente convention et au plus tard dans un délai de 6 mois. Il figurera en annexe 2 de cette même convention.

## **Article 9 - Participation - intéressement - épargne**

Au niveau de la branche, les partenaires sociaux s'engagent à négocier, chaque année, les moyens à mettre en place, afin d'inciter les entreprises qui n'auraient pas de dispositif relatif à la participation aux résultats, à l'intéressement, ainsi qu'à l'épargne salariale, à étudier l'un de ces/ou ces dispositifs.

À cette occasion, les partenaires de la branche devront étudier, dans le cadre de la législation en vigueur, la possibilité d'instaurer, au niveau de la profession, l'un de ces/ou ces dispositifs, afin de permettre aux salariés d'entreprises dépourvues de ces systèmes d'accéder à ces modes d'épargne et de rémunération différée.

Enfin, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2 du Code du travail, et dont les salariés ne sont pas couverts par un dispositif d'intéressement, de participation aux résultats ou de plan d'épargne d'entreprise, l'employeur doit engager, chaque année, une négociation sur un ou plusieurs de ces mêmes dispositifs.

# **TITRE III - Relations collectives dans l'entreprise**

## **Article 10 - Liberté d'opinion / liberté syndicale**

Pour l'exercice du droit syndical, les parties sont tenues de se référer aux dispositions du chapitre II du titre 1er du livre IV du Code du travail (art. L. 412-1 à L. 412-21 du CT).

### **- Principe général**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail (art. L. 412-1 du CT). L'exercice d'une activité syndicale par les salariés ou les employeurs ne pourra pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois et libertés individuelles.

### **- Interdiction**

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, les mutations à l'intérieur de l'entreprise, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires du personnel de son entreprise et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise, ou ses représentants, ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque ou de son (ses) représentant(s) (art. L. 412-2 du CT).

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages et intérêts.

## **Article 11- Droit syndical**

Chaque syndicat représentatif tel que défini à l'article L. 133-2 du Code du travail peut décider de constituer, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément aux dispositions de l'article L. 412-6 du Code du travail.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise (art. L. 412-7 du CT).

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du Comité d'Entreprise. Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail (art. L. 412-8 du CT).

Dans les entreprises ou les établissements employant habituellement plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun, et un local par section dans les entreprises ou les établissements employant habituellement plus de 1000 salariés, convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local, ou de ces locaux, par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise (art. L. 412-9 du CT).

Les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et leurs représentants, ont accès aux moyens classiques de communications (téléphone, fax) dans le cadre de l'exercice de leur mandat. En ce qui concerne l'utilisation des outils (quand ils existent), tels que l'Internet, l'intranet et la messagerie, l'entreprise devra définir par voie d'accord, les conditions dans lesquelles les organisations syndicales et les IRP

pourront utiliser ces moyens.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise (L. 412-10 du CT).

Les salariés désirant participer à des stages de formations économiques et sociales ou syndicales bénéficient des dispositions législatives en vigueur (art. L. 451-1 et suivant du CT).

Quand le système de l'horaire individualisé est en vigueur dans une entreprise, il ne doit pas entraîner d'entrave à l'exercice des droits syndicaux.

## **Article 12 - Délégués syndicaux**

Dans les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés chaque syndicat représentatif tel que défini à l'article L. 133-2 du Code du travail peut désigner, conformément aux articles L. 412-11 et suivants du Code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise et/ou d'établissement.

Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale est fixé conformément à la loi par l'article R. 412-2 du Code du travail, compte tenu de l'effectif des salariés, notamment :

- de 50 à 999 salariés 1 délégué;
- de 1000 à 1999 salariés 2 délégués;
- de 2000 à 3999 salariés 3 délégués;
- Au-delà, un délégué syndical supplémentaire par tranche de 1000 salariés.

Le ou les délégués syndicaux doivent être âgés de 18 ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis au moins un an et n'avoir encouru aucune condamnation prévue aux art. L5 et L6 du Code électoral (art. L. 412-14 alinéa 1er du CT).

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au Comité d'Entreprise ou d'Établissement (sous réserve des dispositions de l'art L. 412-17 du CT) ou de représentant syndical au Comité d'Entreprise ou d'Établissement (art. L. 412-14 alinéa 3 du CT).

Pour exercer leurs fonctions, les délégués syndicaux bénéficient d'un crédit d'heures conformément à l'article L. 412-20 du Code du travail. Ce temps est payé comme temps de travail (art. L. 412-20 du CT).

## **Article 13 - Délégués du personnel**

Dans les entreprises ou établissements occupant habituellement plus de 10 salariés, il est institué, conformément aux articles L. 421-1 à L. 426-1 du Code du travail des délégués titulaires et suppléants du personnel

Conformément à l'article R. 423-1 Code du travail, le nombre minimum des délégués du personnel est fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés, 1 titulaire et 1 suppléant;
- de 26 à 74 salariés, 2 titulaires et 2 suppléants;
- de 75 à 99 salariés, 3 titulaires et 3 suppléants;
- de 100 à 124 salariés, 4 titulaires et 4 suppléants;
- de 125 à 174 salariés, 5 titulaires et 5 suppléants;
- de 175 à 249 salariés, 6 titulaires et 6 suppléants;
- de 250 à 499 salariés, 7 titulaires et 7 suppléants;
- de 500 à 749 salariés, 8 titulaires et 8 suppléants;
- de 750 à 999 salariés, 9 titulaires et 9 suppléants;
- À partir de 1000 salariés, 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Les conditions d'élections et de fonctionnement ainsi que les attributions des délégués du personnel sont fixées par le Code du travail et rappelées par les dispositions suivantes :

Les délégués du personnel ont pour mission, notamment (art. L. 422-1 du CT) :

- de présenter aux employeurs toutes réclamations individuelles ou collectives relatives :
  - o aux salaires ;
  - o à l'application du Code du travail, de la présente convention collective et des accords collectifs ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Pour exercer leurs fonctions, les délégués du personnel bénéficient d'un crédit d'heures (art. L. 424-1 du CT) et en matière de communications, des mêmes moyens que ceux prévus pour les délégués syndicaux dans l'article 11 de la présente convention.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur.

## Article 14 - Comité d'entreprise

Les Comités d'Entreprise et d'Établissement sont constitués conformément aux articles L. 431-1 et suivants du Code du travail. Conformément à l'article R. 433-1 du Code du travail, la délégation du personnel est composée comme suit :

- de 50 à 74 salariés, 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés, 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 399 salariés, 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 400 à 749 salariés, 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 750 à 999 salariés, 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 1000 à 1999 salariés, 8 titulaires et 8 suppléants ;
- de 2000 à 2999 salariés, 9 titulaires et 9 suppléants ;

Leurs attributions, d'ordre professionnel, d'ordre social et d'ordre économique sont fixées par le Code du travail (art. L. 432-1 du CT). C'est ainsi que le Comité d'Entreprise doit être informé et consulté, conformément à la loi, notamment :

- sur les questions intéressant l'organisation, la gestion, et la marche générale de l'entreprise ou de l'établissement concerné ;
- sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ;
- sur la formation professionnelle ;
- sur le règlement intérieur ;
- sur les questions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le Comité gère directement ou participe à la gestion des activités sociales et culturelles.

Pour exercer leurs fonctions, les membres titulaires du Comité d'Entreprise disposent d'un crédit d'heures (art. L. 434-1 du CT), et d'un stage de formation économique (art. L. 434-10 du CT).

Les ressources du Comité d'Entreprise sont constituées, entre autres, par les sommes versées par l'employeur au titre du financement des institutions sociales, à savoir : 0,50 % minimum de la masse salariale brute de l'entreprise, sous réserve de l'application de l'article 432-9 du Code du travail.

En outre, l'employeur verse au Comité une subvention de fonctionnement dans les conditions prévues par le Code du travail (L. 434-8 du CT).

Après consultation des délégués du personnel et, s'il existe, du Comité d'Entreprise, le chef d'entreprise peut décider, dans les entreprises de plus de 50 salariés et de moins de 200 salariés, que les délégués du personnel constituent la délégation unique du personnel au Comité d'Entreprise. Dans ce cas, conformément à l'article R. 423-1-1 du Code du travail, en cas de délégation unique, la délégation du personnel est composée comme suit :

- de 50 à 74 salariés, 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés, 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés, 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 125 à 149 salariés, 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 150 à 174 salariés, 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 175 à 199 salariés, 8 titulaires et 8 suppléants.

## Article 15 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans les entreprises ou établissements occupant au moins 50 salariés, un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est mis en place conformément aux articles L. 236-1 et suivants du Code du travail. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le mandat est exercé par les délégués du personnel.

La délégation du personnel prévue à l'article R. 236-1 est composée comme suit :

- de 50 à 199 salariés, 3 salariés dont 1 AM ou cadre ;
- de 200 à 499 salariés, 4 salariés dont 1 AM ou cadre ;
- de 500 à 1499 salariés, 6 salariés dont 2 AM ou cadre ;
- au-delà, 9 salariés dont 3 AM ou cadre.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à :

- la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement, de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, des travailleurs temporaires ;
- l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en ces matières.

Le CHSCT doit être consulté pour avis à donner sur les documents de l'entreprise concernant les règlements et consignes d'hygiène et de sécurité.



Pour exercer leurs fonctions, les membres du CHSCT bénéficient d'un crédit d'heures (art. L. 236-7 du CT).

Dans les entreprises ou établissements occupant habituellement au moins 300 salariés, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées par la législation. Le nombre de jours est fixé par l'article L. 236-10 du Code du travail.

Dans les entreprises ou établissements de 50 à 300 salariés, chaque représentant du personnel au CHSCT bénéficie, à l'occasion de sa désignation, ou tous les 4 ans, d'une formation appropriée à raison de trois jours ouvrés ; le ou les jours non utilisés à l'issue du premier mandat peuvent être reportés jusqu'à l'expiration du mandat suivant à condition qu'il s'agisse de mandats qui se succèdent de façon continue.

Le maintien du salaire durant cette formation, la rémunération des organismes de formation, le remboursement des frais de déplacement et de séjour, sont pris en charge par l'entreprise dans les mêmes limites que pour les entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés.

## Article 16 - Conseil de discipline

### 1 - Désignation

Dans chaque entreprise dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés, au sens des règles légales de mise en place des institutions représentatives du personnel, il est constitué un « conseil de discipline » doté d'un rôle consultatif.

Celui-ci comprend une section pour les employés dont les postes sont classés de À à D, d'une part, et une section pour les cadres occupant un poste classé de E à H, d'autre part.

### 2 - Composition

Chaque section du conseil de discipline est composée en nombre égal de :

- représentants de l'employeur, désignés par ce dernier ;
- représentants des salariés, désignés par les élus du personnel de l'entreprise ou de l'établissement considéré.

Il sera procédé à la désignation de représentants suppléants dans les mêmes conditions. La liste des membres du conseil de discipline est portée à la connaissance du personnel de l'entreprise ou de l'établissement par voie d'affichage.

Chaque section comprend un nombre total de membres variant en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement considéré, comme indiqué ci-après :

Effectif	Composition totale	Dont représentants employeurs	Dont représentants salariés
50 à 299	4 membres	2 membres	2 membres
300 à 499	6 membres	3 membres	3 membres
500 à 999	8 membres	4 membres	4 membres
1000 et +	10 membres	5 membres	5 membres

La présidence du conseil de discipline est assurée alternativement par l'employeur (ou son représentant) et par un représentant salarié tous les 12 mois à compter de la date de sa constitution.

Le président du conseil de discipline dispose du droit de vote.

### 3 - Compétence et fonctionnement

Le conseil de discipline peut être réuni à la demande, soit de l'employeur, soit du salarié concerné, préalablement à la mise en oeuvre de tout projet de licenciement pour faute. Cependant, le salarié concerné est en droit de refuser la réunion du conseil de discipline lorsque celui-ci a été convoqué à la demande de l'employeur.

La saisine du conseil peut intervenir à compter de l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement et, au plus tard, jusqu'au jour franc ouvré succédant à la date d'entretien préalable ; sa convocation est à la charge de l'employeur. Il est chargé de rendre un avis consultatif sur le projet de licenciement pour faute.

L'employeur doit remettre par écrit toutes les explications utiles aux participants ainsi qu'au salarié visé par la procédure, au moins deux jours francs ouvrés avant la date de réunion.

Le procès-verbal de délibération du conseil de discipline, dressé par le secrétaire de séance, doit être approuvé par les membres

du conseil auxquels il est diffusé. Ce procès-verbal est également remis au salarié concerné par un représentant de l'employeur.

## **TITRE IV - Dispositions relatives au contrat de travail**

### **Article 17 - Égalité dans l'emploi et travailleurs handicapés**

#### **1 - Égalité dans l'emploi**

Les parties s'engagent à respecter :

- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 123-1 et L. 140-2 du CT). Il ne peut y avoir de discrimination homme - femme tant au niveau de l'accès à un emploi ou à une fonction, que dans l'exercice de cette fonction ou dans le niveau de rémunération. Ils (ou elles) ont les mêmes droits à la promotion professionnelle et à la formation.

- Égalité de traitement entre les salariés de nationalité française et étrangère, tant au niveau des conditions d'emploi, que de rémunération, de formation et de promotion professionnelle.

#### **2 - Emploi de travailleurs handicapés**

Les employeurs des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances s'engagent à favoriser l'emploi des travailleurs handicapés.

Conformément aux dispositions des articles L. 323-1 et suivants du Code du travail, les entreprises d'au moins 20 salariés sont tenues d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, définis par l'article L. 323-3 du Code du Travail, dans la proportion d'un pourcentage, fixé par la loi, de leur effectif total. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation s'applique établissement par établissement.

Les employeurs peuvent s'exonérer partiellement de l'obligation d'emploi en passant des contrats de sous-traitance ou de prestation de services avec des établissements de travail protégé.

Les employeurs peuvent également s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant une contribution annuelle au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

#### **3 - Dispositions générales**

Ainsi, conformément à l'article L. 122-45 du Code du travail aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non- appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du Code du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

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

### **Article 18 (d'origine)**

#### **Embauche par contrat à durée indéterminée (CDI)**

##### **1- L'embauche**

L'embauche est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures de son embauche, dans lequel doivent obligatoirement figurer au moins les mentions suivantes :

- a) identité des parties ;
- b) lieu de travail ;
- c) libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle
- d) date de début du contrat ;
- e) durée du congé payé ;
- f) éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement
- g) durée du travail en conformité avec les dispositions légales ;
- h) mention de la convention collective applicable ;
- i) nom et adresse de la Caisse de Retraite Complémentaire ;
- j) durée de la période d'essai et de son éventuel renouvellement.

L'engagement définitif est subordonné notamment à l'avis d'aptitude délivré par le médecin du travail lors de la visite d'embauche effectuée pendant la période d'essai.

Tout membre du personnel doit être inscrit sur le registre unique du personnel, lequel mentionne, entre autres, sa qualification professionnelle en se référant à l'article 21 de la présente convention.

En outre, lors de l'embauche, il est remis à la personne recrutée, contre émargement, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants, du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement quand il en existe un, ainsi qu'une notice d'information sur les contrats de prévoyance et de frais médicaux.

## 2- La période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée, sauf accord particulier, n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin d'une période d'essai. La durée de cette période d'essai est modulable par accord particulier, mais sa durée maximale est de :

- Classe A à C 1 mois, renouvelable une fois pendant 1 mois au maximum, soit au total 2 mois au maximum ;
- Classe D 2 mois, renouvelables une fois pendant 2 mois au maximum, soit au total 4 mois au maximum ;
- Classes E et F : 1 mois, renouvelables une fois pendant 2 mois au maximum, soit au total 3 mois au maximum ;
- Classes G et H 3 mois, renouvelables une fois pendant 3 mois au maximum, soit au total 6 mois au maximum.

Au cours de cette période d'essai, le contrat de travail peut être rompu sans préavis ni indemnité par l'une ou l'autre des parties.

Le renouvellement de la période d'essai n'ayant pas un caractère automatique, 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.

## 3 - La modification du contrat

Toute modification d'un ou de plusieurs éléments essentiels du contrat doit faire l'objet d'une proposition écrite remise au salarié en main propre contre émargement ou en recommandé avec AR ; le salarié dispose d'un délai maximum d'un mois pour accepter ou refuser la modification.

## Article 18 (nouveau) - **Embauche par contrat à durée indéterminée (CDI)**

*Avenant, 9 juill. 2009, non étendu, applicable le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension*

### 1 - L'embauche

L'embauche est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures de son embauche, dans lequel doivent obligatoirement figurer au moins les mentions suivantes :

- a) identité des parties
- b) lieu de travail
- c) libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle
- d) date de début du contrat
- e) durée du congé payé
- f) éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement
- g) durée du travail en conformité avec les dispositions légales
- h) mention de la convention collective applicable
- i) nom et adresse de la Caisse de Retraite Complémentaire.
- j) durée de la période d'essai et de son éventuel renouvellement.

L'engagement définitif est subordonné notamment à l'avis d'aptitude délivré par le médecin du travail lors de la visite d'embauche effectuée pendant la période d'essai.

Tout membre du personnel doit être inscrit sur le registre unique du personnel, lequel mentionne, entre autres, sa qualification professionnelle en se référant à l'article 21 de la présente convention.

En outre, lors de l'embauche, il est remis à la personne recrutée, contre émargement, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants, du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement quand il en existe un, ainsi qu'une notice d'information sur les contrats de prévoyance et de frais médicaux.

## 2 - La période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée, sauf accord particulier, n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin d'une période d'essai. La durée de cette période d'essai est modulable par accord particulier, mais sa durée maximale est, conformément aux articles L1221-19 à 1221-26 du code du travail de :

- Classe A à C : 2 mois, renouvelable une fois pendant 1 mois au maximum, soit au total 3 mois au maximum ;
- Classe D : 3 mois, renouvelables une fois pendant 3 mois au maximum, soit au total 6 mois au maximum ;
- Classes E et F : 4 mois, renouvelables une fois pendant 4 mois au maximum, soit au total 8 mois au maximum ;
- Classes G et H : 4 mois, renouvelables une fois pendant 4 mois au maximum, soit au total 8 mois au maximum.

Le renouvellement de la période d'essai n'ayant pas un caractère automatique, 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.

Le renouvellement de la période d'essai doit être prévu dans le contrat de travail.

## 3 - Le délai de prévenance pendant la période d'essai

Si l'essai est rompu par l'employeur, ce délai est de :

- 24 h, en deçà de 8 jours de présence,
- 48 h entre 8 jours et 1 mois de présence,
- 2 semaines entre 1 mois et 3 mois de présence,
- 1 mois au-delà de 3 mois de présence.

Si l'essai est rompu par le salarié, le délai de prévenance est de :

- 24 h si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours,
- 48 h au-delà de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Pour déterminer la durée du délai de prévenance il convient de se référer à la durée de présence du salarié dans l'entreprise et non à la durée estimée de la période d'essai.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le non respect de ce délai n'a pas pour effet de rendre le contrat définitif. Il ouvre droit en revanche, au profit du salarié, à une indemnité compensatrice équivalente aux sommes qu'il aurait perçues pendant l'intégralité du délai de prévenance si sa durée avait été respectée.

## 4 - La modification du contrat

Toute modification d'un ou de plusieurs éléments essentiels du contrat doit faire l'objet d'une proposition écrite remise au salarié en main propre contre émargement ou en recommandé avec AR ; le salarié dispose d'un délai maximum d'un mois pour accepter ou refuser la modification.

### Article 19 (d'origine) - Embauche par contrat à durée déterminée (CDD)

Les entreprises peuvent faire appel à des salariés pour une durée limitée sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par le Code du travail. Il est rappelé que cette modalité ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

#### 1 - L'embauche

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures de son embauche, dans lequel doivent obligatoirement figurer les mentions suivantes :

- a) identité des parties ;
- b) lieu de travail ;
- c) libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle ;
- d) date de début du contrat ;
- e) durée du congé payé ;
- f) éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement ;
- g) durée du travail ;

- h) mention de la convention collective applicable ;
- i) nom et adresse de la Caisse de Retraite Complémentaire ;
- j) nom et adresse de l'organisme de prévoyance ;
- k) durée de la période d'essai et conditions de son renouvellement ;
- l) durée du contrat dans les conditions fixées par l'article L. 122-2 et suivants du Code du Travail ;
- m) raison précise du motif du recours à un contrat à durée déterminée ;
- n) nom et qualification du salarié absent lorsque le motif du recours à un CDD est un remplacement ;
- o) désignation du poste de travail ;
- p) taux de l'indemnité de fin de contrat.

## 2 - La période d'essai

Conformément à l'article L. 122-3-2 du Code du travail, les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée sont admis à l'essai à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et d'un mois pour les contrats au-delà de 6 mois.

## 3 - Consultation

En cas de recours à du personnel sous contrat à durée déterminée, pour faire face à des nécessités de services en cas de surcroît de travail à caractère exceptionnel, ou de travaux urgents dus à des obligations propres à l'entreprise, le Comité d'Entreprise, ou, s'il n'existe pas, les délégués du personnel, seront obligatoirement informés et consultés à ce sujet, conformément à l'article L. 432-4-1 du Code du travail.

### Article 19 (nouveau) - Embauche par contrat à durée déterminée (CDD)

( 

*Avenant, 9 juill. 2009, non étendu, applicable le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension*

**Signataires** : Organisation(s) patronale(s) : CSCA.

**Syndicat(s) de salariés** : SNECAA CFE-CGC.

Les entreprises peuvent faire appel à des salariés pour une durée limitée sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par le Code du travail. Il est rappelé que cette modalité ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

## 1 - L'embauche

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures de son embauche, dans lequel doivent obligatoirement figurer les mentions suivantes :

- a) identité des parties
- b) lieu de travail
- c) libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle
- d) date de début du contrat
- e) durée du congé payé
- f) éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement
- g) durée du travail
- h) mention de la convention collective applicable
- i) nom et adresse de la Caisse de Retraite Complémentaire.
- j) nom et adresse de l'organisme de prévoyance
- k) durée de la période d'essai et conditions de son renouvellement
- l) durée du contrat dans les conditions fixées par l'article L. 1242-1 et suivants du Code du Travail
- m) raison précise du motif du recours à un contrat à durée déterminée
- n) nom et qualification du salarié absent lorsque le motif du recours à un CDD est un remplacement
- o) désignation du poste de travail
- p) taux de l'indemnité de fin de contrat.

## 2 - La période d'essai

Conformément à l'article L. 1242-10 du Code du travail, les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée sont admis à l'essai à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et d'un mois pour les contrats au-delà de 6 mois.

Le renouvellement de la période d'essai doit être prévu dans le contrat de travail.

## 3 - Le délai de prévenance pendant la période d'essai

Dans le cas des contrats à durée déterminée dans lesquels une période d'essai d'au moins une semaine est prévue si la période d'essai

est rompue par l'employeur, le délai de prévenance est de :

- 24 h, en deçà de 8 jours de présence,
- 48 h entre 8 jours et 1 mois de présence.

En revanche, si l'essai est rompu par le salarié il n'y a pas de délai de prévenance.

Pour déterminer la durée du délai de prévenance il convient de se référer à la durée de présence du salarié dans l'entreprise et non à la durée estimée de la période d'essai.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le non respect de ce délai n'a pas pour effet de rendre le contrat définitif. Il ouvre droit en revanche, au profit du salarié, à une indemnité compensatrice équivalente aux sommes qu'il aurait perçues pendant l'intégralité du délai de prévenance si sa durée avait été respectée.

## 4 - Consultation

En cas de recours à du personnel sous contrat à durée déterminée, pour faire face à des nécessités de services en cas de surcroît de travail à caractère exceptionnel, ou de travaux urgents dus à des obligations propres à l'entreprise, le Comité d'Entreprise, ou, s'il n'existe pas, les délégués du personnel, seront obligatoirement informés et consultés à ce sujet, conformément à l'article R. 2323-9 du Code du travail.

## Article 20 - Carte professionnelle

En application du Code des assurances, l'employeur est tenu de remettre à tout salarié justifiant des capacités professionnelles exigées par la législation et amené à présenter, hors des bureaux de l'entreprise, des opérations d'assurances, une carte professionnelle. Le salarié est tenu de la lui restituer à la cessation de ses fonctions.

## Article 21 - Classification des fonctions

*Avenant du 27 juillet 2005, étendu par arr. 2 mars 2006, JO 8 mars, applicable à compter du 28 juillet 2005*

### 1 - Domaine d'application de la nouvelle classification

Cette nouvelle classification s'applique à tous les salariés des entreprises de courtage entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er de la présente convention collective de travail.

### 2 - Présentation générale de la classification

Les partenaires sociaux ont opté pour une nouvelle classification adaptable aux évolutions notamment techniques et organisationnelles que rencontre régulièrement le secteur des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les parties signataires ont ainsi voulu rénover la classification du personnel en fournissant à la branche professionnelle un outil facilement utilisable quelle que soit la dimension et la complexité de la structure de l'entreprise concernée.

Cette classification a en effet pour objectif de positionner les emplois et offre au salarié un classement conforme aux fonctions réellement exercées et des perspectives d'évolution de carrière rendues plus visibles grâce à une meilleure progressivité hiérarchique. Elle facilite la prise en compte de la polyvalence et de l'esprit d'initiative dans l'exercice de la fonction. Elle constitue un outil de gestion performant en termes de recrutement, de gestion de carrière et de formation en permettant de positionner tout salarié, quelle que soit la particularité de son poste et de ses responsabilités.

### 1 - Mise en place de la nouvelle classification

#### a - Principes généraux

Les salariés sont classés selon les fonctions qu'ils exécutent réellement. La mise en oeuvre de cette nouvelle classification ne peut en aucun cas avoir pour conséquence de diminuer le montant global des salaires antérieurement perçus par les salariés.

Les salariés occupant des emplois en classe D constituent une catégorie spécifique intermédiaire entre les employés et les cadres. Ils sont rattachés au collège des employés et agents de maîtrise lors des élections professionnelles. Sous réserve d'un accord conclu au sein de chaque entreprise dans les conditions prévues à l'article 16 de la Convention Collective Nationale de Retraite des Cadres du 14 mars 1947, les salariés occupant des emplois en classe D pourront être affiliés aux caisses de retraite des cadres au titre de l'article 36 de la même convention et accéder ainsi au régime de retraite des cadres par répartition.

Les salariés occupant des emplois en classes E, F, G et H relèvent de la Convention Collective Nationale de Retraite des Cadres du 14 mars 1947.

## **b - Entretien individuel de carrières**

(Avenant 27 juillet 2005, étendu)

Cette classification devant permettre au salarié d'évoluer professionnellement, des entretiens individuels de carrière avec le responsable hiérarchique doivent être organisés au minimum tous les 2 ans au sein des entreprises de courtage d'assurances ou de réassurances. Ces entretiens ont lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant. L'employeur peut faire appel à un concours technique extérieur.

Il est possible au sein de chaque entreprise de prévoir une fréquence plus courte, en accord avec les délégués syndicaux, pour l'ensemble du personnel ou pour une catégorie spécifique, pour les questions relevant du présent article, ou uniquement pour des questions relatives à la formation professionnelle.

Ces entretiens ont notamment pour objet d'évaluer les compétences du salarié, d'examiner les éventuelles actions de formation que celui-ci peut suivre ainsi que d'étudier, au regard des besoins prévisibles de l'entreprise, ses souhaits de mobilité professionnelle.

Ces entretiens doivent également permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise et de ses aptitudes, en fonction de la situation de l'entreprise.

Afin de faciliter la mise en place dans les entreprises de l'entretien professionnel, un outil sera élaboré par les organisations professionnelles de la branche et mis à la disposition des entreprises, visant à la préparation des salariés à l'entretien. Cet outil comportera des informations sur les dispositions relatives à la formation mis en place dans la branche professionnelle.

Le salarié est informé de la tenue de l'entretien professionnel le concernant au moins une semaine à l'avance. Au cours de l'entretien professionnel, sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;
- les conditions de réalisation des actions de formation, notamment au regard du temps de travail et des engagements réciproques visés à l'article 15 de l'accord sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 8 novembre 2004.

Lors de la mise en place de cet entretien dans les entreprises, ces modalités sont communiquées à l'ensemble des salariés, après information des instances représentatives compétentes.

Les besoins qui auront été identifiés lors de cet entretien font l'objet, dans la mesure du possible, de propositions en matière d'actions de formation, en liaison avec la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi au sein de l'entreprise.

À l'issue de cet entretien, le salarié est informé, de façon précise, formalisée et personnalisée, des conclusions de celui-ci. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien professionnel, le salarié peut demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou un responsable du service des ressources humaines.

## **c - Entrée en vigueur**

L'entreprise disposera, afin d'adapter à son référentiel de fonctions et de métiers la présente classification, d'un délai de 18 mois, à compter de la date d'effet de la présente convention.

Afin de faciliter la mise en place de cette nouvelle classification, l'employeur mettra en place, au niveau de l'entreprise, une « commission d'adaptation et de suivi ».

### **- Objet de la Commission d'adaptation et de suivi**

Cette commission aura pour objet :

- de valider les outils permettant d'appliquer, le plus objectivement possible, la nouvelle classification au référentiel de fonctions et métiers existant dans l'entreprise. L'entreprise devra donc préalablement procéder à un inventaire des emplois, afin de pouvoir les référencer par rapport à la nouvelle classification. La grille de correspondance entre les métiers/fonctions et la nouvelle classification devra être compatible avec l'annexe 3 de la présente convention.
- d'étudier tous les cas où le salarié contestera sa nouvelle classification. L'employeur devra donc informer la commission de tous les cas litigieux, afin de parvenir à une solution acceptable par chacune des parties.

Le salarié pourra également saisir directement la commission d'adaptation et de suivi, par l'intermédiaire d'un de ses membres, en cas de désaccord avec la proposition de nouvelle classification que lui aura faite son employeur.

Chaque salarié devra se voir notifier la proposition de modification de sa classification par courrier adressé par LRAR ou par courrier remis en main propre contre décharge, en double exemplaire.

Il disposera d'un délai d'un mois pour faire part à son employeur de sa contestation éventuelle. Dans ce cas, sa situation devra être

étudiée par la Commission d'adaptation et de suivi mise en place dans l'entreprise, afin de trouver une solution satisfaisante pour les deux parties.

En cas d'acceptation, le salarié aura la possibilité de marquer explicitement son accord sur son changement de classification, en retournant, dans le délai d'un mois, un exemplaire de la proposition signé, avec la mention « Bon pour accord ».

L'absence de réponse, dans le délai d'un mois fixé ci-dessus, vaudra accord du salarié sur le changement de classification.

#### - **Composition et fonctionnement de la Commission d'adaptation et de suivi :**

La Commission d'adaptation et de suivi est composée d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de représentants du personnel.

Sauf accord conclu au niveau de l'entreprise, les représentants du personnel sont au plus au nombre de :

- 2 lorsque l'effectif de l'entreprise est inférieur ou égal à 300 salariés ;
- 3 lorsque l'effectif de l'entreprise est supérieur à 300 salariés et inférieur ou égal à 700 salariés ;
- 4 lorsque l'effectif de l'entreprise est supérieur à 700 salariés et inférieur ou égal à 1200 salariés ;
- 5 lorsque l'effectif est supérieur à 1200 salariés.

Toutefois, le nombre de représentants ne peut être inférieur au nombre d'organisations syndicales représentées dans l'entreprise.

Les représentants des salariés sont désignés par les délégués syndicaux parmi les membres titulaires ou suppléants du ou des comités, les délégués du personnel titulaires ou suppléants, les délégués syndicaux et les représentants syndicaux au comité d'entreprise.

À défaut de délégués syndicaux, ils sont désignés par les membres élus des Institutions Représentatives du Personnel.

La Commission d'adaptation et de suivi sera mise en place dans le cadre de l'obligation de l'entreprise à devoir se mettre en conformité avec la nouvelle classification, et devra, par conséquent, disparaître dans le délai de 18 mois suivant la date d'effet de la présente convention.

### **d - Révision**

Les partenaires se réuniront tous les 5 ans afin de procéder à un examen des éventuelles adaptations et modifications à apporter à la classification prévue dans la présente convention.

## **2 - Critères retenus pour la constitution des classes**

Les définitions propres à chaque classe ont été élaborées à partir des critères suivants :

- Les connaissances ;
- L'autonomie ;
- La contribution à l'entreprise ;
- La responsabilité.

Compte tenu de la diversité des situations rencontrées, les niveaux d'études et de formation ne sont donnés qu'à titre indicatif et ne constituent, au titre de la présente convention, ni un maximum ni un minimum. Ils supposent que les connaissances correspondantes au référentiel de ces diplômes soient mises en oeuvre dans l'emploi.

Les partenaires sociaux ont, par ce choix, retenu les principaux critères communs à l'ensemble des emplois susceptibles d'être exercés dans une entreprise de courtage d'assurance et/ou de réassurances.

Pour une meilleure lisibilité de cette classification, les parties signataires ont souhaité définir précisément chacun de ces critères.

#### - **Connaissances :**

Elles consistent en l'ensemble des acquis théoriques et pratiques nécessaires à la réalisation du travail confié. Elles peuvent se développer grâce à la formation professionnelle, mais aussi par l'expérience professionnelle et la connaissance du secteur d'activité. Elles sont caractérisées notamment par la maîtrise du mode opératoire et des procédures nécessaires à l'exercice de l'emploi occupé.

#### - **Autonomie :**

Elle est caractérisée par la latitude d'action, d'organisation et de décision requise par l'emploi. Elle dépend notamment de la précision des directives nécessaires à l'accomplissement des tâches ou des missions, auxquelles le salarié doit se conformer.

#### - **Contribution à l'entreprise :**

Elle consiste en l'apport et l'impact économique, technique, social et relationnel. Elle est susceptible de prendre diverses formes telles que la réalisation de tâches, travaux, études, la conception de solutions et la recherche de nouveaux clients.

#### - **Responsabilité :**



Elle définit le niveau d'engagement nécessaire à la réalisation des travaux ou des missions.

### **3 - Définition des classes**

#### **Classe A**

Cette classe regroupe des emplois qui consistent en des traitements de tâches simples dans le cadre d'instructions précises à partir de méthodes et techniques préétablies ne nécessitant pas de connaissances techniques particulières. Le personnel occupant ces emplois est responsable de l'accomplissement des tâches confiées qu'il réalise et qui sont, à ce niveau, immédiatement contrôlables et/ou répétitives. Ces emplois nécessitent des échanges d'informations élémentaires que ce soit avec le personnel de l'entreprise ou avec des tiers.

Le niveau d'étude de référence est le CAP, BEP et/ou une expérience professionnelle équivalente.

#### **Classe B**

À ce niveau, les emplois exercés nécessitent des connaissances techniques adaptées au poste, permettant le traitement et la résolution de problèmes simples et variés à partir de méthodes préétablies, dans le cadre de consignes générales. Le personnel occupant des emplois pouvant être classés à ce niveau est responsable de la réalisation des travaux et du traitement des tâches diversifiées qui lui sont confiées. Ils peuvent nécessiter le plus souvent un travail en coopération au sein d'une équipe.

Le niveau d'étude de référence est le BAC, BT, BP et/ou une expérience professionnelle équivalente.

#### **Classe C**

Les emplois exercés à ce niveau nécessitent l'adaptation des modes opératoires et l'organisation du travail dans le cadre de consignes générales et à partir d'informations d'origines diverses. Le personnel, qui dispose de connaissances techniques et professionnelles adaptées au poste, est chargé de l'organisation et de la réalisation de travaux divers appartenant au même domaine professionnel. Il est responsable de la réalisation des travaux confiés et de leur contrôle. Il est responsable du bon transfert de l'information tant au sein de l'équipe à laquelle il appartient qu'aux interlocuteurs externes.

Le niveau d'étude de référence est le BAC, BT, BP, BTS, DEUG, DUT et/ou une expérience professionnelle équivalente.

#### **Classe D**

Les emplois catégorisés à ce niveau consistent en l'adaptation ou le choix par le personnel de son mode opératoire, de l'organisation de son travail et, le cas échéant celui de son équipe dans le cadre de consignes générales. Le personnel occupant un emploi classé à ce niveau doit organiser et réaliser des travaux variés ou des missions qui nécessitent des connaissances techniques et professionnelles approfondies adaptées au poste. Il est responsable de la réalisation des objectifs définis par le supérieur hiérarchique. Il peut être aussi chargé de l'animation d'une équipe. Il est susceptible de conseiller les membres de l'équipe dont il fait partie et entretient des relations fréquentes avec des interlocuteurs extérieurs. Il est chargé de la communication d'informations adaptées dont il assume la responsabilité.

Le niveau d'étude de référence est le BTS, DEUG, DUT, licence, maîtrise universitaires et/ou une expérience professionnelle équivalente.

#### **Classe E**

Les emplois positionnés en classe E consistent en l'identification et la mise en oeuvre des moyens et des techniques adaptées aux missions, projets et solutions confiés dans le cadre de procédures et d'organisations existantes. Ces emplois impliquent l'élaboration et l'organisation de modes opératoires et nécessitent par conséquent des connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés. Le personnel occupant un emploi classé en E est responsable de la réalisation des missions et des objectifs définis en coordination avec un supérieur hiérarchique. Il est susceptible d'avoir la responsabilité d'une équipe.

Le personnel instaure un dialogue et une argumentation afin d'obtenir un accord du supérieur hiérarchique et facilite la recherche d'un consensus avec l'équipe dont il peut avoir la responsabilité. Il est susceptible d'entretenir des relations étroites avec des interlocuteurs externes.

Le niveau d'étude de référence est une maîtrise universitaire, école de commerce ou d'ingénieurs et/ou une expérience professionnelle équivalente.

#### **Classe F**

Grâce à ses connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés, le personnel qui exerce un emploi positionné dans cette classe organise les moyens à mettre en oeuvre pour la réalisation des missions, projets et solutions complexes confiés dans le cadre des objectifs de son entité. Il est responsable de la définition des plans d'action en vue de la réalisation de ses missions et objectifs propres et de ceux de son équipe le cas échéant.

Il est susceptible de participer à des négociations qu'elles soient commerciales ou internes, afin de concilier des intérêts divergents et arriver à un consensus.

Le niveau d'étude de référence est une maîtrise universitaire, école de commerce ou d'ingénieurs et/ou une expérience professionnelle équivalente.

## **Classe G**

Les emplois positionnés en classe G requièrent des connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés. Ils impliquent l'assimilation de pratiques, d'usages et de théories complexes et s'exercent dans le cadre des politiques de l'entreprise.

Ils consistent en la conception et la mise en oeuvre de projets, solutions, procédures ayant un impact d'une certaine ampleur sur le fonctionnement de l'entreprise. Le personnel dont les emplois sont positionnés dans cette classe est responsable de la définition de ses objectifs et du contrôle de leur réalisation, ainsi que de l'application des politiques définies. Il est susceptible d'être responsable d'une ou plusieurs équipes.

Il participe aussi à des négociations, qu'elles soient externes ou internes, afin d'arriver à un consensus tout en prenant en compte et en défendant les intérêts de l'entreprise à laquelle il appartient.

Le niveau d'étude de référence est un BAC + 5, universitaire, école de commerce ou d'ingénieurs et/ou une expérience professionnelle équivalente.

## **Classe H**

Les emplois positionnés en classe H requièrent de larges connaissances techniques et professionnelles, une compréhension de pratiques, d'usages et de théories complexes issue d'expériences variées dans les domaines professionnels concernés. Ces emplois s'exercent dans le cadre des orientations générales de l'entreprise. Ils consistent en la conception et la mise en oeuvre de projets, solutions, procédures généralisables à grande échelle dans l'entreprise et ayant des implications importantes à moyen ou long terme. Ils contribuent à l'évolution des politiques de l'entreprise et sont responsables de l'impact technique, économique et social des politiques définies dans leur domaine de contribution. Le personnel occupant un emploi classé à ce niveau peut aussi avoir la responsabilité de la gestion d'une ou plusieurs équipes.

Ces emplois nécessitent une approche relationnelle expérimentée tant avec les salariés et les dirigeants de l'entreprise, qu'avec les membres de haut niveau des entreprises qui sont en contact avec l'entreprise pour laquelle il travaille. Ces emplois consistent notamment en la participation et la direction de négociations susceptibles d'avoir des répercussions importantes sur l'entreprise qu'il représente.

Le niveau d'étude de référence est un BAC + 5, universitaire, école de commerce ou d'ingénieurs et/ou une expérience professionnelle équivalente.

## **Personnel hors classe**

Cette catégorie concerne le personnel de direction qui n'est pas compris dans la classification des cadres. Il demeure convenu que l'ensemble des articles de la convention collective nationale lui est applicable.

	A	B	C	D	E	F	G	H
Connaissances	Pas de connaissances techniques particulières	Connaissances techniques adaptées au poste	Connaissances techniques et professionnelles adaptées au poste	Connaissances techniques et professionnelles approfondies adaptées au poste	Connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés	Connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés	Connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés Assimilation de pratiques, d'usages, de théories complexes s'exerçant dans le cadre des politiques de l'entreprise	Larges connaissances techniques et professionnelles, compréhension de pratiques, d'usages et de théories complexes issue d'expériences variées dans les domaines professionnels concernés
Autonomie	Traitement de tâches simples dans le cadre d'instructions précises à partir de méthodes et techniques préétablies	Traitement et résolution de problèmes simples et variés à partir de méthodes préétablies, dans le cadre de consignes générales	Adaptation des modes opératoires et organisation du travail dans le cadre de consignes générales et à partir d'informations d'origines diverses	Adaptation ou choix de son mode opératoire, de l'organisation de son travail et, le cas échéant, celui de son équipe dans le cadre de consignes générales	Identification et mise en oeuvre des moyens et des techniques adaptés aux missions, projets et solutions confiées dans le cadre de procédures et d'organisations existantes	Définition des plans d'action en vue de la réalisation de ses missions et objectifs	Définition de ses objectifs et contrôle de leur réalisation	Définition de politiques dans le cadre des orientations générales de l'entreprise
Contribution à l'entreprise	Réalisation de tâches immédiatement contrôlables et/ou répétitives. Échange d'informations élémentaires avec le personnel de l'entreprise ou avec des tiers	Réalisation de travaux et du traitement de tâches diversifiées. Travail en coopération au sein d'une équipe	Organisation et réalisation de travaux divers appartenant au même domaine professionnel	Organisation et réalisation de travaux variés ou de missions. Susceptible de conseiller les membres de l'équipe dont il fait partie et entretien des relations fréquentes avec des interlocuteurs extérieurs	Élaboration et organisation de modes opératoires, Dialogue et argumentation afin d'obtenir un accord du supérieur hiérarchique Recherche d'un consensus avec l'équipe susceptible d'être sous sa responsabilité, Entretiens possibles de relations étroites avec des interlocuteurs externes	Organisation des moyens à mettre en oeuvre pour la réalisation des missions, projets et solutions complexes confiés dans le cadre des objectifs de son entité Participation éventuelle à des négociations qu'elles soient commerciales ou internes afin de concilier des intérêts divergents et arriver à un consensus	Conception et mise en oeuvre de projets, solutions, procédures ayant un impact d'une certaine ampleur sur le fonctionnement de l'entreprise Participation à des négociations internes, externes, afin d'arriver à un consensus tout en prenant en compte et en défendant les intérêts de l'entreprise à laquelle il appartient	Conception et mise en oeuvre de projets, solutions, procédures généralisables à grande échelle dans l'entreprise et ayant des implications importantes à moyen ou long terme Contribution à l'évolution des politiques de l'entreprise Approche relationnelle expérimentée tant avec les salariés et les dirigeants de l'entreprise qu'avec les membres de haut niveau qui sont en contact avec l'entreprise avec laquelle il travaille Participation et direction de négociations susceptibles d'avoir des répercussions importantes sur l'entreprise qu'il représente
Responsabilité	Responsable de l'accomplissement des tâches confiées	Responsable de la réalisation des travaux et du traitement des tâches qui lui sont confiées	Responsable de la réalisation des travaux confiés et de leur contrôle, du bon transfert de l'information tant au sein de l'équipe à laquelle il appartient qu'aux interlocuteurs externes	Responsable de la réalisation des objectifs définis par le supérieur hiérarchique. Responsable de la communication d'informations adaptées. Animation possible d'une équipe	Responsable de la réalisation des missions et des objectifs définis en coordination avec un supérieur hiérarchique. Responsabilité possible d'une équipe	Responsable de la réalisation de ses missions et objectifs propres et de ceux de son équipe le cas échéant	Responsable de la définition de ses objectifs et du contrôle de leur réalisation, ainsi que de l'application des politiques définies. Responsabilité éventuelle d'une ou plusieurs équipes.	Responsable de l'impact technique, économique et social, des politiques définies dans son domaine de contribution Responsabilité éventuelle de la gestion d'une ou plusieurs équipes
Diplôme de référence	CAP, BEP, et/ou expérience	BAC, BT, BP et/ou expérience professionnelle équivalente	BAC, BT, BP, BTS, DEUG, DUT et/ou expérience	BTS, DEUG, DUT, licence, maîtrise universitaires et/ou expérience professionnelle équivalente	Maîtrise universitaire, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente	Maîtrise universitaire, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente	BAC +5, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente	BAC +5, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente

Par souci de clarté, les parties signataires à la présente convention ont décidé de joindre aux définitions des nouvelles classes un tableau de concordance métiers/classification, en annexe 3 qui, s'il ne constitue en aucun cas un référentiel éclectique des métiers présents dans la branche d'activité du courtage d'assurances et de réassurance, facilite la compréhension de la nouvelle classification et le positionnement de certains métiers.

## **Article 22 - Salaires minima**

Le salaire annuel minimum est défini par l'ensemble des salaires fixes et des rémunérations variables, des primes récurrentes et des avantages individuels acquis en matière de rémunération perçus par l'intéressé en contrepartie du travail fourni à l'entreprise, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, des gratifications exceptionnelles et des primes exceptionnelles de toutes natures.

Les rémunérations sont payées mensuellement, conformément à la législation en vigueur. La structure de référence annuelle des rémunérations comporte douze mensualités égales. Cependant, l'entreprise peut convenir, en accord avec les salariés, de modifier cette structure de référence en versant la rémunération annuelle suivant un nombre et des montants de mensualités différents.

Les salaires annuels minima font l'objet d'une grille spéciale dite « grille des salaires minima » figurant dans l'annexe 4 applicable dès l'entrée en vigueur de la nouvelle classification des fonctions prévue à l'article 21 .

Chaque année, les partenaires sociaux se réuniront afin de négocier les salaires minima de la branche.

## **Article 23 - Durée du travail**

Est considéré comme temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps de travail de l'entreprise peut être réparti sur 6 jours maximum.

Le salarié a droit à 2 jours de repos consécutifs incluant obligatoirement le dimanche. Par dérogation à ce principe, dans les entreprises de 10 salariés et moins, en accord avec le personnel, l'organisation du temps de travail peut amener à 4 demi-journées consécutives de repos incluant obligatoirement le dimanche.

## **Article 24 - Le temps partiel**

Les salariés à temps partiel sont définis conformément à l'article L. 212-4-2 du Code du travail.

Ils bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein et de tous les avantages de la présente convention, conformément à l'article L. 212-4-5 du Code du travail.

Les salariés souhaitant obtenir une modification de leur durée de travail doivent faire connaître leur demande par écrit en recommandé avec AR à l'employeur. Cette lettre doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en oeuvre du nouvel horaire. La demande doit être adressée six mois au moins avant cette date. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 60 jours calendaires à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si le chef d'entreprise justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

L'employeur enregistre les demandes et en informe le Comité d'Entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, à l'occasion des réunions périodiques (art. L. 432-4 du CT).

Les salariés qui souhaitent passer à temps partiel et inversement, ceux qui souhaitent passer à temps plein, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, dans leur entreprise ou établissement. Cette priorité sera affectée par ordre chronologique des demandes en cas de situations équivalentes.

En cas de modification de la durée de travail du salarié, un avenant au contrat de travail doit être établi et signé par les deux parties.

Les heures complémentaires sont régies par l'article L. 212-4-3 du Code du travail. Ainsi sont considérées comme des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de la durée prévue au contrat de travail. Le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois, si la durée contractuelle est mensuelle, ne peut pas être supérieur à 1/10 de la durée contractuelle.

## **Article 25 - Les heures supplémentaires**

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 l'accord de ce dernier.

Les heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à un repos compensateur équivalent, à défaut à majoration pour heures supplémentaires dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires. Les heures supplémentaires dont le paiement est

remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Dans les entreprises de plus de vingt salariés, le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié et par année civile est fixé à 100 heures. Ce contingent est réduit à 90 heures en cas de modulation du temps de travail.

À titre transitoire, dans les entreprises de vingt salariés et moins, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 150 heures en 2002 et 2003, à 130 heures en 2004 et à 100 heures en 2005 et au-delà. Ce contingent est réduit à 90 heures en cas de modulation du temps de travail.

Les heures effectuées au-delà de 42 heures en moyenne pendant une période de 8 semaines consécutives donnent lieu prioritairement à un repos compensateur de remplacement, ou, à défaut, à majoration de paiement pour heures supplémentaires, dans la limite du contingent annuel.

## **Article 26 - Retards - Absences**

Tout retard ou absence doit être justifié

En cas d'absence, le salarié est tenu d'en informer son employeur dans les plus brefs délais et de justifier du motif de son absence dans les 48 heures, sauf cas de force majeure.

Si l'absence a pour cause une maladie, le salarié adresse à son employeur, dans les 3 jours ouvrés, un certificat médical indiquant la durée probable de l'interruption de travail, sauf cas de force majeure.

Les retards ou absences répétés non justifiés sont susceptibles d'entraîner à l'égard du salarié l'application de sanctions qui peuvent être définies dans le règlement intérieur. Conformément à l'article L. 122-41 du Code du travail, aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

## **Article 27 - Sanctions**

Toute infraction aux règles de discipline, toute faute, y compris les fautes professionnelles impliquant la mauvaise volonté de l'intéressé, fait l'objet, de la part de l'employeur à son égard, de la sanction appropriée à la gravité du cas. Dans le cas d'un licenciement pour faute, l'employeur ou le salarié a le droit de faire appel au Conseil de discipline.

## **Article 28 - Congés Payés**

### **1 - Définition des congés payés**

La durée des congés payés est exprimée en jours ouvrables.

Les entreprises qui le souhaitent pourront convertir les jours ouvrables en jours ouvrés, à condition que la durée des congés ainsi définie ne soit pas inférieure à celle qui aurait été déterminée en jours ouvrables.

Pour le décompte des jours de congés payés pris par le salarié, sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, sauf les dimanches et les jours fériés légaux.

Sont considérés comme jours ouvrés les jours habituellement travaillés dans l'entreprise.

### **2 - Durée des congés payés**

Les salariés ont droit à des congés annuels payés établis sur la base de 2,5 jours ouvrables par mois de présence effective ou assimilée, soit 30 jours ouvrables par année de référence ou 25 jours ouvrés.

Lorsque le nombre de jours de congé ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Les jeunes âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ayant moins d'un an de présence peuvent compléter leurs droits, s'ils le désirent, par des jours de congés sans solde à concurrence de 30 jours ouvrables au total.

Les jeunes âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires par enfant à charge ; lorsque les droits acquis sont inférieurs à 6 jours ouvrables, le congé supplémentaire est limité à 1 jour ouvrable par enfant à charge.

### **3 - Période légale des congés payés**

La période légale de prise des congés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

À l'intérieur de cette période, l'ordre des départs est fixé par l'employeur en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires, de la durée de leurs services chez l'employeur, sous réserve des nécessités de service et après avis des délégués du personnel, le cas échéant.

L'année de référence servant à apprécier les droits à congés est la période comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

La détermination des droits à congés s'apprécie au regard des périodes de travail effectif, ou légalement assimilées, comprises dans l'année de référence.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou d'accord entre le salarié et l'employeur, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue de départ.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Pour la détermination des droits à congés payés, sont assimilées à des durées de travail effectif

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les périodes de congés de maternité ou d'adoption faisant l'objet d'un complément de salaire versé par l'employeur ;
- les absences pour maladie ou accident, dans la limite de 25 jours ouvrables par période de référence, cette durée étant proratisée pour les salariés entrant en cours de période de référence : en cas de proratisation, l'arrondi se fera à la journée supérieure ;
- les périodes de congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- les périodes de congé de formation et de promotion professionnelle ;
- les périodes de formation à l'initiative de l'employeur ;
- le temps passé aux fonctions de conseiller prud'homme et de conseiller du salarié pendant leur temps de travail ;
- les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- les périodes de repos compensateur ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pour accident de travail ou maladie professionnelle ;
- les périodes de rappel sous les drapeaux ;
- les congés pour événements familiaux.

#### 4 – Fractionnement

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 2 jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours. Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément (art. L. 223-8 du CT).

### Article 29 - Congé de maternité

Toute salariée en état de grossesse bénéficie des dispositions législatives et réglementaires en vigueur :

- articles L. 122-25 à L. 122-32 inclus du Code du travail.
- articles R. 122-9 à R. 122-11 inclus du même Code.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, le temps passé de ce fait par les salariées en état de grossesse leur sera payé comme temps de travail effectif [sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité \(Dispositions exclues de l'extension par arrêté du 14 octobre 2002, JO 25 octobre 2002\)](#).

Toute salariée a le droit de suspendre son contrat de travail, au titre d'un congé de maternité, pendant une durée minimale de 20 semaines hors congé pathologique. En cas d'état pathologique constaté médicalement la suspension du contrat de travail est prorogée dans les conditions visées à l'article L. 122-26 du Code du Travail. Il demeure entendu que les congés accordés par la convention au-delà de ceux fixés par les dispositions légales et réglementaires seront déterminés par un accord prévu entre l'employeur et l'intéressée. Cette durée peut être portée jusqu'à 46 semaines maximum, selon les dispositions de l'article L. 122-26 du Code du travail.

Dans tous les cas, les salariées en état de grossesse ne peuvent être occupées pendant une période minimale de 8 semaines au total, avant et après leur accouchement. Il est interdit d'employer des femmes en couches dans les 6 semaines qui suivent leur délivrance (art. L. 224-1 du CT).

Le maintien de la rémunération à la charge de l'employeur en complément des prestations en espèces versées par la Sécurité Sociale et éventuellement des garanties de prévoyance est réservé au profit des salariées justifiant au minimum d'un an de présence dans l'entreprise au 6ème mois de leur grossesse. L'employeur complète ces indemnités à concurrence de 100 % du salaire mensuel net de l'intéressée.

Les salariées perçoivent directement les indemnités journalières servies par le régime d'assurance maternité de la Sécurité Sociale et, le cas échéant, par le régime de prévoyance. Il est cependant possible pour l'employeur, avec l'accord de l'intéressée, d'être subrogé dans les droits de l'assurée en percevant directement les indemnités des régimes de Sécurité sociale et de prévoyance.

La durée du congé de maternité est prise en compte pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté.

À l'issue de ce congé, la salariée est réintégrée dans l'emploi qu'elle occupait auparavant ou dans un poste similaire.

## Article 30 - Congé d'adoption

Un congé d'adoption est ouvert à tout(e) salarié(e) auquel un service départemental à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption.

La durée de ce congé est de :

- 10 semaines à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer ;
- 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants à charge ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples ;

Les modalités de ce congé sont définies conformément à la réglementation en vigueur.

Le maintien de la rémunération à la charge de l'employeur en complément des prestations en espèces versées par la Sécurité Sociale et éventuellement des garanties de prévoyance est réservé au profit des salarié(e)s justifiant au minimum d'un an de présence dans l'entreprise au moment de l'adoption. L'employeur complète ces indemnités à concurrence de 100 % du salaire mensuel net de l'intéressé(e).

## Article 31 - Congé parental d'éducation - travail à temps partiel

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise à la date de naissance de son enfant, ou à la date d'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de trois ans en vue de son adoption, a droit :

- soit à un congé parental d'éducation, durant lequel son contrat de travail est suspendu ;
- soit à une réduction de son temps de travail hebdomadaire dans les conditions légales (art. L. 122-28-1 du CT).

Dans le cas d'une naissance, la durée du congé parental d'éducation ou de la période de réduction du temps de travail pourra être au maximum d'un an renouvelable deux fois dans la limite du 3ème anniversaire de l'enfant.

Dans le cas d'une adoption, elle pourra être prolongée, aux mêmes conditions, dans la limite de trois ans suivant l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le salarié désirant bénéficier de ces dispositions doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme du congé de maternité ou d'adoption s'il entend utiliser ce droit à l'issue de ceux-ci, ou au moins deux mois avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel dans les autres cas.

## Article 32 - Absences maladie et accident

Pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, ou ceux ayant plus de trois ans d'ancienneté dans le secteur du courtage d'assurance et qui ont dépassé la période d'essai, en cas d'indisponibilité pour maladie ou accident (hors accident du travail ou maladie professionnelle), l'employeur complètera les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale de la manière suivante :

- 100 % du salaire net pendant 90 jours, continus ou discontinus, considérés sur une période de 12 mois consécutifs ;
- 2/3 du salaire net pendant les 90 jours suivants, continus ou discontinus, sur la même période de 12 mois consécutifs.

Le salarié devra justifier de son absence par un certificat médical adressé à l'employeur dans les 3 jours ouvrés, sauf cas de force majeure.

Pour le calcul des temps et taux d'indemnisation, il sera tenu compte, lors de chaque arrêt de travail, des indemnités complémentaires versées par l'employeur au cours des 12 derniers mois.

Le versement de ces indemnités complémentaires par l'employeur est subordonné à la prise en charge de l'arrêt de travail par la caisse de Sécurité Sociale du salarié.

D'autre part, l'application du versement de ce complément suppose que le salarié soit soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de l'Union Européenne sauf pour les salariés détachés.

Le salarié en incapacité temporaire de travail perçoit directement des indemnités journalières de Sécurité Sociale, l'employeur complétant ces indemnités conformément aux dispositions ci-dessus. Il est cependant possible pour l'employeur, avec l'accord de l'intéressé, de lui maintenir la totalité de son salaire mensuel net sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité Sociale et, le cas échéant, des indemnités complémentaires servies au titre du régime de prévoyance souscrit en application de la présente convention.

Les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles ne constituent pas des causes de rupture du contrat de travail en dehors des cas prévus par la loi.

Les absences continues ou discontinues pour maladie ou accident, sans origine professionnelle et justifiées, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail. Cependant, si la situation objective de l'entreprise rend nécessaire, pour sa bonne marche, le remplacement définitif du salarié, l'employeur pourra engager une procédure licencier.

Dans ce cas, la procédure de rupture du contrat ne pourra débuter qu'à l'issue d'une ou plusieurs absences dont la durée totale excédera 8 mois. En cas d'absences discontinues, cette durée de 8 mois sera appréciée sur les 24 derniers mois.

Le salarié licencié bénéficiera au minimum de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

## **Article 33 - Congés pour obligations militaires**

Tout salarié ayant quitté son emploi pour effectuer des périodes obligatoires de réserve est repris par l'entreprise à l'expiration du temps passé sous les drapeaux avec les mêmes avantages qu'à son départ.

Les périodes de réserve obligatoires sont payées intégralement sous déduction de ce que chaque intéressé touche des autorités militaires au cours desdites périodes.

## **Article 34 - Congés pour événements familiaux**

### **1 - Absences exceptionnelles**

Des absences exceptionnelles rémunérées peuvent être prises, pour des motifs justifiés par chaque salarié et en dehors des congés annuels, dans un délai maximum de 15 jours ouvrés avant ou après l'événement y donnant droit.

Ces absences exceptionnelles sont d'une durée de :

- 4 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès des ascendants directs (grands-parents notamment), des beaux-parents, des frères et des soeurs ;
- 1 semaine pour le mariage du salarié ;
- 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- 2 jours pour le mariage d'un enfant.

### **2 - Congés pour garde d'enfants**

Tout salarié chargé de famille peut bénéficier, à sa demande, de congés rémunérés en cas de maladie d'un ou plusieurs de ses enfants de moins de 8 ans, et ce, dans la limite de 3 jours par année civile.

Cette durée est portée à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié a au moins 3 enfants à charge.

Entre le 8<sup>ème</sup> et le 16<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant, les salariés bénéficient des dispositions prévues par l'article L. 122-28-8 du Code du travail, à savoir 3 jours non rémunérés par an. Cette durée est portée à 5 jours si le salarié a au moins 3 enfants à charge.

L'octroi de ces congés est soumis à la présentation d'un certificat médical par le salarié. Ces congés de courte durée peuvent être pris par demi-journées.

Ces congés exceptionnels ne seront, en aucun cas, la cause d'une réduction des congés payés annuels.

## **Article 35 - Restauration**

Dans toutes les entreprises, l'employeur devra étudier la possibilité de mettre à la disposition des salariés, pour le déjeuner, des titres-restaurants ou un restaurant d'entreprise ou un restaurant inter-entreprises.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, la participation patronale devra être au minimum de 2,28 Euros (15 francs) par salarié concerné et intéressé, et par jour travaillé

## **Article 36 - Délai-Congé**

La durée du délai-congé réciproque est de :

- un mois pour les salariés occupant des emplois en classes A, B ou C ;
- deux mois pour les salariés occupant des emplois en classe D ;
- trois mois pour les salariés occupant des emplois en classes E, F, G, H ou en hors classe.

Cependant, les salariés licenciés, occupant des emplois en classes A, B ou C, qui justifient de deux années d'ancienneté, ont droit à un délai-congé de deux mois.

La partie qui n'observe pas le délai-congé verse à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du délai-congé à courir.

Toutefois, le salarié licencié trouvant un emploi avant la fin du délai-congé est en droit de quitter son poste après un délai de prévenance de 24 heures. Sa rémunération est proportionnelle à la période pendant laquelle il est resté en fonction sans qu'il soit tenu de verser une indemnité de délai-congé correspondant à la durée du délai-congé non couru. Les indemnités de licenciement éventuellement dues demeurent acquises au salarié en totalité.

Pendant la période de délai-congé, le salarié ayant reçu congé a droit à deux heures consécutives d'absence par jour pour lui permettre de chercher un emploi. Le salarié pourra demander à cumuler ces deux heures journalières par demi-journées. Ces



absences sont fixées d'accord entre les parties ou, à défaut d'accord, alternativement un jour à la volonté de l'employeur, un jour à celle du salarié.

Le salarié pourra demander à cumuler ces deux heures journalières. D'accord entre les parties, ces heures pourront être groupées sur plusieurs jours.

L'absence pour recherche d'emploi en période de délai-congé ne peut donner lieu à une quelconque diminution de salaire

### **Article 37 - Licenciement**

Les procédures de licenciement sont celles prévues par le Code du travail (art. L. 122-14 et suivants du CT).

#### **Indemnité de licenciement**

1) Tout salarié ayant au moins 18 mois d'ancienneté dans l'entreprise a droit à une indemnité de licenciement calculée, par tranches additionnelles, comme suit :

1<sup>ère</sup> tranche : de 18 mois à 3 ans d'ancienneté un mois de salaire ;

2<sup>ème</sup> tranche : Au-delà de 3 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 25 % du salaire mensuel par année de présence ;

3<sup>ème</sup> tranche : Au-delà de 10 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté : 50 % du salaire mensuel par année de présence ;

4<sup>ème</sup> tranche : au-delà de 20 ans d'ancienneté : 75 % du salaire mensuel par année de présence.

2) Pour la dernière année, si elle est incomplète, le calcul sera fait prorata temporis.

3) Le salaire mensuel de référence pour le calcul de l'indemnité de licenciement est égal au douzième du total des salaires bruts perçus par l'intéressé au cours des douze derniers mois précédant la date de rupture du contrat de travail. Ce calcul devra également intégrer, le cas échéant, l'intéressement individuel contractuel ; il ne prendra pas en compte les primes exceptionnelles, les commissions et/ou gratifications de toutes natures.

4) l'indemnité de licenciement ne saurait au total dépasser une année de salaire calculée sur la base du salaire mensuel de référence, tel que défini au 3) ci-dessus.

### **Article 38 - Démission**

Le salarié désirant démissionner doit en informer l'employeur par lettre manuscrite recommandée avec accusé réception ou remise en main propre contre décharge.

### **Article 39 - Retraite**

#### **1 - Départ à la retraite**

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite et bénéficier de sa pension de vieillesse à taux plein ou à taux réduit, à partir d'au moins 60 ans, doit en informer par écrit son employeur. Ce départ volontaire ne constitue pas une démission.

#### **2 - Mise à la retraite**

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite du salarié, à compter de 60 ans, conformément aux dispositions légales.

Ce départ ne constitue pas un licenciement lorsque le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale, et s'il peut faire liquider, sans abattement, les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui.

#### **3 - Dispositions communes**

Le délai de prévenance réciproque est fixé à 6 mois.

L'indemnité de départ à la retraite, que ce départ soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, tiendra compte du nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Elle ne saurait être inférieure à vingt pour cent du salaire mensuel de référence tel qu'il est défini à l'article 37-3 par année d'ancienneté, plafonnée à une année de salaire.

## **TITRE V - Régime de retraite et de prévoyance**

### **Article 40 - Régime de retraite**

Voir annexe 5

### **Article 41 - Régimes de prévoyance - Frais médicaux**

Voir annexes 6 et 7

# **TITRE VI - Emploi - Formation et perfectionnement professionnel**

## **Article 42 - Emploi - Formation et Perfectionnement**

### **1 - Préambule**

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à la valorisation et au renforcement, par la formation, des compétences des salariés. À la fois atout et investissement, tant pour les entreprises que pour les salariés, la formation constitue un axe majeur de la politique que les signataires entendent favoriser et développer par la concertation au niveau de la branche et des entreprises.

### **2 - Objectifs**

La volonté partagée des salariés et des employeurs est de perfectionner l'outil de gestion, la relation avec la clientèle ainsi que l'organisation de l'entreprise afin de s'adapter aux évolutions du marché du courtage d'assurances.

La formation professionnelle est un outil nécessaire pour les entreprises dont un des principaux soucis est l'adaptation aux nouvelles techniques informatiques et opérationnelles dans un secteur fortement soumis au jeu de la concurrence.

Elle constitue, pour le personnel, le principal moyen de renforcer ses possibilités d'évolution au cours de sa vie professionnelle grâce à l'acquisition et à la maîtrise de nouvelles connaissances techniques ou professionnelles notamment dans le domaine du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Ces actions de formation sont susceptibles d'avoir pour objectif :

- L'acquisition et l'assimilation de nouvelles connaissances et compétences ;
- La compréhension et le maniement des nouveaux outils informatiques et bureautiques ;
- L'apprentissage et le développement liés notamment à de nouvelles méthodes organisationnelles et aux techniques opérationnelles.

### **3 - Actions de formation**

Les actions prises en charge par l'employeur doivent avoir pour objectifs :

- L'adaptation (article L. 900-1 du Code du travail) ;
- La promotion (article L. 900-1 du Code du travail) ;
- La conversion (article L. 900-2, 5<sup>ème</sup> alinéa du Code du travail) ;
- L'acquisition, l'entretien et le perfectionnement (article L. 900-2, 6<sup>ème</sup> alinéa du Code du travail).

Ces actions de formation sont effectuées soit dans le cadre du plan de formation établi au niveau de l'entreprise par l'employeur, soit à l'initiative des salariés, par la mise en oeuvre du congé individuel de formation (Art. L. 931-1 du CT).

### **4 - Financement**

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, tout employeur doit ainsi consacrer une partie de sa masse salariale au financement de la formation professionnelle continue avec un minimum de 1,8 % dans les entreprises de dix salariés et plus, 0,40 % dans les entreprises de moins de dix salariés.

### **5 - Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle**

Les organisations signataires souhaitent privilégier la concertation au niveau de la branche dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

Cette commission a pour rôle de rechercher et d'étudier les besoins de formation et les financements adaptés et de proposer l'évolution du taux de contribution.

Le rôle et les attributions de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle sont précisés dans son règlement intérieur, situé à l'annexe 8 de la présente convention.

## **TITRE VII - Dispositions diverses**

### **Article 43 - Avantages acquis**

La présente convention ne remet pas en cause les avantages individuels acquis à sa date de signature notamment toutes les dispositions relevant de l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurance.

### **Article 44 – Obligation de non concurrence**

Tout contrat de travail peut comporter une clause de non concurrence lorsque l'intérêt légitime de l'entreprise le justifie. Elle doit être obligatoirement limitée dans le temps et dans l'espace.

# Annexes

## Annexe 1 - Règlement intérieur de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

(mod. par Avenant 28 avr. 2017, non étendu)

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) : CSCA.

Syndicat(s) de salariés : FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; FBA CFDT.

### Article 1 - Missions de la commission

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (C.P.P.N.I.) a pour mission, conformément aux dispositions légales en vigueur, de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle :

- négocie sur les thèmes relevant d'une négociation collective de branche, qu'il s'agisse de ceux rendus obligatoires par la législation en vigueur ou de ceux au sujet desquels les partenaires sociaux ont décidé, en définissant l'ordre public conventionnel de branche, que les accords d'entreprise ne peuvent pas être moins favorables que la convention collective ou les accords de branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise.
- définit, par la négociation, les thèmes relevant de l'ordre public conventionnel de branche, c'est-à-dire ceux sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche ;
- régule la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;
- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1.  
Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, au repos quotidien, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- formule un avis sur des difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention collective et des accords collectifs de branche.  
Elle peut à ce titre, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la présente convention collective ou d'un accord collectif conclu au niveau de la branche.
- concilie, autant que faire se peut, les parties en litige sur l'application de ces mêmes textes lorsqu'ils n'auront pas pu être réglés au sein de l'entreprise de courtage d'assurances.

### Article 2 - Composition de la commission

Chaque organisation syndicale représentative sur le plan national communique à la délégation des employeurs la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation ; chaque liste comporte au maximum 8 noms par organisation syndicale.

Les organisations syndicales représentatives veillent à ce que les personnes habilitées disposent a minima de compétences professionnelles et/ou d'une expérience professionnelle en lien avec le courtage d'assurances et/ou de réassurances ou le secteur de l'assurance.

Les organisations syndicales doivent notifier à la délégation des employeurs tout changement intervenant dans cette liste. Chacune des personnes habilitées à représenter une organisation syndicale au sein de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, et présente sur la liste établie par chaque organisation syndicale représentative sur le plan national, à la qualité de Membre de la C.P.P.N.I., à compter du jour de la notification à la délégation des employeurs de leur présence sur la liste.

Les salariés mandatés informent leur employeur de leur participation à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation dans les conditions d'usage de leur entreprise.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation peut se réunir :

- en formation plénière ;
- en formation «interprétation et conciliation».

Lorsque la C.P.P.N.I. se réunit en formation plénière, chaque organisation syndicale peut se faire représenter, à chaque réunion de ladite Commission, au maximum par 4 personnes de sa liste ; il ne peut y avoir par organisation syndicale plus de deux salariés d'une même entreprise de courtage lors de chaque séance.

Lorsque la C.P.P.N.I. se réunit en formation «interprétation et conciliation», chaque organisation syndicale peut se faire représenter, à chaque réunion de ladite Commission, au maximum par 2 personnes de sa liste issues, si possible, d'entreprises différentes.

La C.P.P.N.I. peut également mandater des groupes de travail paritaires en vue de mener des réflexions sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

La composition de ces groupes de travail suit les mêmes règles que celles prévues pour la C.P.P.N.I. en formation «interprétation et conciliation».

En tout état de cause, le nombre maximum de représentants des organisations patronales présents aux réunions paritaires ne pourra pas dépasser le maximum de personnes pouvant représenter l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Les représentants des organisations patronales seront, dans la mesure du possible, issus d'entreprises différentes.

## **Article 3 - Administration**

### **1 - Présidence**

La présidence de la Commission en formation plénière est assurée par un représentant de la C.S.C.A.

La présidence de la Commission en formation «interprétation et conciliation» est assurée à tour de rôle, chaque année, par un représentant de la C.S.C.A. puis par un représentant de la délégation syndicale.

En cas de pluralité d'organisations du collège «salariés», l'ordre des organisations disposant de la présidence se fera par accord entre les organisations concernées.

Toute organisation peut choisir de passer son tour, l'ordre des présidences n'étant alors pas modifié. Le Président a pour rôle de

- représenter la Commission dans ses activités et de l'en tenir informée ;
- fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions ;
- mettre en débat les points mis à l'ordre du jour.

### **2-Réunions et convocations**

#### **a - Rôle de négociation**

La Commission se réunit en formation plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et selon les dispositions conventionnelles, réglementaires et légales qui fixent une périodicité de négociation obligatoire et au minimum trois fois par année civile.

La C.P.P.N.I. se réunit, sur convocation rédigée et adressée par le Président au siège de chaque organisation syndicale représentative au plan national, au minimum 15 jours après la date d'envoi de cette convocation en recommandé avec accusé de réception.

Cette convocation comprend la date et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par le Président.

Les organisations syndicales, dont les membres siègent en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, communiquent par écrit au Président de ladite Commission, toute suggestion sur l'ordre du jour des futures réunions de la Commission, 20 jours avant la tenue de celles-ci. Le Président devra les inscrire à l'ordre du jour.

Il est convenu que tous documents nécessaires à la bonne tenue des débats devront être fournis aux membres de la Commission Paritaire au minimum 8 jours avant la réunion.

#### **b - Rôle d'interprétation et de conciliation**

La saisine de la Commission s'effectue par lettre motivée, envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception, et adressée au secrétariat de ladite Commission.

Dans le cadre d'une demande de conciliation, la demande de saisine devra mentionner l'objet et l'historique du différend. La C.P.P.N.I. 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 ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La convocation sera rédigée et adressée par le Président au siège de chaque organisation signataire ou adhérente à la présente convention par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette convocation comprend la date à quinzaine et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté

par le Président.

Il est entendu que si un membre de la Commission est partie prenante à une demande de conciliation, il ne pourra siéger.

Dans le cadre d'une demande d'interprétation, après discussion, un procès-verbal sera établi reprenant l'avis de la Commission en cas d'accord entre la délégation des employeurs et celles des salariés ou constatant le désaccord existant au sein de la Commission.

Le secrétariat de la Commission devra, dans les 15 jours suivant la réunion de la Commission, transmettre le procès-verbal et, le cas échéant, l'avis prononcé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national dans le secteur du courtage d'assurances.

Dans le cadre d'une demande de conciliation, avant toute délibération, la Commission entendra, le cas échéant, les explications de chaque partie au litige et pourra les interroger.

En cas de refus, d'une des parties au litige de participer à la conciliation, la Commission pourra néanmoins statuer.

Le quorum minimum afin de délibérer est de 3 représentants pour l'ensemble des organisations patronales et de 3 représentants pour l'ensemble des organisations syndicales.

Si au bout de la troisième convocation pour un même litige, le quorum n'est toujours pas atteint, la Commission délibérera cependant. La délibération se fait en l'absence des parties.

La communication aux parties de la position de la Commission se fait oralement, à la suite de la délibération. Un document écrit, reprenant l'avis de la Commission en cas d'accord entre la délégation des employeurs et celle des salariés, ou constatant le désaccord existant au sein de la Commission, est établi en trois exemplaires et remis à chacune des parties, le troisième étant destiné au secrétariat de la Commission.

### **3 - Secrétariat**

Le secrétariat de la Commission et la rédaction des procès-verbaux sont assurés par la C.S.C.A.

## **Article 4 - Réunions préparatoires**

Une réunion préparatoire est prévue avant chaque réunion de la Commission Paritaire constituée en formation plénière.

Au titre de sa participation à la Commission Paritaire en formation plénière, chaque salarié - mandaté par son organisation syndicale représentative au plan national - bénéficie d'une demi-journée de délégation de branche pour participer à la réunion préparatoire et ce, dans la limite de quatre salariés par organisation syndicale et de deux salariés pour une même entreprise de courtage.

## **Article 5 - Indemnisation**

Le temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale en réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation et en réunion préparatoire est assimilé à du temps de travail effectif.

Il en est de même du temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale en réunion de groupe de travail paritaire. Celui-ci est assimilé à du temps de travail effectif.

Les salariés siégeant au sein de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation doivent transmettre à leur employeur ou au représentant de celui-ci copie de leur convocation dans le respect des règles d'usage de leur entreprise.

## **Article 6 - Frais engagés au titre des réunions de la commission paritaire**

### **1 - Les frais de repas**

Les frais de repas que les Membres de la Commission Paritaire auront engagés le jour de la tenue de chaque réunion de la Commission Paritaire seront pris en charge par leur employeur sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 20 € par salarié participant aux réunions.

Si le salarié bénéficie au sein de son entreprise de titres restaurant, la valeur patronale de ces derniers se déduit du montant ci-dessus.

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la Commission en formation plénière et pour 2 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la Commission en formation «interprétation et conciliation».

### **2 - Les frais de transport**

Les frais de transport que les Membres de la Commission Paritaire auront engagés à l'occasion de la tenue de chaque réunion de la

Commission Paritaire, au titre de leur participation à la réunion, seront pris en charge par leur employeur sur présentation de justificatifs (train sur la base du tarif S.N.C.F, 2ème classe).

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la Commission en formation plénière et pour 2 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la Commission en formation «interprétation et conciliation».

### **3 - Les frais d'hébergement**

Lorsque la réunion de la Commission paritaire ou la réunion préparatoire qui la précède dans la journée débute avant 9h30, les Membres de la Commission Paritaire dont le temps de trajet domicile-lieu de la réunion dépasse 2 heures pourront arriver la veille et bénéficier du forfait «hébergement». Les frais d'hébergement engagés par les Membres de la Commission Paritaire, au titre de leur participation à la réunion paritaire, seront pris en charge de la manière suivante : remboursement d'une nuitée comprenant une chambre d'hôtel et un petit déjeuner et/ou un dîner sur la base d'un montant réel justifié, dans la limite de 100 €.

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la Commission en formation plénière et pour 2 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la Commission en formation «interprétation et conciliation».

## **Article 7 - Frais engagés au titre des réunions des groupes de travail**

Les frais de repas et de transport engagés au titre des réunions du groupe de travail sont pris en charge par la C.S.C.A. dans les conditions exposées ci-après.

Cette prise en charge vaut pour 2 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation aux réunions des groupes de travail.

Pour que cette prise en charge s'effectue, la réunion du groupe paritaire doit se tenir à une date différente de celles retenues pour les réunions de la C.P.P.N.I. et de la C.P.N.E.F.P. En effet, elle ne saurait se cumuler avec la prise en charge des frais de repas et transport prévue à l'article 6 du présent accord et à l'annexe 8 à la convention collective. La C.S.C.A. remboursera les entreprises concernées.

### **1 - Les frais de repas**

Les frais de repas que les Membres du groupe de travail auront engagés le jour de la tenue de chaque réunion du groupe de travail, au titre de leur participation à la réunion, seront pris en charge par la C.S.C.A. sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 20 € par salarié participant aux réunions.

### **2 - Les frais de transport**

Les frais de transport que les Membres du groupe de travail auront engagés à l'occasion de la tenue de chaque réunion du groupe de travail, au titre de leur participation à la réunion, seront pris en charge par la C.S.C.A. sur présentation de justificatifs (train sur la base du tarif S.N.C.F, 2ème classe).



## Annexe 2 - Grille des métiers repères

Par souci de clarté, les parties signataires à la présente convention ont décidé de joindre aux définitions des nouvelles classes de l'article 21 de la Convention, un tableau de concordance métiers/classification qui, s'il ne constitue en aucun cas un référentiel éclectique des métiers présents dans la branche d'activité du courtage d'assurances et de réassurances, facilite la compréhension de la nouvelle classification et le positionnement de certains métiers.

Cette grille n'est donnée qu'à titre indicatif, chaque entreprise restant libre de répertorier ses salariés dans le respect de la définition de chaque classe.

Ce tableau regroupe trois grandes catégories de métiers :

### Les métiers opérationnels

Ce sont des métiers, pour la plupart, spécifiques au secteur de l'assurance et plus précisément au courtage. Cette même catégorie est divisée en deux sous-groupes.

- Les métiers commerciaux et technico-commerciaux : Ils sont caractérisés par les relations commerciales fréquentes que les salariés concernés doivent entretenir avec la clientèle et les compagnies d'assurances.
- Les métiers techniques : Ils sont caractérisés par la prépondérance de la technique mise en pratique par les salariés concernés dans la réalisation de leurs missions.

### Les métiers fonctionnels

Les métiers regroupés dans cette catégorie sont susceptibles d'être considérés comme des supports aux métiers opérationnels. Ils existent dans la plupart des entreprises indépendamment de la branche d'activité dont elles relèvent. Les salariés exerçant ces métiers participent notamment à la gestion, au fonctionnement administratif et à l'organisation de l'entreprise dont ils font partie.

### Les métiers à dominante managériale

Cette catégorie regroupe les postes caractérisés essentiellement par une mission d'encadrement et/ou d'organisation (responsables d'unité, de services et/ou de département). Elle comprend aussi des métiers très spécifiques tels que responsable ressources humaines, responsable marketing, responsable organisationnel, responsable communication, où la dimension managériale est déterminante

	A	B	C	D	E	F	G	H
Connaissances	Pas de connaissances techniques particulières	Connaissances techniques adaptées au poste	Connaissances techniques et professionnelles adaptées au poste	Connaissances techniques et professionnelles approfondies adaptées au poste	Connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés	Connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés	Connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés Assimilation de pratiques, d'usages, de théories complexes dans le cadre des politiques de l'entreprise	Larges connaissances techniques et professionnelles, compréhension de pratiques, d'usages et de théories complexes issue d'expériences variées dans les domaines professionnels concernés
Autonomie	Traitement de tâches simples dans le cadre d'instructions précises à partir de méthodes et techniques préétablies	Traitement et résolution de problèmes simples et variés à partir de méthodes préétablies, dans le cadre de consignes générales	Adaptation des modes opératoires et organisation du travail dans le cadre de consignes générales et à partir d'informations d'origines diverses	Adaptation ou choix de son mode opératoire, de l'organisation de son travail et, le cas échéant, celui de son équipe dans le cadre de consignes générales	Identification et mise en oeuvre des moyens et des techniques adaptés aux missions, projets et solutions confiées dans le cadre de procédures et d'organisations existantes	Définition des plans d'action en vue de la réalisation de ses missions et objectifs	Définition de ses objectifs et contrôle de leur réalisation	Définition de politiques dans le cadre des orientations générales de l'entreprise
Contribution à l'entreprise	Réalisation de tâches immédiatement contrôlables et/ou répétitives. Échange d'informations élémentaires avec le personnel de l'entreprise ou avec des tiers	Réalisation de travaux et du traitement de tâches diversifiées. Travail en coopération au sein d'une équipe	Organisation et réalisation de travaux divers appartenant au même domaine professionnel	Organisation et réalisation de travaux variés ou de missions. Susceptible de conseiller les membres de l'équipe dont il fait partie et entretien des relations fréquentes avec des interlocuteurs extérieurs	Élaboration et organisation de modes opératoires, Dialogue et argumentation afin d'obtenir un accord du supérieur hiérarchique Recherche d'un consensus avec l'équipe susceptible d'être sous sa responsabilité, Entretiens possibles de relations étroites avec des interlocuteurs externes	Organisation des moyens à mettre en oeuvre pour la réalisation des missions, projets et solutions complexes confiés dans le cadre des objectifs de son entité Participation éventuelle à des négociations qu'elles soient commerciales ou internes afin de concilier des intérêts divergents et arriver à un consensus	Conception et mise en oeuvre de projets, solutions, procédures ayant un impact d'une certaine ampleur sur le fonctionnement de l'entreprise Participation à des négociations internes, externes, afin d'arriver à un consensus tout en prenant en compte et en défendant les intérêts de l'entreprise à laquelle il appartient	Conception et mise en oeuvre de projets, solutions, procédures généralisables à grande échelle dans l'entreprise et ayant des implications importantes à moyen ou long terme Contribution à l'évolution des politiques de l'entreprise Approche relationnelle expérimentée tant avec les salariés et les dirigeants de l'entreprise qu'avec les membres de haut niveau qui sont en contact avec l'entreprise avec laquelle il travaille Participation et direction de négociations susceptibles d'avoir des répercussions importantes sur l'entreprise qu'il représente
Responsabilité	Responsable de l'accomplissement des tâches confiées	Responsable de la réalisation des travaux et du traitement des tâches qui lui sont confiées	Responsable de la réalisation des travaux confiés et de leur contrôle, du bon transfert de l'information tant au sein de l'équipe à laquelle il appartient qu'aux interlocuteurs externes	Responsable de la réalisation des objectifs définis par le supérieur hiérarchique. Responsable de la communication d'informations adaptées. Animation possible d'une équipe	Responsable de la réalisation des missions et des objectifs définis en coordination avec un supérieur hiérarchique. Responsabilité possible d'une équipe	Responsable de la réalisation de ses missions et objectifs propres et de ceux de son équipe le cas échéant	Responsable de la définition de ses objectifs et du contrôle de leur réalisation, ainsi que de l'application des politiques définies. Responsabilité éventuelle d'une ou plusieurs équipes.	Responsable de l'impact technique, économique et social, des politiques définies dans son domaine de contribution Responsabilité éventuelle de la gestion d'une ou plusieurs équipes
Diplôme de référence	CAP, BEP, et/ou expérience	BAC, BT, BP et/ou expérience professionnelle équivalente	BAC, BT, BP, BTS, DEUG, DUT et/ou expérience	BTS, DEUG, DUT, licence, maîtrise universitaires et/ou expérience professionnelle équivalente	Maîtrise universitaire, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente	Maîtrise universitaire, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente	BAC +5, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente	BAC +5, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente

## Annexe 3 - Grille des salaires minima

Avenant du 1er décembre 2016 (Étendu par arr. 12 juin 2017, JO 30 juin)

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) : CSCA.

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

Entre les organisations soussignées, il est convenu de ce qui suit :

Conformément au 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 22 de la Convention collective du 18 janvier 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1<sup>er</sup> janvier 2017 les salaires annuels minima fixés à l'annexe IV, réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 4 décembre 2014, comme suit :

- + 1,20 % pour les classes A, B et C,
- + 0,8 % pour les classes D, E, F, G et H.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

Classe	Salaires annuels minima En € (euros)
Classe A	18 659
Classe B	19 900
Classe C	21 144
Classe D	23 539
Classe E	27 876
Classe F	33 080
Classe G	38 406
Classe H	47 077

## **Annexe 4 - Retraite surcomplémentaire**

Les partenaires sociaux ont décidé d'instituer au niveau de la branche professionnelle, pour l'ensemble du personnel, un régime de retraite surcomplémentaire à cotisations définies (art. 83 du code Général des Impôts, fonds de pension...).

Le taux minimum de cotisation sera de 0,80 % du salaire brut annuel, limité à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale. Cette cotisation Sera à la charge de l'employeur.

En aucun cas le présent régime ne saurait constituer un avantage supplémentaire aux salariés dont les entreprises auraient procédé à la mise en place d'un tel régime, antérieurement à la date d'application de la présente convention.

Le présent régime constituant le minimum de retraite surcomplémentaire dont bénéficieront l'ensemble des salariés de la profession, les entreprises qui auraient déjà mis en place un système de retraite surcomplémentaire devront procéder à un examen de la situation et compléter le cas échéant jusqu'au niveau prévu dans le présent texte. Ce régime devra être mis en place avec effet à la date d'entrée en vigueur de la présente convention prévue dans son article 2.

Dans un délai de deux ans maximum après la signature de la présente convention, les parties signataires conviennent de se réunir en vue d'étudier l'opportunité de négocier une participation volontaire des salariés à ce régime, en vue de le compléter.

# Annexe 5 : Prévoyance

Avenant 10 mars 2015, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc

## Signataires :

Organisation(s) patronale(s) : CSCA.

Syndicat(s) de salariés : SNECAA CFE-CGC ; SN2A CFTC ; FBA CFTD.

## Préambule

Le présent accord remplace et rend caduc l'avenant conclu le 9 janvier 2012 (Étendu par arrêté du 29 octobre 2012 - JO du 6 novembre 2012).

Le régime de prévoyance mis en place assure les garanties suivantes :

- Un capital en cas de décès ;
- Une rente éducation en cas de décès ;
- Des prestations complémentaires à celles servies par la Sécurité Sociale en cas d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente totale ;

## Article 1 - Bénéficiaires

L'ensemble des salariés.

## Article 2 - Garantie : Décès - Invalidité absolue et définitive

En cas de décès d'un salarié avant son départ en retraite, il est versé aux bénéficiaires un capital égal à 200 % du salaire annuel brut, limité à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale.

L'invalidité absolue et définitive (3<sup>ème</sup> catégorie Sécurité Sociale qui nécessite l'assistance d'une tierce personne) donne lieu à versement par anticipation du capital fixé ci-dessus.

En cas de décès du conjoint ou du partenaire de pacte civil de solidarité, postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé aux enfants restant à charge un capital égal à 100 % du capital déjà versé lors du décès du salarié. Ce capital est réparti par parts égales entre les enfants. Est considéré comme enfant à charge, l'enfant fiscalement à charge au jour du décès du conjoint ou du partenaire de pacte civil de solidarité du salarié.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au total des salaires bruts perçus au cours des 12 mois civils précédant le décès.

Si le salarié n'a pas 12 mois d'ancienneté lors du décès, le salaire de référence est calculé prorata temporis, pour une période de 12 mois, sur la base de la rémunération brute perçue au cours des mois civils de pleine activité.

## Article 3 – Garantie : Rente éducation

Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge d'un salarié décédé. Est considéré comme enfant à charge, l'enfant fiscalement à la charge du salarié.

La rente annuelle d'éducation est égale, par enfant à charge à :

- 10 % du salaire annuel brut, limité à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale, par enfant, avec un maximum de 100 % du salaire brut annuel.

Le salaire brut annuel servant au calcul des prestations rente éducation est égal au total des salaires bruts perçus au cours des 12 mois précédant le décès.

Si le salarié n'a pas 12 mois d'ancienneté lors du décès, le salaire de référence est calculé prorata temporis, pour une période de 12 mois, sur la base des salaires bruts perçus au cours des mois civils de pleine activité.

## Article 4 - Garantie : Incapacité temporaire

Les salariés bénéficient d'une garantie incapacité temporaire en relais et en complément des obligations d'indemnisation des absences maladie ou accident prévues par la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les salariés, qui ne satisfont pas aux conditions d'ancienneté posées à l'article 32 de la convention collective, bénéficieront, à l'issue d'un arrêt de travail de 90 jours consécutifs et à la condition d'être pris en charge par la Sécurité Sociale, d'une indemnité journalière égale à 100 % de leur rémunération nette journalière, dans la limite de 1/365<sup>e</sup> de quatre fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale, sous déduction de l'indemnité versée par la Sécurité Sociale.

Le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la Sécurité Sociale et du régime de prévoyance ne pourra excéder 100% du revenu net qu'aurait perçu le salarié s'il poursuivait son activité.  
La durée du versement des prestations est au maximum de 365 jours ou 1 095 jours en cas de longue maladie reconnue par la Sécurité Sociale.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité temporaire est égal à la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

## **Article 5 – Garantie : Rente d'invalidité**

### **1 - Maladie et accident de la vie privée**

En cas d'invalidité de 2<sup>ème</sup> catégorie et 3<sup>ème</sup> catégorie résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel, les salariés bénéficieront d'une rente complétant celle versée par la Sécurité Sociale à hauteur de 100 % du salaire net, limité à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale.

Pour une invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie, les salariés bénéficieront d'une rente de 60 % du salaire net, limité à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale, sous déduction de la rente versée par la Sécurité Sociale.

### **2 - Maladie professionnelle et accident du travail**

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, les salariés, dont le taux d'incapacité au sens de l'article L. 434-2 du Code de Sécurité Sociale fixé par la Sécurité Sociale est au moins égal à 33 % et inférieur à 66 %, bénéficient d'une rente annuelle payée trimestriellement égale à :

-  $n/66$  de 100 % du salaire net où n représente le taux d'incapacité reconnu par la Sécurité Sociale limité à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale, sous déduction de la rente versée par la Sécurité Sociale.

Pour les salariés dont le taux d'incapacité est supérieur à 66 %, le montant de la rente annuelle payée trimestriellement est égal à :

- 100 % du salaire net limité à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale sous déduction de la rente versée par la Sécurité Sociale.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations incapacité permanente professionnelle est égal aux salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois civils précédant l'incapacité de travail.

Cette rente est versée jusqu'à la date de liquidation des prestations retraite du régime d'assurance vieillesse et au plus tard jusqu'à l'âge de liquidation de la retraite à taux plein.

## **Article 6 - Mise en oeuvre du régime**

Les entreprises ont la liberté de choix de l'organisme qui gère le régime de prévoyance de leurs salariés, en respectant les conditions définies dans le présent accord.

Le présent régime constituant un minimum dont bénéficieront l'ensemble des salariés de la branche, les entreprises qui auraient déjà mis en place un régime de prévoyance devront procéder à un examen de leur situation et se mettre en conformité, le cas échéant, avec les garanties stipulées dans le présent avenant.

En aucun cas le présent régime ne saurait constituer un avantage supplémentaire aux salariés dont les entreprises auraient procédé à la mise en place d'un tel régime, antérieurement à la date d'application de la présente disposition.

## **Article 7 -Cotisations**

Les cotisations seront prises en charge intégralement par l'employeur à l'exception des garanties incapacité temporaire et invalidité permanente totale dont le taux, à la charge intégrale du salarié, est fixé à 0,47 % maximum du salaire plafonné Sécurité Sociale et à 1,07 % maximum de la partie du salaire comprise entre ce plafond et 4 fois le plafond.

Cette répartition s'applique uniquement pour les niveaux minima de garanties fixés dans la présente annexe.

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, souhaitant instaurer des niveaux de garanties supérieurs aux minima fixés dans la présente annexe ou ayant des taux de cotisations incapacité temporaire et invalidité permanente totale supérieurs à ceux déterminés dans la présente annexe, pourront déterminer pour lesdits niveaux ou taux une répartition des cotisations entre employeur et salarié différente de celle prévue au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article dans les conditions prévues à l'art. L. 911-1 CSS.

Le principe précisé à l'alinéa 2 du présent article et la procédure indiquée à l'alinéa 3 du présent article seront également applicables en ce qui concerne la répartition des cotisations pour des prestations non prévues par la présente annexe.

### **Article 8 - Dispositif de portabilité**

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties du régime de prévoyance prévu par la présente annexe.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1<sup>er</sup> juin 2015. Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

I

Il s'applique dès la date de cessation du contrat de travail pour une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail s'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et doit informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi,
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage
- à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale
- en cas de décès.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définie à l'article 7 du présent régime.

### **Article 9 - Commission de suivi**

Une fois par an, la commission paritaire de branche inscrira à son ordre du jour le suivi de cet accord. À cette occasion elle réunira et analysera dans la mesure du possible les statistiques utiles à l'appréciation du risque.

### **Article 10 - Entrée en vigueur**

Les entreprises devront se mettre en conformité d'ici le 1<sup>er</sup> juin 2015.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord. À défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

# Annexe 6 - Frais médicaux

**Avenant 26 oct. 2017, non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er janv. 2018**

## Préambule

Le présent avenant est pris en application des dispositions légales et réglementaires fixant le nouveau cahier des charges des contrats dits «responsables».

Par cet avenant, les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances décident de mettre en conformité le régime complémentaire de frais de soins de santé prévu à l'annexe 7 à la convention collective avec les nouvelles exigences du contrat dit «responsable».

À travers cette mise en conformité, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises de la branche professionnelle bénéficient des aides fiscales et sociales attachées à ce dispositif.

Les parties signataires du présent avenant rappellent que la couverture complémentaire de frais de soins de santé mise en place au profit des salariés de la branche relève de la responsabilité des employeurs libres de choisir l'organisme assureur, sous réserve du respect des garanties minimales définies dans le présent avenant.

Cet avenant remplace et rend caduc l'avenant du 15 septembre 2011 (étendu par arrêté du 2 avril 2012 - JO du 11 avril 2012) instituant un régime complémentaire de frais de soins de santé au niveau de la branche.

### Article 1 - Champ d'application

Le présent accord définit les garanties minimales prévues par le régime de frais de soins de santé des entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

### Article 2 - Bénéficiaires des garanties

Les salariés des entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances bénéficient à titre obligatoire de garanties collectives de frais de soins de santé définies dans le présent avenant.

Les entreprises de la branche professionnelle pourront choisir d'étendre le bénéfice de ces garanties à l'ensemble des membres de la famille du salarié. Cette faculté devra faire l'objet d'un formalisme conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le salarié en congé parental a la faculté de pouvoir continuer à adhérer au régime de frais médicaux ; dans ce cas, il supportera l'intégralité des cotisations.

### Article 3 - Dispenses d'affiliation

Il existe des cas dans lesquels le salarié peut être, à sa demande, dispensé d'adhérer au régime complémentaire de frais de soins de santé.

Ainsi, peut bénéficier d'une dispense d'affiliation :

- le salarié en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission d'une durée inférieure à 3 mois s'il justifie du bénéfice d'une couverture complémentaire santé individuelle respectant les exigences du contrat dit «responsable» ;
- le salarié bénéficiaire de la CMU-C ou de l'ACS. Dans ce cas, la dispense d'affiliation ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- le salarié déjà couvert par une assurance individuelle de frais de soins de santé au moment de la mise en place du régime ou, si elle est postérieure, au moment de son embauche. La dispense n'est possible que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- le salarié bénéficiant, par ailleurs, y compris en tant qu'ayant-droit, d'une des couvertures suivantes :
  - une couverture complémentaire santé collective et obligatoire
  - le régime local en vigueur dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle ;
  - le régime complémentaire relevant de la CAMIEG ;
  - la Mutuelle des agents de l'État ou des collectivités territoriales ;
  - les contrats de groupe dits «Madelin».

La dispense d'affiliation ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier de cette couverture.

En tout état de cause, la demande doit être formulée par écrit par le salarié et adressée à l'employeur au moment de l'embauche, de la mise en place du régime ou de sa prise d'effet.

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances pourront également prévoir les dispenses d'affiliation suivantes dans le respect d'un formalisme conforme aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ainsi, peut, à sa demande, et quelle que soit sa date d'embauche, être dispensé de s'affilier au régime complémentaire de frais de soins de santé :

- le salarié ou l'apprenti bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit, en produisant tout document, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;



- le salarié et l'apprenti bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois même s'il ne bénéficie pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- le salarié à temps partiel et l'apprenti dès lors que l'adhésion au régime complémentaire de frais de soins de santé le conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

En tout état de cause, la demande est formulée par écrit et adressée à l'employeur au moment de l'embauche, de la mise en place du régime ou de sa prise d'effet.

#### Article 4 - Tableau des garanties

Les garanties viennent en complément du remboursement du régime de base (MR) sauf mention contraire (BR-MR)

Nature des prestations	Montant des garanties	
<b>Frais d'hospitalisation médicale ou chirurgicale</b>		
Frais de séjour en hospitalisation médicale ou chirurgicale	Médecins signataires de l'OPTAM/OPTAM CO	Médecins non signataires de l'OPTAM/OPTAM CO
	100 % des frais réels limité à 400 % de la BR (400 % de la BR limités à 80 % des frais réels en secteur non conventionné)	
Honoraires	100 % des frais réels dans la limite de 400 % de la BR	200 % de la BR - MR
La chambre particulière	100% des frais réels limité à 2,5% du PMSS (81,73 € pour 2017) /jour	
Le lit d'accompagnant	100% des frais réels limité à 1,5% du PMSS (49,04 € pour 2017) /jour	
Forfait journalier d'hospitalisation	100 % des frais réels	
<b>Frais de santé</b>		
- Soins médicaux courants Actes de pratique médicale courante tels que : - Consultations, visites - Auxiliaires médicaux - Actes d'imagerie hors échographie - Actes d'échographie, Doppler - Analyses, laboratoires - Transport du malade - Prothèses non dentaires	Médecins signataires de l'OPTAM/OPTAM CO	Médecins non signataires de l'OPTAM/OPTAM CO
	150 % de la BR - MR	130 % de la BR - MR
- Pharmacie	Ticket modérateur	
<b>Optique (1)</b>		
Équipement de 2 verres simples (2) + monture	400 euros (dont 150 euros maximum pour la monture)	
Équipement de 2 verres complexes (3) + monture	560 euros (dont 150 euros maximum pour la monture)	
Équipement de 2 verres très complexes (4)+ monture	620 euros (dont 150 euros maximum pour la monture)	
Lentilles prises en charge ou non par la SS	5 % du PMSS par an	
<b>Soins et prothèses dentaires</b>		
- Les consultations et soins dentaires	125 % de la BR - MR	
- Les prothèses dentaires	150 % de la BR dans la limite des frais réels et de 35 % du PMSS (1 144,15 € pour 2017) par salarié bénéficiaire et par année	
-Orthodontie prise en charge par la Sécurité Sociale	125 % de la BR + 5 % du PMSS (163,45 € pour l'année 2017)	
- Les implants dentaires	5 % du PMSS (163,45 € 2017) / implant dans la limite des frais réels et de 2 implants /an	

<b>Maternité</b>	
- Forfait	10 % du PMSS (326,9 € pour l'année 2017)
- La chambre particulière	1,5 % du PMSS (49,04 € pour 2017) /jour dans la limite de 4 jours et des frais réels
<b>Médecine douce</b>	
- Médecine douce : Ostéopathe, chiropracteur, homéopathe, diététicien, étio-pathe, naturopathe, acupuncteur, psychomotricité (jusqu'à 18 ans), podologie	40 euros par séance dans la limite de 3 séances par an et par bénéficiaire
<b>Prévention</b>	
Sevrage tabagique (patch, gomme, hypnotiseur...)	Forfait 50 euros par an et par bénéficiaire
Vaccin antigrippe	100 % des frais réels (1 vaccin par an)
Test HPV non pris en charge par la SS (tous les 3 ans)	350 % de la BR - MR
- Cure thermale prise en charge par la Sécurité Sociale Frais de séjour	10 % du PMSS (326,9 € pour 2017) dans la limite des frais réels
PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale BR : Base de remboursement de la Sécurité Sociale SS : Sécurité sociale (1) Une paire de lunettes tous les 2 ans sauf évolution de la prescription médicale de l'ophtalmologiste. (2) Verres simples : verres simples foyer à sphère comprise entre -6 et +6 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à 4 dioptries (3) Verres complexes : verres simples foyer dont la sphère est hors zone de -6 à +6 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à 4 dioptries et verres multifocaux ou progressifs (4) Verres très complexes : multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8 à +8 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4 à +4 dioptries.	

### **Article 5 - Portabilité des droits**

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié et, le cas échéant, ses ayants-droit, bénéficient du maintien des garanties du régime de frais de soins de santé prévu par la présente annexe.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité. Il s'applique dès la date de cessation du contrat de travail pour une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail s'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et doit informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi,
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage
- à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale
- en cas décès.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définie à l'article 7 du présent accord.

### **Article 6 - Mise en oeuvre du régime**

Les entreprises ont la liberté de choix de l'organisme qui gère le régime frais médicaux de leurs salariés, et le cas échéant, de leurs ayants-droit en respectant les conditions définies dans le présent avenant.

L'appréciation des niveaux de garanties s'effectue poste par poste.

## **Article 7 - Financement des garanties de santé**

Le financement des garanties collectives du présent accord est assuré par une contribution collectée par l'organisme assureur sélectionné par chaque entreprise.

Les cotisations seront prises en charge pour les 2/3 par l'employeur et pour 1/3 par le salarié.

Cette répartition s'applique uniquement pour les niveaux minima de garanties fixés dans le tableau de garanties ci-avant. Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, souhaitant instaurer des niveaux de garanties supérieurs aux minima fixés dans le tableau de garanties ci-avant, pourront déterminer pour lesdits niveaux une répartition des cotisations entre employeur et salarié différente de celle prévue au 2ème alinéa du présent article dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité Sociale.

Le principe précisé à l'alinéa 3 du présent article est également applicable en ce qui concerne la répartition des cotisations pour des prestations non prévues par le tableau de garanties ci-avant.

## **Article 8 - Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension pris par le ministre du travail et au plus tôt le 1er janvier 2018.

À défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable. Toutefois, cela ne dispense pas les entreprises de la branche de se mettre en conformité avec la réglementation sur les contrats «responsables» en vigueur à cette date.

## **Article 9 - Commission de suivi**

Les parties conviennent de se réunir à nouveau, 24 mois après la date d'entrée en vigueur.

# Annexe 7 - Règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

*Avenant 14 janv. 2016, étendu par arr. 4 oct. 2016, JO 15 oct.*

## *Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) CSCA.*

*Syndicat(s) de salariés FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; FBA CFDT.*

## **Article 1 - Composition de la commission**

Chaque organisation syndicale représentative sur le plan national communiquera dès l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, à la délégation des employeurs, la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de la C.P.N.E.F.P. ; chaque liste comportera au maximum 5 noms.

Les organisations syndicales représentatives veillent à ce que les personnes habilitées disposent a minima de compétences professionnelles et/ou d'une expérience professionnelle en lien avec le courtage d'assurances et/ou de réassurances ou le secteur de l'assurance.

Les organisations syndicales notifieront à la délégation des employeurs tout changement intervenant dans cette liste.

Les salariés mandatés informent leur employeur de leur participation à la C.P.N.E.F.P. dans les conditions d'usage de leur entreprise.

Chaque organisation syndicale peut se faire représenter à chaque réunion de la C.P.N.E.F.P. au maximum par 3 personnes de sa liste; il ne peut y avoir par organisation syndicale plus d'un salarié d'une même entreprise de courtage lors de chaque séance.

Le nombre maximum de représentants des organisations patronales sera égal au nombre de représentants syndicaux.

## **Article 2 - Compétences de la commission**

La C.P.N.E.F.P. aura notamment pour mission :

- d'étudier tous les moyens techniques et financiers en vue d'assurer au personnel des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances, la formation et le perfectionnement professionnels permanents ;
- d'assurer l'échange d'informations sur la situation de l'emploi, au niveau régional et national, entre les parties signataires ;
- de procéder à l'étude de la situation de l'emploi et de son évolution prévisible au niveau de la branche ;
- de rechercher et d'étudier les modalités permettant de suivre l'exécution des actions engagées au titre de la formation.

La Commission peut elle-même décider de privilégier certaines actions qu'elle estime nécessaires et adéquates à l'amélioration de l'emploi dans le secteur du courtage d'assurances.

## **Article 3 - Administration**

### **1 - Présidence**

La présidence de la C.P.N.E.F.P. sera assurée à tour de rôle pendant 2 ans par un représentant de la délégation patronale puis par un représentant de la délégation syndicale.

Le président est désigné par le collège qui doit assurer la présidence de cette commission.

En cas de pluralité d'organisations syndicales par collège, la présidence sera assurée à tour de rôle par chaque organisation syndicale. Le président a pour rôle de :

- représenter la commission dans ses activités ;
- d'assurer la tenue et l'ordre du jour des réunions ;
- de mettre à exécution les décisions de la C.P.N.E.F.P.

### **3 - Réunions et Convocations**

La C.P.N.E.F.P. se réunit au moins deux fois par an.

Le président de la C.P.N.E.F.P. est chargé de convoquer les différentes organisations syndicales au minimum un mois franc avant la réunion de ladite Commission.

La convocation doit mentionner les sujets à l'ordre du jour de la réunion.

### **3 - Secrétariat**

Les organisations patronales se chargent du secrétariat de la Commission.

#### **Article 4**

##### **Réunions préparatoires**

Une réunion préparatoire est prévue avant chaque réunion de la C.P.N.E.F.P.

Au titre de sa participation à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP), chaque salarié - mandaté par son organisation syndicale représentative au plan national, pour participer à la dite Commission - bénéficie d'une journée de délégation de branche pour participer à la réunion préparatoire.

#### **Article 5**

##### **Indemnisation**

Le temps passé en réunion de la C.P.N.E.F.P ou en réunion préparatoire est assimilé à du temps de travail effectif.

Les salariés siégeant au sein de la C.P.N.E.F.P doivent transmettre à leur employeur ou au représentant de celui-ci copie de leur convocation dans les huit jours de sa réception.

#### **Article 6 - Frais engagés au titre des réunions de la C.P.N.E.F.P**

##### **1 - Les frais de repas**

Les frais de repas que les Membres de la C.P.N.E.F.P auront engagés le jour de la tenue de chaque réunion de la C.P.N.E.F.P seront pris en charge par leur employeur sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 20 € par salarié participant aux réunions.

Si le salarié bénéficie au sein de son entreprise de titres restaurant, la valeur patronale de ces derniers se défalque du montant ci-dessus.

Cette prise en charge vaut pour 3 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la C.P.N.E.F.P.

##### **2 - Les frais de transport**

Les frais de transport que les Membres de la C.P.N.E.F.P auront engagés à l'occasion de la tenue de chaque réunion de la C.P.N.E.F.P seront pris en charge par leur employeur sur présentation de justificatifs (train sur la base du tarif S.N.C.F, 2<sup>ème</sup> classe).

Cette prise en charge vaut pour 3 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la C.P.N.E.F.P.

##### **3 - Les frais d'hébergement**

Lorsque la réunion de la C.P.N.E.F.P ou la réunion préparatoire qui la précède se tient pour partie ou en intégralité la veille, les Membres de la C.P.N.E.F.P dont le trajet domicile-lieu de la réunion dépasse 2 heures pourront bénéficier du forfait «hébergement». Les frais d'hébergement engagés par les Membres de la C.P.N.E.F.P, la nuit précédant la tenue de la réunion, au titre de leur participation à la réunion de la C.P.N.E.F.P, seront pris en charge de la manière suivante : remboursement d'une nuitée comprenant une chambre d'hôtel et un petit déjeuner et/ou un dîner sur la base d'un montant réel justifié, dans la limite de 100 €.

Cette prise en charge vaut pour 3 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la C.P.N.E.F.P.

# Textes complémentaires

## Formation professionnelle : Accord du 14 avril 2016

(Étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 3 mars, applicable à compter du 1er janv. 2016)

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) : CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) : SNECAA CFE CG ; SN2E CFTC ; FBA CFDT.

La transformation accélérée des marchés, l'évolution accrue des réglementations et l'apparition de nouveaux modes de consommation des clients via la technologie numérique imposent aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances de repenser leur stratégie, leurs offres et les métiers afin de renforcer leur compétitivité et d'assurer leur pérennité.

Les entreprises de la branche professionnelle doivent relever le défi de ces changements pour construire de la valeur nouvelle, conquérir de nouveaux domaines d'intervention et accroître ainsi leur poids économique en vue de consolider leur présence sur le secteur assurantiel.

Les partenaires sociaux souhaitent accompagner les entreprises de la branche professionnelle dans ce défi en leur donnant les moyens de faire de la formation professionnelle des salariés un des leviers majeurs de leur compétitivité.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale offre aux partenaires sociaux l'opportunité d'une politique de branche ambitieuse et de qualité associant le renforcement de la compétitivité des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances au développement professionnel et à la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Au niveau de l'entreprise, cette politique doit se traduire par une réorientation de la formation professionnelle visant la qualification et par une co-action des parties prenantes, employeur et salarié.

Ainsi, le présent accord vise à redéfinir les moyens et les ressources mis à disposition des salariés et des employeurs pour activer des leviers permettant à la fois la sécurisation de l'emploi et l'adaptation des entreprises aux enjeux de demain :

- Favoriser l'insertion professionnelle et la professionnalisation des jeunes,
- Renforcer l'adaptabilité des salariés à leur poste de travail en développant leurs compétences,
- Assurer leur employabilité par l'amélioration de leur technicité et la consolidation de leur expertise,
- Permettre une transmission fluide et raisonnée des savoirs,
- Faire émerger les compétences qui seront nécessaires demain.

En cela, les partenaires sociaux ont souhaité s'inscrire dans une logique de recherche d'anticipation et de prévention dans leurs principes directeurs.

Par ailleurs, les parties signataires affirment leur volonté :

- d'orienter la formation professionnelle vers ceux qui en ont le plus besoin, notamment les jeunes, les salariés les moins qualifiés ou qui exercent des métiers en déclin, les personnes éloignés de l'emploi, les seniors et les salariés en situation de handicap,
- de renforcer les dispositifs destinés à garantir l'égalité, la mixité et la diversité au sein des entreprises de son champ :
  - o en assurant le développement de l'alternance, la promotion de la validation des acquis de l'expérience et la mise en oeuvre de la transmission générationnelle à travers le développement de missions tutorales,
  - o en définissant une politique d'abondement dans le cadre du Compte Personnel de Formation.

En vue d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux rappellent le rôle clé de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la mise en oeuvre de cette politique de branche.

## TITRE 1 - Dispositions générales

### Article 1 - Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1er de la Convention Collective du 18 janvier 2002.

### Article 2 - Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet à compter du 1er janvier 2016 sous réserve d'avoir fait l'objet d'un arrêté d'extension. À défaut d'extension, cet accord n'entrera pas en vigueur.

### **Article 3 - Durée de l'accord**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 4 - Dépôt et extension**

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

## **TITRE 2 - Orientation professionnelle et détermination des besoins en formation**

La loi du 5/032014 réaffirme le droit pour toute personne à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle.

### **Article 5 - Conseil en évolution professionnelle**

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en oeuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il informe les personnes sur les financements disponibles et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par cinq structures au niveau national, les Fongecif, pôle emploi, l'Apec, les missions locales, les Cap emploi ainsi qu'au niveau régional par les structures désignées par les régions.

### **Article 6 - Entretien professionnel**

Un entretien professionnel doit être fait tous les deux ans entre le salarié et l'employeur. Il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical (article L. 6315-1 du Code du travail).

Cet entretien doit porter sur l'évolution prévisible du métier exercé, les souhaits d'évolution professionnelle du salarié, les compétences développées ou à développer, les souhaits d'utilisation du CPF. Il ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié.

Il est rappelé que cette obligation concerne également le public «senior», âgé de 45 ans et plus. Aussi, les partenaires sociaux incitent les entreprises à porter une attention particulière à l'entretien des salariés âgés de 57 ans et plus.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Les entreprises pourront utiliser les guides d'entretien professionnel accessibles sur le site Internet de l'OPCA désigné par la branche. Tous les six ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier et d'au moins 2 des éléments suivants :

- avoir suivi au moins une action de formation ;
- avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus ou d'au moins deux des trois éléments visés ci-dessus, son compte personnel est abondé de 100 heures de formation supplémentaires ou de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

L'entreprise verse à l'OPCA désigné par la branche une somme forfaitaire dont le montant est fixé par décret en Conseil d'état, correspondant à ces heures.

## Article 7 - Le Bilan de compétences

Les parties signataires du présent accord souhaitent rappeler l'utilité du bilan de compétences. 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.

Il suit les règles décrites à l'article 13 du présent accord.

## TITRE 3 - Favoriser l'insertion dans la branche

Les partenaires sociaux considèrent que les contrats en alternance sont une des voies les plus appropriées pour permettre aux jeunes d'acquérir les compétences nécessaires aux besoins des entreprises de la branche et d'accéder à un contrat de travail à durée indéterminée.

Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent mettre en place une politique volontariste et continue en faveur du développement de l'alternance dans la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances. Ils souhaitent apporter, d'une part, à un public éloigné de l'emploi les moyens adaptés à leur accès à un emploi durable et, d'autre part, aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances les solutions pour répondre à leurs besoins en compétences.

Les parties signataires souhaitent également faire de l'alternance l'un des moyens d'intégration dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour les entreprises de la branche, l'alternance est un moyen de participer à la formation de leurs futurs salariés. Ce dispositif permet l'apprentissage d'un métier et l'intégration de l'alternant à la vie et à la culture de l'entreprise. En cela, il constitue une sécurité pour le recrutement de personnes adaptées aux besoins de la structure.

Les contrats en alternance permettent la transmission des savoirs au sein de l'entreprise. Ils constituent un des meilleurs outils de gestion prévisionnelle des compétences et contribuent ainsi à la pérennité de l'entreprise.

Par conséquent, les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de rendre durable chaque contrat d'alternance conclu en leur sein et de garantir les conditions pour l'intégration et la formation du jeune, de la personne en situation de handicap sur son poste de travail.

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions mises en oeuvre en faveur de l'intégration et de la formation des jeunes dans l'accord sur le contrat de génération du 24 octobre 2013.

## Article 8 - Le contrat d'apprentissage

### Article 8.1 - Objectifs et bénéficiaires

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre :

- un enseignement théorique dispensé dans un centre de formation d'apprentissage,
- une formation au sein d'une entreprise fondée sur l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur.

Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage. Toutefois, il peut être dérogé à cette limite d'âge lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé a été reconnue. Dans ce cas, il n'y a pas de limite d'âge supérieure.

### Article 8.2 - Réalisation du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou une durée indéterminée.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir pendant la durée du contrat un emploi en relation avec cet objectif.

Le titulaire du contrat d'apprentissage s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.



Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

### **Article 8.3 - Durée du contrat d'apprentissage**

La durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage est égale au cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

La durée du contrat d'apprentissage varie de un à trois ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée, sous réserve de la possibilité de conclure des contrats pour une durée réduite comprise entre six mois et un an. La durée maximale de trois ans peut être portée à quatre ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

### **Article 8.4 - Situation du bénéficiaire du contrat d'apprentissage**

Le salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage perçoit une rémunération déterminée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle correspondant à la classe de fonctions à laquelle est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les pourcentages applicables aux rémunérations minimales annuelles sont les mêmes que ceux fixés par les textes en vigueur relatifs à la rémunération des salariés en contrat d'apprentissage.

### **Article 8.5 - Maître d'apprentissage**

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti.

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti, dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre du diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

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

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé,
- ou justifier de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

Le nombre d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est limité à deux apprentis ou trois apprentis lorsque le contrat d'apprentissage de l'un d'entre eux a été prolongé.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage puisse assurer sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Cette formation spécifique peut être prise en charge par l'OPCA désigné par la branche dans les conditions définies par les règles de prise en charge.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'alternant et aux relations avec le centre de formation.

Dans le cadre des perspectives d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du maître d'apprentissage doivent être valorisés et faire l'objet d'une analyse de la situation du salarié avec la direction des ressources humaines de l'entreprise ou le service du personnel ou le responsable compétent notamment lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 6 du présent accord. Le maître d'apprentissage bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

### **Article 8.6 - Moyens mis en oeuvre**

Les partenaires sociaux rappellent qu'une partie de la contribution au titre de la professionnalisation due par les entreprises de la branche est destinée au financement des dépenses de fonctionnement des CFA. Ces fonds sont versés chaque année, avant le 31 août, en application d'une décision paritaire d'affectation, en fonction des ressources de la branche déterminées par la section paritaire professionnelle au sein de l'OPCA désigné.

En vue d'intensifier leur politique en faveur de l'apprentissage, notamment en région, et de mobiliser les moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant aux métiers de la branche, les partenaires sociaux :

- souhaitent poursuivre l'initiative de la délégation patronale consistant à recommander aux entreprises de la branche de verser leur taxe d'apprentissage à l'OCTA désigné par la branche,
- feront des propositions d'affectation des fonds libres issus de la collecte de la taxe d'apprentissage au Conseil d'administration de l'OCTA désigné par la branche.

## **Article 9 - Le contrat de professionnalisation**

### **Article 9.1 - Objectifs et bénéficiaires**

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux titulaires de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail et de suivre une des formations diplômantes ou qualifiantes, correspondant aux besoins du secteur d'activité et de l'entreprise prévisibles à court ou moyen terme, enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, reconnue par la Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de la branche.

Les parties signataires entendent en conséquence favoriser le recours au contrat de professionnalisation, en faveur des jeunes âgés de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle reconnue ou souhaitant compléter leur formation initiale dans ce cadre, ainsi qu'aux personnes en situation de handicap et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Les parties signataires souhaitent rappeler que le recours au contrat de professionnalisation doit s'inscrire dans une perspective d'insertion durable de l'alternant dans l'emploi.

### **Article 9.2 - Réalisation du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme soit d'un contrat à durée indéterminée soit d'un contrat à durée déterminée conclu dans le cadre des dispositifs de politique pour l'emploi.

L'action de professionnalisation se situe au début du contrat conclu pour une durée indéterminée, alors qu'elle se confond avec le contrat conclu pour une durée déterminée.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif.

Le titulaire s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner.

### **Article 9.3 - Durée du contrat et de la formation**

La durée de cette action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. Cependant, cette durée pourra être portée à 24 mois dans les cas suivants :

- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, et dont la durée de formation validée par la CPNEFP justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois,
- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification qui est reconnue par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou par accord collectif conclu conformément au code du travail,
- lorsque le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail.

Lorsque le contrat de professionnalisation est rompu avant son terme par l'entreprise, sauf cas de rupture pour faute, l'OPCA désigné par la branche poursuit la prise en charge des coûts pédagogiques de la formation en considération de ses propres règles de fonctionnement.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques, mis en oeuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un centre de formation, constituent la partie théorique de la formation. Cette formation théorique est d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation.

Cette durée pourra être supérieure à 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation pour des formations diplômantes, ou conduisant à l'obtention d'un titre ou d'un CQP reconnu par la branche professionnelle.

### **Article 9.4 - Situation du salarié bénéficiaire du contrat de professionnalisation**

Pendant la durée de l'action de professionnalisation, les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération calculée en fonction du minimum conventionnel correspondant à leur position dans la grille de classification de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances. Cette rémunération ne peut être inférieure à :

- 70 % du minimum conventionnel pour les jeunes ayant 26 ans et moins, sans pouvoir être inférieure à 80 % du Smic ;
- 85 % du minimum conventionnel pour les salariés de plus de 26 ans, sans pouvoir être inférieure à 100 % du Smic

La durée du travail de l'intéressé, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise.

Toute clause contractuelle ayant pour objet le remboursement à l'employeur par le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail est réputée non écrite.

### **Article 9.5 - Prise en charge par l'OPCA désigné par la branche**

Le contrat de professionnalisation ne peut intervenir :

- qu'après acceptation de sa prise en charge par l'OPCA désigné par la branche ;
- selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes

### **Article 9.6 - Tutorat**

La désignation d'un tuteur est obligatoire pour chaque bénéficiaire de contrat de professionnalisation. Les partenaires sociaux rappellent que le tutorat a pour objectif :

- d'aider, d'informer et de guider les salariés pendant les actions de formation ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'appréciation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. L'employeur veille à ce que le tuteur désigné puisse assurer sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail, en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Il sera vérifié que le tuteur a acquis les compétences nécessaires pour exercer sa mission de tuteur. Cette formation spécifique peut être prise en charge par l'OPCA désigné par la branche dans les conditions définies par ses règles de prise en charge.

Un tuteur peut ainsi être désigné par l'employeur, en privilégiant notamment les seniors ayant l'expérience requise, afin d'accueillir et de guider le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires desdits contrats ou de périodes de professionnalisation.

Dans le cadre des perspectives d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du tuteur doivent être valorisés et faire l'objet d'une analyse de la situation du salarié avec la direction des ressources humaines de l'entreprise ou le service du personnel ou le responsable compétent notamment lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 2 du présent accord. Le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

## **TITRE 4 - Maintien dans l'emploi et sécurisation des parcours professionnels**

Les partenaires sociaux rappellent toute l'importance qu'ils accordent à la formation professionnelle pour les salariés :

- Facteur de développement des connaissances, des qualifications et des compétences des salariés ;
- Facteur d'évolution de carrière et de promotion sociale ;
- Facteur de maintien et de développement dans l'emploi ;
- Facteur de mobilité tant professionnelle que géographique.

mais également pour permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour diverses raisons.

## **CHAPITRE 1 - Formation à l'initiative de l'employeur**

### **Article 10 - Le plan de formation**

#### **Article 10.1 - Définition du plan de formation**

À travers la mise en oeuvre son plan de formation, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et

favorise la progression professionnelle des salariés. Il veille au maintien de leurs capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois et des technologies.

Le plan de formation permet à l'entreprise de construire sa propre stratégie en vue d'assurer sa rentabilité, son développement et sa pérennité.

Les parties signataires rappellent que l'élaboration du plan de formation doit s'inscrire dans une véritable démarche prospective et doit donc permettre aux salariés de se préparer aux évolutions de demain. Aussi, elles invitent les entreprises de la branche à tenir compte, dans le cadre de la construction de leur plan de formation, de l'évolution des métiers du courtage d'assurances. Pour ce faire, les entreprises pourront s'appuyer sur les études conduites sur ce sujet par l'Observatoire des Métiers de la branche.

Le plan de formation regroupe les formations définies à l'article 10.2 du présent chapitre réalisées à l'initiative de l'employeur.

## **Article 10.2 - Actions de formation du plan**

Le plan de formation comporte deux types d'actions de formation (article L. 6321-1 et suivants du Code du travail) :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences supplémentaires qui sont directement utilisables dans les fonctions qu'il occupe. Ces actions visent également à apporter des compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment où la formation est suivie, mais qui s'inscrivent dans un projet d'évolution du poste de travail, ou d'une modification des fonctions du salarié dans le cadre de son contrat de travail ;
- les actions de développement des compétences des salariés. Ces actions visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle. Ces actions de formation répondent à une évolution de la qualification professionnelle, accompagnée éventuellement d'une promotion.

## **Article 10.3 - Élaboration du plan de formation**

Le Comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, sont consultés chaque année dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi.

Afin de préparer la consultation sur le plan de formation, une commission formation est créée [à l'initiative du comité d'entreprise \(Termes exclus de l'extension par arr. 21 févr. 2017/2016, JO 3 mars\)](#) dans les entreprises de 300 salariés et plus. Cette commission est chargée :

- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine,
- de préparer les délibérations du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle,
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés. (Art. L. 2325-26 du Code du travail).

Dans le cadre de la consultation sur le plan de formation, l'employeur communique les informations prévues aux articles D. 2323-5 et-6 du Code du travail.

## **Article 10.4 - Constitution d'une commission de la formation dans les entreprises de 300 salariés et plus**

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité d'entreprise constitue obligatoirement une commission de la formation. La commission de la formation est chargée :

- de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-10 et L. 2323-15 du Code du travail dans les domaines qui relèvent de sa compétence, c'est-à-dire de préparer les aspects formation professionnelle dans le cadre des consultations sur les orientations stratégiques et sur la politique sociale de l'entreprise ;
- d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation ;
- de participer à l'information des salariés dans le domaine de la formation ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

De plus, la commission de la formation formule des propositions à destination du comité d'entreprise sur les problèmes généraux relatifs à la mise en oeuvre :

- des dispositifs de formation professionnelle continue ;
- de la validation des acquis de l'expérience.

## **Article 11 - La période de professionnalisation**

### **Article 11.1 - Définition et bénéficiaires**

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, et des salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, en leur permettant de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification, d'acquérir une un des certificats de qualification professionnelle de la branche des entreprises de courtage

d'assurances et/ou de réassurances ou une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (article L. 6314-1 du Code du travail).

Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation après accord de leur employeur les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion :

La mise en oeuvre de la période de professionnalisation est fondée sur :

- l'adaptation du parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de son bénéficiaire ;
- l'alternance des périodes de formation proprement dites et de l'exercice d'activités professionnelles en lien avec la qualification visée ;
- l'évaluation des compétences et de la qualification professionnelle acquise. Afin d'atteindre ces objectifs, les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de tutorat sont encouragées.

La période de professionnalisation peut abonder le compte personnel de formation du salarié dans les conditions fixées au II de l'article L. 6323-4 et l'article L. 6323-15 du Code du travail.

### **Article 11.2 - Formations visées**

Les actions de formation qui peuvent être suivies sont :

- des formations qualifiantes enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles, reconnues par la Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de la branche (article L. 6314-1 du Code du travail) ;
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences (article D. 6113-2 du Code du travail) ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle.

### **Article 11.3 - Réalisation de la période de professionnalisation**

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent en priorité pendant le temps de travail. Il est possible qu'elles aient lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié au titre du compte personnel de formation, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord écrit du salarié. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements, notamment en termes d'évolution de carrière, de progression hiérarchique et/ou salariale auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

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 acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les formations mises en oeuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Les heures de formation au titre de l'action de professionnalisation effectuées hors temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation (hors mobilisation du CPF).

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié, l'action de formation peut excéder les droits acquis par le salarié au titre de son compte personnel formation avec l'accord de son employeur dans la limite de 80 heures par année civile.

La durée minimale d'une période de professionnalisation ne pourra être inférieure à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires sauf pour les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, les formations financées dans le cadre de l'abondement complémentaire visé à l'article L. 6324-1 du Code du travail et les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire (article D. 6324-1 du Code du travail). L'action de professionnalisation peut se dérouler de façon continue ou discontinue. La période de professionnalisation doit être réalisée dans un délai raisonnable qui ne pourra excéder 2 exercices civils afin que l'action pédagogique conserve sa pleine efficacité.

### **Article 11.4 - Procédure**

Le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur et fera l'objet d'une concertation préalable portant sur la nature et les modalités de l'action de formation. Lorsque la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies à l'article 14 du présent accord, la durée, dates et heures de l'action de formation au moins 2 mois avant la date du début de l'action.

Dans un délai de 1 mois au maximum, l'employeur informe par écrit le salarié :

- soit de son accord, y compris si l'action se situe pendant le temps de travail ;
- soit qu'il lui demande que l'action de formation intervienne hors temps de travail, le salarié dispose alors d'un délai de 1 mois pour modifier par écrit sa demande ; à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation ;
- soit que sa demande est différée conformément aux dispositions légales.

Le défaut de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Lorsque la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates et heures. Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 1 mois pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit. Le défaut de réponse du salarié vaut refus.

Le refus du salarié ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

### **Article 11.5 - Prise en charge par l'OPCA désigné par la branche**

Dans tous les cas, le bénéfice d'une période de professionnalisation est conditionné à la prise en charge financière par l'OPCA désigné par la branche, selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes.

### **Article 11.6 - Report des départs en formation**

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise, ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés (article L. 6324-6 du Code du travail).

### **Article 11.7 - Organisation des jurys d'examen et de validation des acquis de l'expérience**

Afin de faciliter la convocation des jurys d'examen et de validation des acquis de l'expérience (VAE), chaque organisation syndicale représentative sur le plan national communiquera à la délégation des employeurs la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de ces jurys. La délégation des employeurs établira également une liste.

Les personnes mentionnées dans ces listes devront présenter des compétences adaptées. L'entreprise accorde les autorisations d'absence aux salariés appelés à participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience dans les conditions définies aux articles L. 3142-3-1 et L. 3142-4 du Code du travail.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, conformément aux dispositions de l'article L. 6313-12 du Code du travail, conviennent que l'OPCA désigné par la branche prendra en charge les dépenses afférentes à la participation des salariés des entreprises de courtage en qualité de membre du jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Sont pris en charge :

- la rémunération du salarié ;
- les cotisations sociales qui s'y rattachent ;
- la taxe sur les salaires qui s'y rattache ;
- les frais de transport (à hauteur du tarif de 2<sup>e</sup> classe de la SNCF, et intégralement pour les frais de taxis dans la limite de 15 fois le minimum garanti, sauf cas très exceptionnels examinés par l'OPCA désigné par la branche), sur présentation de justificatifs ;
- les frais d'hébergement à hauteur de 30 fois le minimum garanti par nuitée et par salarié, sur présentation de justificatifs ;
- les frais de restauration à hauteur de 6 fois le minimum garanti par repas et par salarié, sur présentation de justificatifs.

Afin de redynamiser la participation aux jurys d'examen, les partenaires sociaux s'engagent à étudier les possibilités de prise en charge de ces mêmes frais pour les membres des jurys d'examen salariés qui ne peuvent prétendre à une indemnisation de l'OPCA désigné par la branche.

## **CHAPITRE 2 - Formation à l'initiative du salarié**

### **Article 12 - Le congé individuel de formation (CIF)**

Tout salarié, qui justifie des conditions d'ancienneté prévues par les textes réglementaires, a la possibilité, dans le cadre du congé individuel de formation, de s'absenter de l'entreprise avec l'autorisation de l'employeur pour suivre, à son initiative, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment des actions de formation décidées par l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales, la formation suivie doit permettre au salarié d'accéder à un niveau supérieur de qualification,

- de changer d'activité ou de profession,
- de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités bénévoles,
- de préparer et de passer un examen en vue d'obtenir un titre ou diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Le CIF peut être pris en charge par un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF). Cet

organisme peut prendre en charge totalement ou partiellement la rémunération des salariés et les frais de formation.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation (CPF) à l'occasion d'un CIF, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au CIF pour les heures acquises et mobilisées au titre du CPF.

### **Article 13 - Le bilan de compétences**

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, soit à l'initiative du salarié.

Par ailleurs, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie et totalisant au moins 5 ans (consécutifs ou non) d'activité professionnelle salariée peut faire la demande auprès de son employeur pour réaliser un bilan de compétences.

Lorsque le bilan de compétences est à l'initiative du salarié, il est financé par l'organisme paritaire agréé au titre du CIF, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur ;

Lorsque le bilan de compétences est à l'initiative de l'employeur en accord avec le salarié, il est financé par les fonds dédiés à la formation (plan de formation) et, le cas échéant, par l'OPCA désigné par la branche, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur.

La réalisation du bilan de compétences peut être envisagée dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle visé à l'article 5 du présent accord.

Quelles que soient les modalités de réalisation du bilan de compétences, le salarié est le seul destinataire des résultats du bilan de compétences. Cependant, le salarié reste libre de communiquer à son employeur les éléments du bilan de compétences notamment lorsqu'il s'agit de définir en commun un projet professionnel ou un projet de formation.

### **Article 14 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences**

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Pour cela, le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recensera notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalités professionnelles délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en oeuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe, et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilan de compétences dont il a bénéficié.

Le passeport formation étant un droit du salarié mis en oeuvre à son initiative, l'entreprise ne peut ni l'imposer, ni le systématiser.

Le passeport formation étant la propriété personnelle du salarié et utilisé sous sa seule responsabilité, l'entreprise ne peut en exiger la communication notamment lors d'une opération de recrutement ou d'évaluation des compétences.

En revanche, l'entreprise peut informer les salariés de l'utilité du passeport d'orientation, de formation et de compétences et les encourager à le constituer. Cela peut être fait notamment lors de l'entretien professionnel visé à l'article 6 du présent accord.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences sera accessible via le système d'information dédié au compte personnel de formation.

### **Article 15 - Le compte personnel de formation (CPF)**

En permettant au salarié d'acquérir une qualification, le compte personnel de formation favorise la montée en compétences du salarié qui devient acteur de son parcours professionnel.

Son utilisation est à l'initiative du salarié.

Pour les entreprises de la branche, le compte personnel de formation peut constituer un des moyens leur permettant de renforcer leur compétitivité et d'assurer la sécurisation des parcours professionnels de leurs salariés.

Les parties signataires entendent donner au compte personnel de formation toute son efficacité. Aussi, elles considèrent que la mise en oeuvre du compte personnel de formation doit s'inscrire dans une co-action des parties prenantes, employeur et salarié.

### **Article 15.1 - Définition et bénéficiaires**

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, et indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant à son initiative de bénéficier de formation (article L. 6111-1 du Code du travail).

Le compte personnel de formation permet d'acquérir des compétences reconnues (qualification, certification, diplôme) en lien avec les besoins de l'économie, prévisibles à court ou moyen terme.

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans qui est salariée, demandeuse d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail. Par dérogation, un compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans au jeune qui signe un contrat d'apprentissage après avoir achevé la scolarité du collège.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Il doit donc être dans tous les cas utilisé par son titulaire, à son initiative.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures alimentant le CPF.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit géré par la Caisse des dépôts et consignations : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr). Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

### **Article 15.2 - Formations éligibles au compte personnel de formation**

Les formations éligibles au compte personnel sont, d'une part :

- le socle de connaissances et de compétences ;
- l'accompagnement à la VAE.

Ces formations sont mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve d'accord sur le calendrier de la formation.

D'autre part, les formations éligibles au CPF sont celles sélectionnées sur les listes paritaires définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21 du Code du travail, parmi les formations suivantes :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP)

### **Article 15.3 - Abondements au compte personnel de formation**

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- l'employeur,
- le titulaire du CPF,
- un Opcv ou un Opacif,
- la Région ou l'État,
- Pôle emploi,
- l'Agefiph.

Pour la branche professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, le dispositif des périodes de professionnalisation pourra compléter le compte personnel de formation lorsque la certification visée figure dans la liste de branche des actions éligibles au CPF.

De plus, l'employeur peut, à la demande de son titulaire, abonder le compte personnel de formation en heures complémentaires sur son plan de formation.



L'employeur peut également, de sa propre initiative, proposer au salarié d'abonder son compte personnel de formation pour financer un projet de formation défini d'un commun accord.

Ces abondements pourront compléter le compte personnel du salarié sous réserve des fonds mutualisés disponibles de l'OPCA désigné par la branche.

Les parties signataires laissent le soin à la C.P.N.E.F.P., sur proposition de la Section Paritaire Professionnelle, de préciser et de mettre à jour cette politique d'abondement.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel de formation du salarié chaque année, ni dans le plafond de 150 heures.

Il en est de même de l'abondement correctif dû, le cas échéant, par les entreprises de 50 salariés et plus qui ne peuvent, au terme de l'état récapitulatif du parcours professionnel du salarié, justifier remplir les critères imposés par la réglementation en vigueur (

#### **Article 15.4 - Mobilisation du Compte personnel de formation**

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

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation, et l'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque :

- la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation quand l'employeur n'a pas respecté les dispositions légales liées à l'entretien professionnel ;
- la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement VAE.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

#### **Article 16 - La validation des acquis de l'expérience**

La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active de faire valider l'expérience qu'elle a acquise afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle enregistré au RNCP.

Ce dispositif vise à sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Elle est accessible dans le cadre soit du plan de formation, soit du congé pour VAE, soit du CPF, soit encore à titre personnel en dehors du temps de travail.

Les partenaires sociaux renouvellent leur volonté d'encourager toute démarche de validation des acquis de l'expérience.

#### **Article 17 - Le congé de formation économique, sociale et syndicale**

Tout salarié peut prendre un congé de formation économique, sociale et syndicale.

Ce congé permet d'acquérir des connaissances économiques, sociales ou syndicales, dans le but d'exercer des responsabilités syndicales.

La mise en oeuvre du congé de formation économique, sociale et syndicale suit les règles légales et réglementaires en vigueur.

## **TITRE 5 - Observatoire des Métiers et des Qualifications**

#### **Article 18 - Missions**

Les partenaires sociaux confirment le rôle de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications du Courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Cet Observatoire des Métiers et des Qualifications est chargé notamment de :

- mettre en place et diligenter des enquêtes et des études sur l'état de la formation dans la branche ;
- rassembler les informations nécessaires à garantir un droit à la formation tout au long de la vie ;
- arrêter le cahier des charges destiné aux personnes mandatées pour ces enquêtes et ces études.

L'Observatoire exerce ses missions sous le contrôle de la C.P.N.E.F.P. du courtage d'assurances.

Les modalités de fonctionnement et d'intervention de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications du courtage d'assurances et de réassurances sont définies dans un règlement intérieur.

#### **Article 19 - Financement**

Les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications du courtage d'assurances et/ou de réassurances sont financées par l'OPCA désigné par la branche après accord de ses instances paritaires compétentes et en application de la loi et des règlements pris ou à prendre en application de celle-ci.

Les enquêtes et les études souhaitées par l'Observatoire des Métiers et des Qualifications du courtage d'assurances et/ou de réassurances sont prises en charge par l'OPCA désigné par la branche après accord de ses instances paritaires compétentes.

## **TITRE 6 - Suivi de l'accord**

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du courtage d'assurances fera, tous les ans, un point sur l'application de l'ensemble des dispositions de l'accord relatif aux dispositifs de la formation professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Pour ce faire, elle s'appuiera notamment sur les éléments quantitatifs et qualitatifs communiqués par l'OPCA dans le cadre de la Section Professionnelle Paritaire du courtage d'assurances.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du courtage d'assurances pourra également mandater l'Observatoire des métiers et des Qualifications pour diligenter toute étude ou enquête sur les dispositifs de la formation professionnelle au sein de la branche professionnelle.

# Financement de la formation : Accord du 23 novembre 2017

(Étendu par arr. 2 juil. 2018, JO 10 juil., applicable à compter du 1er janv. 2018)

## Signataires :

Organisation(s) patronale(s) : CSCA; Planète Courtier.

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

Le précédent accord sur les taux de contribution à la formation professionnelle conclu pour une durée déterminée de deux ans est arrivé à terme le 23 septembre 2017.

Par conséquent, les partenaires sociaux de la branche professionnelle se sont réunis pour négocier un nouvel accord de branche dont les dispositions s'appliqueront à compter de la collecte 2018 des contributions au financement de la formation professionnelle des salariés du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

La Section Paritaire Professionnelle dédiée à la branche au sein de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (O.P.C.A.) désigné a porté à la connaissance des membres de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation (C.P.P.N.I.) le niveau des collectes et des engagements de prise en charge des actions de formation pour les années 2016 et 2017. Le niveau des taux de contribution appliqué depuis la collecte 2016 a permis de dégager des fonds suffisants pour couvrir l'ensemble des besoins en formation des entreprises de courtage.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux décident, par le présent accord, de reprendre les taux de contribution à la formation professionnelle des salariés de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances tels que fixés dans l'accord du 23 septembre 2015.

Toutefois, les partenaires sociaux restent particulièrement attentifs à la mise en oeuvre de l'obligation de formation continue d'une durée minimum de 15 heures qui s'impose à la profession et aux évolutions légales et réglementaires annoncées, susceptibles d'impacter le financement de la formation professionnelle des salariés de la branche.

Dès lors, les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir à la fin de l'année 2018 pour faire un point sur la situation de la branche professionnelle.

Il est rappelé que l'ensemble des entreprises du secteur d'activité du courtage d'assurances et/ou de réassurances doit adhérer à l'O.P.C.A. désigné par la branche comme unique organisme collecteur des fonds affectés à la formation continue des salariés.

En conséquence, les partenaires sociaux du courtage d'assurances et de réassurances ont convenu ce qui suit.

Pour la définition des termes mentionnés dans l'accord, les parties signataires renvoient à l'accord relatif aux dispositifs de la formation professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

## Article 1- Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1er de la Convention Collective du 18 janvier 2002.

## Article 2 - Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer et de ventiler les taux, exprimés en pourcentage de la masse salariale, de contribution au financement de la formation professionnelle que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances doivent acquitter chaque année.

### Article 3 - Ventilation des contributions des entreprises de moins de 11 salariés

Les contributions des entreprises de moins de 11 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises employant moins de 10 salariés	
Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018
- Professionnalisation	0,15 %
- Plan de formation	0,85 %

### Article 4 - Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est d'au moins 11 salariés et inférieur à 20 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 20 salariés sont ventilées de la façon suivante

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 20 salariés	
Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018
- Professionnalisation	0,30 %
- Plan de formation	0,50 %
- Compte personnel de formation	0,20 %
- Congé individuel de formation	0,15 %
- FPSPP	0,15 %

### Article 5 - Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est d'au moins 20 salariés et inférieur à 50 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est > ou égal à 20 salariés et inférieur à 50 salariés sont ventilées comme suit :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés et inférieur à 50 salariés	
Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018
- Professionnalisation	0,30 %
- Plan de formation	0,50 %
- Compte personnel de formation	0,20 %
- Congé individuel de formation	0,15 %
- FPSPP	,15 %

**Article 6 - Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et inférieur à 300 salariés**

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 300 salariés sont ventilées de la façon suivante :

<b>Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 300 salariés</b>	
<b>Répartition de la contribution</b>	<b>Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)</b>
	<b>À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018</b>
- Professionnalisation	0,30 %
- Plan de formation	0,40 %
- Compte personnel de formation	0,20 %
- Congé individuel de formation	0,20 %
- FPSPP	0,20 %

La cotisation, relevant du plan de formation et devant être versée par ces entreprises à l'O.P.C.A. désigné par la branche, est égale au minimum à 25 % de la contribution conventionnelle obligatoire.

Le reliquat des contributions sera utilisé librement par ces entreprises dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

**Article 7 - Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés**

Les contributions des entreprises de 300 salariés et plus sont ventilées de la façon suivante :

<b>Entreprises employant 300 salariés et plus</b>	
<b>Répartition de la contribution</b>	<b>Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)</b>
	<b>À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018</b>
- Professionnalisation	0,40 %
- Plan de formation	0 %
- Compte personnel de formation	0,20 %
- Congé individuel de formation	0,20 %
- FPSPP	0,20 %

**Article 8 - Dispositions spécifiques applicables aux entreprises employant 300 salariés et plus**

Il est rappelé que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances employant 300 salariés et plus n'ont plus l'obligation d'acquiescer de contribution au financement de la formation professionnelle afin de financer le plan de formation. Cependant, elles peuvent procéder à des versements volontaires auprès de l'OPCA désigné par la branche et se réinscrire dans l'accompagnement de l'OPCA.

En contrepartie, chacune de ces entreprises doivent transmettre au secrétariat de la CPNEFP de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances les informations suivantes qui porteront sur les 2 années précédentes, au plus tard le 15 juin de chaque année :

- Dans le cadre du plan de formation : taux d'accès à la formation et répartition par sexe au cours de l'année civile n en précisant le taux d'accès des salariés âgés de 45 et plus ;
- Dans le cadre du plan de formation : nombre de stagiaires de la formation et répartition par sexe prévu au cours de l'année n
- Dans le cadre du plan de formation : nombre d'heures de formation dont le financement est assuré dans le cadre du plan de formation au cours de l'année civile n ;
- Dans le cadre du plan de formation : la répartition des catégories d'actions de formation selon qu'il s'agisse d'adaptation au poste de travail ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ou bien de développement des compétences ;
- Dans le cadre du plan de formation : le suivi des actions certifiantes et des actions qualifiantes.

La CPNEFP analyse et restitue annuellement ces informations à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

Consciente des enjeux pour ces entreprises la branche fixe un objectif annuel de taux d'accès à la formation, dans le cadre du plan de formation, de 12 %, sans que ce taux puisse être inférieur à celui constaté en 2015 pour les entreprises de 50 salariés et plus qui était de 11 %.

#### **Article 9 - Entrée en vigueur**

Le présent accord prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

#### **Article 10 - Durée de l'accord**

L'accord est conclu pour une durée de deux ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

#### **Article 11 - Suivi de l'accord**

Compte tenu des évolutions légales et réglementaires prévues ainsi que des actions mise en place dans le cadre de la politique de la CPNEFP en matière de formation professionnelle, les parties signataires conviennent de se réunir au bout d'un an pour faire un point sur l'état des engagements financiers pris sur l'année 2018 par l'OPCA désigné.

#### **Article 12 - Dépôt de l'extension**

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

# **Financement de l'apprentissage : Affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par OPCASSUR**

## **Accord du 22 juin 2017**

(Étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter de la date de sa signature)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) : CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) : FEC FO ; FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CFTC ; FBA CFDT.

Vu les dispositions de l'accord-cadre du 17 juin 2015, relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78 4° du code du travail,

il est convenu ce qui suit :

### **Article 1**

Les versements effectués pour l'année 2016 en application de l'accord du 17 juin 2015 précité sont fixés comme suit :

- 1) CFA de l'Assurance : deux cent mille euros (200.000 €)
- 2) CFA Paris Académie Entreprise : cinquante mille euros (50.000 €)

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2016 à deux cent cinquante mille euros (250.000 €).

Ces sommes seront versées par AGEFOS-PME aux centres de formation d'apprentis concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

### **Article 2**

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2016 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction. Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

# Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences : Accord du 28 avril 2017

(Non étendu, applicable à compter du lendemain de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel)

**Signataires** : Organisation(s) patronale(s) : CSCA.

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

## Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances ont entrepris en 2013, à travers la signature de l'accord de branche relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (G.P.E.C.), une démarche de recherche et de compréhension consistant à obtenir une vision globale de l'évolution des métiers et des compétences du secteur du courtage d'assurances.

Cette démarche, menée sur ces trois dernières années dans le cadre des différentes instances paritaires de la branche professionnelle, a permis d'identifier les facteurs d'évolution et de transformation des métiers et des compétences et de mettre en évidence un certain nombre de constats que les partenaires sociaux se sont appropriés en vue d'en tirer toutes les conséquences au niveau de la branche professionnelle.

L'évolution des problématiques «Ressources Humaines», la multiplication des acteurs concurrentiels, les nouveaux comportements de consommation, un cadre légal et réglementaire toujours plus stricte et la révolution digitale affectent les activités des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances et leur organisation entraînant une évolution des compétences.

Si dans ce contexte, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit permettre aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances d'anticiper et de maîtriser leur évolution et/ou leur transformation, elle doit également être une véritable opportunité de développement partagé tant par les entreprises, quelle que soit leur taille, que par les salariés.

Les parties signataires invitent les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, et notamment les TPE-PME, à saisir cette opportunité.

Dès lors, la branche professionnelle doit jouer son rôle de levier et d'accompagnement des entreprises en vue de la réalisation d'un diagnostic qui prenne en compte tant les compétences, les qualifications et les aspirations des salariés que la stratégie de l'entreprise et les évolutions économiques et technologiques prévisibles.

Aussi, elle doit apparaître comme un vecteur d'informations et de bonnes pratiques permettant aux entreprises :

- d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications,
- d'identifier et de recenser les compétences et les qualifications des salariés,
- d'évaluer les écarts entre les évolutions et les compétences et qualifications des salariés,
- et d'élaborer des plans d'action et mobiliser les moyens appropriés pour adapter autant que possible les ressources humaines existantes aux besoins futurs.

L'accord portant sur les dispositifs de la formation professionnelle conclu le 1<sup>er</sup> avril 2016 et l'accord relatif au Pacte de responsabilité et de solidarité conclu le 1<sup>er</sup> juin 2016 ont ouvert la voie à une dynamique positive soucieuse de garantir le maintien dans l'emploi des salariés de branche professionnelle à travers la sécurisation des parcours professionnels.

La négociation triennale obligatoire relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de la branche s'inscrit dans cette dynamique en ce qu'elle repose sur des principes partagés d'anticipation, de concertation et de prévention visant la préservation et la sécurisation des emplois.

Les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances ont rédigé le présent accord de manière à ce qu'il soit :

- Démonstrateur : il a pour objet de faire prendre conscience aux petites, moyennes et grandes entreprises de la branche de l'impact positif que peut avoir la mise en place d'un dispositif de G.P.E.C. En adaptant efficacement ses ressources actuelles à ses besoins futurs, l'entreprise pourra répondre aux enjeux économiques et humains que sont la performance, l'adaptation aux évolutions du marché, la fidélisation des collaborateurs et la rétention des talents et des savoirs.
- Incitatif : les entreprises sont incitées à anticiper les évolutions économiques et à réfléchir à une stratégie pour y faire face. Elles sont invitées à communiquer sur cette stratégie auprès des salariés afin de leur permettre d'envisager leur plan de carrière au sein de l'entreprise et de les fidéliser, dans un contexte où les nouvelles générations sont particulièrement en demande de carrières horizontales. Les salariés sont par ailleurs incités à exprimer leurs attentes et à être acteurs de leur carrière.
- Pédagogique : le présent accord doit permettre à toutes les entreprises de la branche de connaître les outils auxquels elles



peuvent avoir recours pour mettre en place un plan de G.P.E.C. Il communique sur les outils «Ressources Humaines» mis à la disposition des entreprises, les actions menées par la branche pour les aider et les différents acteurs auxquels elles peuvent faire appel. L'idée est de leur donner les clés pour réaliser leur propre plan de G.P.E.C.

- Universel : le présent accord a vocation à s'adapter à toutes les entreprises et tous les salariés de la branche professionnelle.

À l'issue des négociations, les parties sont convenues des dispositions suivantes.

## **TITRE I - Dispositions générales**

### **Article 1 - Champ d'application de l'accord**

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002.

### **Article 2 - Objet de l'accord**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation triennale de branche sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent :

- partager les prévisions d'évolution des métiers et les conséquences sur l'emploi dans la branche professionnelle,
- décrire les objectifs de la G.P.E.C. pour l'entreprise,
- rendre les dispositifs et les moyens existants et futurs mis en place au niveau de la branche visibles à la lumière d'une démarche de G.P.E.C. d'entreprise,
- inciter les entreprises de la branche professionnelle, et plus particulièrement les TPE-PME, à engager une démarche de GPEC. en vue de répondre aux enjeux de demain et de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

### **Article 3 - Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 4 - Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au minimum une fois par an à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. Il sera alors procédé à l'examen de la démarche de la branche afin d'évaluer son efficacité et de convenir des éventuelles modifications à y apporter.

### **Article 5 Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord prendra effet le lendemain de la date de parution au Journal officiel de la République française de son arrêté d'extension.

À défaut d'extension, cet accord n'est pas applicable.

### **Article 6 - Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé et/dénoncé selon les modalités prévues par le Code du travail.

### **Article 7 - Dépôt et extension de l'accord**

La délégation patronale s'engage à effectuer les formalités de dépôt et à présenter une demande d'extension du présent accord auprès du ministère compétent.

## **TITRE II - Contexte : prévisions d'évolution des métiers et conséquences sur l'emploi dans la branche professionnelle**

Dans le précédent accord de branche relatif à la G.P.E.C. du 14 mars 2013, les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances étaient convenus de mettre en place une démarche prospective permettant aux différents acteurs de la branche d'éclairer et accompagner les entreprises et de sécuriser les parcours professionnels des salariés. Cette démarche se décomposait en trois étapes comportant :

- une phase de diagnostic des métiers émergents, des métiers en évolution, des tendances à surveiller ou à approfondir,
- une phase d'information, de partage et de définition des programmes d'actions permettant aux différents acteurs de s'approprier les résultats du diagnostic,
- une phase de mise en oeuvre des actions de communication permettant d'éclairer et d'accompagner les entreprises et les salariés.

Le présent accord a notamment vocation à mettre en évidence le bilan de cette première démarche prospective et à inciter les entreprises à se l'approprier pour l'intégrer dans leur propre démarche de G.P.E.C.

Ainsi, le présent accord établit un rappel des résultats de l'étude prospective sur le secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances menée dans le cadre de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche professionnelle. Il est rappelé que les résultats de cette étude ainsi que ses synthèses sont consultables sur le site de la C.S.C.A. :

- Résultats de l'étude de septembre 2014 par Eurogroup Consulting
- Synthèse de l'étude par Eurogroup Consulting
- Synthèse de l'étude par Agefos-PME

### **Article 8 - Prévisions d'évolution des métiers de la branche professionnelle**

Selon l'étude prospective sur les métiers de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, les enjeux associés aux métiers consisteront à :

- renforcer la relation client,
- renforcer la technicité des collaborateurs,
- renforcer les fonctions managériales,
- adapter les méthodes de commercialisation des produits d'assurances à la réglementation en cours et à venir (devoir de conseil, obligation d'information),
- intégrer le digital dans le processus de commercialisation des produits d'assurance.

### **Article 9 - Conséquences sur l'emploi dans la branche professionnelle**

Les enjeux identifiés par l'étude prospective vont entraîner des conséquences sur l'emploi et les métiers de la branche professionnelle. Ces conséquences sont rappelées ci-dessous en considération de la taille de l'entreprise et des différents métiers.

#### **Les grands courtiers issus du « Top 20 » des courtiers**

- Les métiers de la distribution et du développement commercial constituent des métiers stratégiques en raison notamment du renforcement de la concurrence et des exigences clients. Ce sont également des métiers en transformation en raison de l'émergence de nouvelles demandes des clients et des évolutions technologiques (utilisation de nouveaux outils). Ce sont enfin des métiers difficiles à pourvoir et à risques (nécessité de s'assurer du bon transfert des compétences en lien avec le départ à la retraite des commerciaux, pratiques fortement concurrentielles),
- Les métiers de la conception et du contrôle technique constituent des métiers stratégiques (accroissement des contraintes réglementaires et technicité des interlocuteurs chez les clients). Ce sont également des métiers en transformation (évolutions réglementaires, technicité des produits qui nécessite une veille et une mise à jour des connaissances). Ce sont enfin des métiers difficiles à pourvoir et à risques (risques opérationnels si les compétences ne sont pas identifiées et partagées).
- Les métiers de la gestion des contrats et des prestations sont des métiers stratégiques qui constituent un avantage déterminant car ils jouent un rôle essentiel dans la satisfaction du client et donc dans sa fidélisation. Ce sont aussi des métiers en transformation en raison d'un renforcement du niveau d'exigence des clients, de l'apparition des pratiques de scoring et de nouveaux outils. Ce sont enfin des métiers en décroissance en raison notamment des évolutions technologiques, de l'automatisation des tâches répétitives et/ou à faible valeur ajoutée, de la faible croissance induisant des réductions de coûts.

#### **Les courtiers de taille moyenne de plus de 50 collaborateurs**

- Les métiers de la distribution et du développement commercial et Métiers de la conception et du contrôle technique constituent des métiers stratégiques en raison du renforcement de la concurrence car ils permettent d'assurer une fonction de risk manager au sein des PME clientes. Ce sont également des métiers en transformation en raison des évolutions technologiques. Ce sont enfin des métiers difficiles à pourvoir et à risques en raison de la nécessité de s'assurer du bon transfert des compétences en lien avec le départ à la retraite des commerciaux et des pratiques fortement concurrentielles.

- Les métiers de la gestion des contrats et des prestations sont des métiers stratégiques en raison des évolutions des attentes des clients dont ils permettent la fidélisation. Ce sont aussi des métiers en transformation, en raison du niveau d'exigence des clients des nouveaux outils de gestion. Ce sont enfin des métiers en décroissance en raison notamment des évolutions technologiques, dans un contexte de forte concurrence et de pression sur les prix.

### **Les courtiers de proximité de moins de 10 salariés**

- Les métiers de la distribution et du développement commercial et Métiers de la conception et du contrôle technique constituent des métiers stratégiques car ils correspondent au tryptique des compétences nécessaires : commerciale, technique et gestion. Ce sont également des métiers en transformation en raison des évolutions technologiques. Ce sont enfin des métiers difficiles à pourvoir et à risques en raison de la nécessité de s'assurer du bon transfert des compétences en lien avec le départ à la retraite des commerciaux et des pratiques fortement concurrentielles.
- Les métiers de la gestion des contrats et des prestations sont des métiers stratégiques en raison des évolutions des attentes des clients dont ils permettent la fidélisation. Ce sont aussi des métiers en transformation avec l'évolution du niveau d'exigence des clients et l'émergence de nouveaux outils de gestion. Ce sont enfin des métiers en décroissance en raison notamment des évolutions technologiques, dans un contexte de forte concurrence, de pression sur les prix et du départ à la retraite d'un nombre important de courtiers.

### **Les courtiers grossistes**

- Les métiers de la distribution et du développement commercial constituent des métiers stratégiques (renforcement de la concurrence qui les poussent à conclure des accords de collaboration avec les courtiers partenaires les plus performants). Ce sont également des métiers en émergence ou en développement. Ce sont enfin des métiers difficiles à pourvoir et à risques (concurrence et problématiques «RH»).
- Les métiers de la conception et du contrôle technique constituent des métiers stratégiques (évolution des compétences relationnelles et des attentes des clients, renforcement de la demande de conseil, exploitation du big data, nouveaux outils de relation client...). Ce sont également des métiers en émergence ou en développement. Ce sont enfin des métiers difficiles à pourvoir et à risques (les profils idoines sont rares et difficiles à capter face à d'autres acteurs du secteur de l'assurance).
- Les métiers de la gestion des contrats et des prestations sont des métiers stratégiques, notamment parce que la qualité de service est un facteur de différenciation. Ce sont aussi des métiers en décroissance en raison du contexte de forte concurrence et de pression sur les prix, de l'automatisation de tâches répétitives et/ou à faible valeur ajoutée).

## **TITRE III - Les objectifs de la G.P.E.C.**

La négociation triennale d'un accord portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est une obligation prévue par le Code du travail. Elle concerne toutes les entreprises de 300 salariés et plus.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences fait partie intégrante de la gestion des ressources humaines.

La branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances constituée de plus de 80 % de TPE-PME souhaite promouvoir ce dispositif auprès des entreprises dépourvues de gestion des ressources humaines.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est une démarche à court ou moyen terme consistant pour les entreprises à anticiper et à évaluer les écarts entre les besoins futurs en matière d'emplois, de métiers et les compétences et les qualifications actuelles des salariés en vue d'élaborer un plan d'action et de mobiliser les moyens appropriés permettant d'adapter les ressources humaines existantes aux besoins futurs. Cette démarche est propre à chaque entreprise ; elle doit tenir compte, outre des évolutions économiques et technologiques, de la spécificité de l'entreprise tant en termes d'activité, d'effectif que de stratégie.

Déclinée au niveau de la branche professionnelle, cette démarche prospective a vocation à mettre en oeuvre des moyens d'anticipation, de fidélisation, d'optimisation et d'attraction des talents. En cela, les parties signataires du présent accord souhaitent encourager l'initiative des TPE-PME et accompagner les entreprises dans la mise en oeuvre de ce dispositif.

In fine, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences poursuit plusieurs objectifs :

- La préservation des emplois et la sécurisation des parcours professionnels : elle passe par une anticipation des évolutions des emplois dans l'entreprise et une information des salariés, leur permettant d'envisager de construire leur parcours professionnel en conséquence,
- La transmission des compétences entre seniors et jeunes : grâce à une meilleure anticipation des départs permettant d'éviter la fuite des compétences et l'intégration durable des jeunes dans l'entreprise.
- Un accroissement de l'employabilité des salariés et de leurs compétences professionnelles : tout aussi bénéfique pour l'entreprise, qui pourra bénéficier de ces nouvelles compétences pour ses différents projets stratégiques, et pour les salariés, qui bénéficieront d'une progression permanente car la G.P.E.C. est également un levier de promotion sociale,
- La fidélisation des salariés pour mieux conserver les compétences dans l'entreprise : grâce à la sécurisation des parcours professionnels, les salariés pourront davantage développer un sentiment d'appartenance à leur entreprise et s'y projeter à long terme. Ils pourront être incités à communiquer sur leur projet de carrière, leurs souhaits d'évolution et ces souhaits pourront être satisfaits via des politiques de mobilités internes.

Cela permettra à l'entreprise de baisser ses coûts de recrutement, de transmettre un message motivant à ses collaborateurs et de pourvoir ses postes vacants avec des salariés ayant déjà une bonne connaissance des particularités de leur entreprise. Une bonne gestion des compétences permettra de les valoriser, permettant aux entreprises d'être synonymes d'ouverture et d'opportunités de carrière et de se créer une image de marque particulièrement attrayante pour des candidats et des collaborateurs en quête de progression.

## **TITRE IV - La G.P.E.C. au niveau de la branche professionnelle**

### **CHAPITRE I - Le rôle des différents acteurs de la branche**

#### **Article 10 - Le rôle de la Commission paritaire**

La Commission paritaire négocie des accords collectifs de manière à assurer la pérennité du secteur et à homogénéiser les pratiques.

En matière de G.P.E.C, elle vise à mettre en oeuvre la politique définie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (C.P.N.E.F.P.) en concluant notamment le présent accord.

#### **Article 11 - Rôle de La Commission Paritaire Nationale de L'Emploi et de la Formation Professionnelle**

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances exerce une fonction d'expertise technique et met des outils à disposition des entreprises et des salariés.

Elle impulse une réflexion collective sur l'avenir de la branche professionnelle et contribue à la construction d'une représentation commune.

Pour ce faire, elle mobilise l'Observatoire des Métiers et des Qualifications dans une articulation entre outils de connaissances et politique emploi-formation.

La C.P.N.E.F.P. a notamment pour mission :

- d'étudier tous les moyens techniques et financiers en vue d'assurer au personnel des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances, la formation et le perfectionnement professionnels permanents ;
- d'assurer l'échange d'informations sur la situation de l'emploi, au niveau régional et national, entre les parties signataires;
- de procéder à l'étude de la situation de l'emploi et de son évolution prévisible au niveau de la branche ;
- de rechercher et d'étudier les modalités permettant de suivre l'exécution des actions engagées au titre de la formation ;
- de mettre en oeuvre la politique de formation et la stratégie d'emploi définies par la branche au sein de la Commission Paritaire de la C.S.C.A. ;
- d'assurer l'échange d'information sur l'emploi, ses évolutions prévisibles, et la formation professionnelle continue, à l'ensemble des acteurs de la branche du Courtage d'assurances ;
- d'initier les enquêtes et les études prospectives sur l'emploi, les évolutions du marché du courtage et les besoins en formation des entreprises de son secteur ;
- de rechercher, d'étudier et de mettre en oeuvre les politiques de formation nationales au sein de sa branche d'activités en mettant en oeuvre l'Observatoire des Métiers et des Qualifications qu'elle a créé au sein de son OPCA, l'Agefos-PME, d'actualiser et de développer la politique de certification professionnelle en adéquation avec les évolutions des métiers et des compétences.

#### **Article 12 - Le rôle de L'Observatoire des Métiers et des Qualifications**

L'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche du courtage d'assurances, outil de veille, a pour mission de suivre l'évolution, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, de l'emploi des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances et de procéder à toutes études prospectives dans ce domaine diligentées par la C.P.N.E.F.P.

L'Observatoire des Métiers et des Qualifications est également une structure de réflexion et de proposition. Il peut formuler toute suggestion, soit auprès de la Commission paritaire, soit auprès de la C.P.N.E.F.P., permettant de prendre les mesures d'ajustement, d'adaptation et de transformation en matière de formation professionnelle et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences nécessaires pour anticiper l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle.

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'Observatoire des Métiers et des Qualifications mènera, à la demande de la C.P.N.E.F.P., toute étude nécessaire à une meilleure appréhension des facteurs d'évolution des métiers et des compétences.

Les résultats des travaux de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche du courtage d'assurances feront l'objet d'une communication externe après présentation auprès de la C.P.N.E.F.P.

### **Article 13 - Le rôle de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (O.P.C.A.)**

Au vu des éléments qualitatifs et quantitatifs recueillis dans le cadre de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications, la C.P.N.E.F.P. définit les priorités de la branche professionnelle en fonction des besoins répondant aux enjeux de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ces priorités sont portées auprès des représentants de la branche au sein de la Section paritaire professionnelle constituée au sein de l'O.P.C.A. qui en tiennent compte dans l'affectation des financements liés au plan de formation et à la professionnalisation.

Par ailleurs, les représentants de la branche au sein de cette instance examinent chaque année les éléments statistiques fournis par l'O.P.C.A. qui viennent compléter les informations fournies par l'Observatoire des métiers et des Qualifications et la C.P.N.E.F.P.

L'O.P.C.A. propose notamment aux entreprises un accompagnement lors de l'élaboration du diagnostic et pour la mise en oeuvre d'un plan d'action adapté (<http://www.agefos-pme.com/site-national/employeur/offre-de-services/>).

### **Article 14 - Le rôle de l'Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage (O.C.T.A.)**

Depuis 2016, les partenaires sociaux ont décidé de poursuivre la démarche patronale initiée en 2011 et recommandent un O.C.T.A. de branche.

À travers cette initiative, les partenaires sociaux assurent l'adéquation entre l'utilisation des fonds non affectés et les besoins de la branche professionnelle en matière d'enseignement professionnel, d'apprentissage et de promotion des métiers.

## **CHAPITRE 2 - Les moyens mis en place par la branche professionnelle en matière de G.P.E.C. (cf. Annexe 2)**

Les parties signataires du présent accord tiennent à réaffirmer la fonction d'appui de la branche professionnelle aux entreprises en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Pour les partenaires sociaux, cet appui repose essentiellement sur deux logiques d'action. La branche professionnelle doit exercer une fonction d'expertise technique collective au service d'une démarche anticipatrice et structurer l'appareil de formation afin de professionnaliser les salariés.

À cette fin, elle met à la disposition des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, notamment des TPE-PME, divers outils pour les accompagner dans la gestion de leurs ressources humaines.

### **Article 15 - Veille en matière d'emploi et de formation**

En concluant le précédent accord de branche relatif à la G.P.E.C., les partenaires sociaux se sont engagés dans une réflexion sur l'avenir de la branche, l'évolution des métiers et des compétences. Une étude prospective a donc été menée dans le cadre de l'Observatoire des métiers et des Qualifications de la branche.

Cette démarche a permis à la branche professionnelle de construire une représentation commune des métiers et des compétences du secteur d'activité et de leur évolution à court et moyen termes sur laquelle les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances sont invitées à s'appuyer pour anticiper les besoins futurs et mettre en place leur propre dispositif de G.P.E.C. :

- Résultats de l'étude de septembre 2014 par Eurogroup Consulting
- Synthèse de l'étude par Eurogroup Consulting
- Synthèse de l'étude par Agefos-PME

Par le présent accord, les parties signataires réaffirment l'importance de cette dynamique anticipatrice au niveau de la branche dont l'objectif est de faciliter, au niveau de l'entreprise, la gestion des compétences et la mise en oeuvre des mobilités internes.

En cela, ils confèrent à la formation professionnelle un caractère stratégique et en font un levier déterminant de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Dès lors, les parties signataires du présent accord s'engagent à poursuivre cette démarche de veille en initiant régulièrement toute enquête et étude prospectives sur l'emploi, les évolutions du marché du courtage d'assurances et les besoins en formation des entreprises de la branche professionnelle.

## **Article 1 - Aide au recrutement de nouveaux talents et promotion de l'alternance pour assurer la transmission des compétences**

Pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances susceptibles d'être identifiés par les entreprises au travers de leur dispositif de G.P.E.C. et assurer la transmission des savoirs et de compétences au sein de ces structures, enjeu majeur de la G.P.E.C., la C.S.C.A. a mis en place la Plateforme Emploi-Formation dédiée à la branche professionnelle.

La plateforme vise plusieurs objectifs :

- Favoriser les dynamiques de l'employabilité et de l'apprentissage,
- Informer les publics sur les métiers du courtage en assurance,
- Accompagner les internautes dans leur recherche d'emploi,
- Faciliter la mise en relation des publics,
- Donner une large visibilité à la CSCA et aux métiers du courtage.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche professionnelle à recourir à cet outil dans le cadre de la mise en oeuvre de leur dispositif de G.P.E.C. en vue de :

- pourvoir de nouveaux besoins en compétences qui ne pourraient être pourvus en interne,
- se renseigner sur les dispositifs de formation et les certifications professionnelles mises en place par la branche,
- recruter des alternants en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée et assurer ainsi la transmission des compétences disponibles en interne.

Par ailleurs, la branche professionnelle veille à assurer sa visibilité et à renforcer son attractivité auprès de différents publics, notamment des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi, en engageant des actions de promotion de l'alternance et de certifications de qualification professionnelle qu'elle a établies pour répondre à des besoins précis des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances.

## **Article 17 - Mise à disposition d'un outil «RH»**

Les parties signataires du présent accord ont conscience des difficultés rencontrées par les TPE-PME pour mettre en place un plan d'action en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et tiennent à rappeler le rôle d'accompagnement de la branche professionnelle auprès de ces entreprises qui constituent la grande majorité des structures de la branche.

À travers cet outil, les partenaires sociaux ont souhaité notamment élaborer une politique de formation permettant aux TPE-PME du secteur de gérer aux mieux leurs ressources humaines, de faciliter la lisibilité des métiers de la branche en procurant une grille de lecture commune aux entreprises de la branche et de favoriser l'employabilité et le développement des compétences des salariés en les guidant de façon adaptée vers des actions de formation pour anticiper les mutations du secteur.

Dans ce contexte, la branche professionnelle a mis en place un outil «RH» permettant à chaque entreprise de courtage d'adapter et d'anticiper sa politique sociale grâce à une vision claire de chaque fonction et des classes, missions, activités, compétences et formations qui leurs sont associées.

L'outil «RH» au format Excel personnalisable fait actuellement l'objet d'une étude à l'initiative de la C.S.C.A. pour être mis en place sous une version web.

L'O.P.C.A. de la branche met également à la disposition des TPE-PME une fiche de synthèse sur la G.P.E.C., des outils pour la mise en place d'un plan GPEC. et met en évidence les aides auxquelles les entreprises peuvent faire appel.

## **Article 18 - Rappel des dispositifs de la formation professionnelle (**

Les parties signataires du présent accord souhaitent faciliter la mise en place d'une G.P.E.C. au sein des entreprises et notamment des TPE-PME. Ils confèrent ainsi à la formation professionnelle un caractère stratégique.

Pour les partenaires sociaux, la formation professionnelle constitue un levier déterminant de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des parcours professionnels.

Dans un souci pédagogique, les parties signataires du présent accord souhaitent rappeler les dispositifs de la formation professionnelle existants.

### **Article 18-1 - Le plan de formation**

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que le plan de formation permet à l'entreprise de construire sa propre stratégie en vue d'assurer sa rentabilité, son développement et sa pérennité.

Conscients des enjeux que représente la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les entreprises de la branche, et plus particulièrement pour les TPE-PME, les parties signataires du présent accord invitent ces entreprises à élaborer un plan de formation en vue de préparer leurs salariés aux évolutions de demain et d'assurer ainsi leur pérennité. Pour ce faire, elles s'appuieront sur le diagnostic réalisé par la branche professionnelle à travers l'étude prospective.

## **Article 18-2 - Les contrats en alternance**

Convaincus que l'alternance est le dispositif incontournable de la transmission des savoirs et des compétences, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de la branche professionnelle de recourir au contrat d'apprentissage et au contrat de professionnalisation dans le cadre de la mise en oeuvre de leur plan d'action.

Au-delà, cette démarche volontariste vise à assurer le maintien dans l'emploi des seniors et à faciliter l'insertion des jeunes dans la vie active et tend in fine à atteindre les objectifs fixés par l'accord de branche relatif au Pacte de responsabilité et de Solidarité.

## **Article 18-3 - L'entretien professionnel**

Si la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est élaborée en tenant compte de la stratégie de l'entreprise et en vue de sécuriser les parcours professionnels des salariés, les parties signataires du présent accord rappellent qu'elle doit, autant que possible, tenir compte des aspirations des salariés en termes de formation et d'évolution professionnelle.

Aussi, l'entretien professionnel se présente comme l'un des dispositifs permettant aux entreprises d'identifier, pour chaque salarié, l'évolution du métier exercé, les compétences à développer, ses souhaits d'évolution et d'utilisation du Compte Personnel d'Activité (C.P.A.) pour les intégrer dans l'élaboration de son dispositif de G.P.E.C.

## **Article 18-4 - Les autres dispositifs d'accompagnement**

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit permettre de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Dans un contexte d'adaptation des métiers aux évolutions technologiques ainsi qu'aux nouvelles contraintes réglementaires, les partenaires sociaux entendent répondre à des enjeux de professionnalisation des salariés.

Pour ce faire, ils tiennent à rappeler aux entreprises de la branche l'utilité des dispositifs d'accompagnement existants visant cet objectif et à en faire écho auprès de leurs salariés. Il s'agit notamment du passeport d'orientation, de formation et de compétences, du bilan de compétences, de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.) et du Conseil en évolution professionnelle.

## **Article 19 - L'accompagnement des entreprises dans le choix des formations et la gestion optimale des fonds**

Dans la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances, la priorité des partenaires sociaux est de structurer l'appareil de formation pour être en capacité d'intervenir sur une offre de formation qualifiante et certifiante et sur la professionnalisation des salariés.

Cette structuration repose sur une forte interaction C.P.N.E.F.P. - O.P.C.A. de la branche professionnelle.

### **Article 19-1 - La politique de certification de la branche professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent leur fort attachement à la conduite de la politique de certification au niveau de la branche professionnelle qui permet d'accompagner à la fois les salariés en poste en sécurisant leur parcours professionnel et les nouveaux entrants en assurant l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Afin que cette politique de certification réponde aux mieux aux besoins actuels et à venir des entreprises, les partenaires sociaux veillent à l'adaptation des certificats de qualification professionnelle (C.Q.P.) de la branche à la réalité des métiers d'aujourd'hui et de demain. C'est pourquoi, une étude relative à la refonte des référentiels des C.Q.P. de la branche professionnelle a été engagée par la C.P.N.E.F.P.

Les parties signataires du présent accord ont la volonté de faire des C.Q.P. de la branche professionnelle des certifications reconnues par les entreprises de courtage d'assurances notamment via des actions de communication.

L'ensemble des informations relatives à ces C.Q.P. sont consultables sur la Plateforme Emploi-Formation.

### **Article 19-2 - L'offre de formation de la branche professionnelle**

Sur la base du constat selon lequel les actions de formation agréées et proposées jusqu'ici aux entreprises de la branche du courtage d'assurances sont nettement moins consommées que les autres actions de formation, la C.P.N.E.F.P., soucieuse de l'efficacité de ce dispositif auquel elle est fortement attachée, a mis en place une offre de formation de qualité centralisée et adaptée aux réalités des entreprises de la branche professionnelle leur permettant à la fois d'assurer leur pérennité, l'employabilité de leurs salariés et d'anticiper les mobilités professionnelles.

La C.P.N.E.F.P. a tenu à ce que cette offre traduise la politique déterminée par la branche professionnelle en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Construite sur la base d'un cadre sécurisé de sélection d'organismes de formation répondant aux critères requis, elle a donc vocation à permettre aux entreprises de courtage d'assurances, et notamment aux plus petites d'entre elles, de se préparer aux évolutions du secteur professionnel et à leurs salariés de consolider leurs parcours professionnels en les orientant dans le choix des actions à mettre en oeuvre.

Afin d'atteindre ces mêmes objectifs, la C.P.N.E.F.P. a recensé, sur sa liste de branche des actions de formation éligibles au compte personnel de formation, plus de 200 certifications, titres ou diplômes sélectionnés après examen de leur utilité et de leur pertinence au regard des besoins des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances à court et moyen termes : liste des formations éligibles au CPF.

### **Article 19-3 - L'optimisation du financement des dispositifs de formation**

Les partenaires sociaux de la branche, en partenariat avec l'O.P.C.A. de la branche, gèrent les contributions des entreprises de son champ en matière de formation professionnelle continue.

La branche professionnelle instaure des critères de prise en charge des dispositifs de formation en tenant compte des résultats techniques spécifiques aux entreprises de courtage d'assurances fournis par l'O.P.C.A. ainsi que de la politique et des priorités définies par la C.P.N.E.F.P.

Dans le cadre de sa gestion au sein de l'O.P.C.A., la branche permet aux entreprises de bénéficier d'une prise en charge sur les frais pédagogiques, les frais annexes, la rémunération du stagiaire.

Concernant le financement du plan de formation, la branche professionnelle accompagne financièrement les entreprises de la branche à remplir leurs obligations en matière de formation continue en leur allouant des enveloppes budgétaires destinées au financement des actions de formation.

## **TITRE V - La G.P.E.C. au niveau de l'entreprise**

L'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences concerne les entreprises de 300 salariés et plus.

Toutefois, les partenaires sociaux constatent et souhaitent souligner l'effort des entreprises de moins de 300 salariés qui se sont inscrites volontairement dans une démarche de G.P.E.C.

Cette partie de l'accord vise à inciter les entreprises à poursuivre ou à initier cette démarche et à les éclairer sur l'utilisation des outils et moyens mis à disposition au niveau de la branche au service de leur G.P.E.C.

Il est rappelé que chaque entreprise de courtage d'assurances et/ou de réassurances élabore sa propre gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en tenant compte de la spécificité de son activité, de sa stratégie de développement, de son organisation et des aspirations propres à chacun de ses salariés.

## **CHAPITRE 1- Définition d'une G.P.E.C. d'entreprise**

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'entreprise consiste, sur les trois années à venir, à mettre en parallèle l'évolution des métiers et les besoins futurs en compétences et qualifications et les ressources actuelles afin d'anticiper autant que possible les ajustements, adaptations et/ou transformations nécessaires en vue d'assurer la pérennité de l'entreprise et le maintien dans l'emploi de toutes les générations de salariés.

Avec cette démarche, l'entreprise dispose de toutes les informations sur les compétences qu'elle détient et celles qui lui font ou lui feront défaut à court ou moyen terme, lui donnant ainsi les moyens de maîtriser l'évolution de son organisation et de son développement et/ou transformation.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permet également de donner aux salariés une bonne visibilité sur le devenir de l'entreprise et leur évolution professionnelle au sein de la structure. Répondant à leurs attentes, optimisant leur poste et leurs compétences, leur offrant des perspectives d'évolution concrètes, elle est un atout pour fidéliser les salariés des entreprises de la branche professionnelle.

Enfin, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences aide les managers et les directeurs de ressources humaines à gérer l'emploi des seniors, les départs à la retraite et à assurer la transmission des savoirs et des compétences.



## CHAPITRE 2 - Les moyens de l'entreprise pour la mise en place de la G.P.E.C

À l'échelle de l'entreprise, des moyens sont disponibles pour anticiper les besoins en compétences, développer et sauvegarder les compétences et assurer leur actualisation et leur transmission.

### Article 20 - Les outils d'anticipation des besoins

#### Article 20-1 - L'entretien professionnel

Un entretien professionnel doit avoir lieu tous les deux ans entre le salarié et l'employeur. Il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue de certaines périodes définies (article L. 6315-1 du Code du Travail).

Cet entretien qui doit porter sur l'évolution prévisible du métier exercé, les souhaits d'évolution professionnelle du salarié, les compétences développées ou à développer, et les souhaits d'utilisation du Compte Personnel de Formation, constitue une véritable opportunité pour l'employeur et le salarié. Il permet au salarié d'être informé des évolutions prévisibles de son métier et des positions stratégiques de l'entreprise pour faire face à ces prévisions et à l'employeur de retracer les compétences et les souhaits d'évolution du salarié et de les intégrer, le cas échéant, dans le plan d'action de l'entreprise en vue d'assurer l'employabilité du salarié.

#### Article 20-2 - La consultation du Comité d'entreprise

Tous les ans, le Comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont consultés sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les orientations de la formation professionnelle,
- la politique sociale de l'entreprise et notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications et le programme pluriannuel de formation.

Les informations ainsi partagées permettent aux salariés d'avoir une visibilité sur les évolutions de leur métier, la stratégie adoptée par l'entreprise pour faire face à ces évolutions et le plan d'action qui y est associé pour sa mise en oeuvre et leur permettent in fine d'appréhender leur évolution professionnelle dans le cadre du dispositif de G.P.E.C. de l'entreprise.

#### Article 20-3 - La commission de la formation

Dans les entreprises employant au moins 300 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation.

La commission de la formation est compétente pour la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise qui inclut la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les orientations de la formation professionnelle et pour la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi qui inclut le reste des sujets de formation dont le plan de formation.

En vertu des missions qui lui sont confiées par le législateur, la commission de la formation a vocation à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine et à préparer les délibérations du Comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

En cela, la commission de formation constitue un vecteur d'informations

#### Article 20-4 - Le diagnostic d'entreprise

L'idée de la G.P.E.C. est de prévenir et anticiper l'évolution des emplois et des compétences afin de préparer l'entreprise à relever des enjeux sociaux (départs en retraite, organisation du travail...) et économiques (positionnement sur un marché, concurrence...) qui lui sont propres.

Les parties signataires du présent accord invitent les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances à effectuer un diagnostic consistant à dresser un état des lieux des emplois et des qualifications disponibles dans l'entreprise, sous forme par exemple de cartographie des emplois, métiers et compétences, et à analyser leurs perspectives d'évolution et identifier leurs besoins (recrutement, maintien des compétences clés, manager les compétences...) en tenant compte notamment des souhaits d'évolution et de formation exprimés par les salariés au cours de leur entretien professionnel.

Pour ce faire, les entreprises de la branche professionnelle s'appuieront notamment sur les études menées dans le cadre de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche.

Cette démarche permet également à l'entreprise de détecter les aires de mobilité et de mieux identifier les emplois vacants.

## **Article 21- Les outils pour développer et sauvegarder les compétences**

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler les outils permettant aux entreprises de réduire les écarts entre les compétences actuelles et les besoins à venir. Le recrutement, la mobilité professionnelle et la formation professionnelle sont des réponses à ces décalages.

### **Article 21-1 - Le plan de formation**

La formation est un outil incontournable de la G.P.E.C. d'entreprise. Elle permet à l'entreprise de construire sa propre stratégie en vue d'assurer sa rentabilité, son développement et sa pérennité et d'assurer aux salariés leur adaptabilité au poste, le maintien de leur capacité à occuper un emploi et le développement de leurs compétences y compris numériques. Elle accroît l'implication du personnel et l'attractivité de l'entreprise.

Le plan de formation est la transcription de la stratégie de l'entreprise et de sa politique de formation. Bâtir un plan de formation efficace nécessite de décider d'une politique de formation : elle permet d'identifier les services que la formation peut rendre à l'entreprise, de donner du sens aux actions de formation qui seront mises en place en identifiant les objectifs auxquels ces actions correspondent.

Dans ce cadre, l'employeur peut également proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme et des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. Les formations proposées peuvent également permettre au salarié d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

La construction d'un plan de formation présente plusieurs intérêts :

- Identifier les actions de formation qui devront être mises en oeuvre,
- Programmer la réalisation des actions et en maîtriser les coûts,
- Communiquer sur les actions qui vont être mises en place et gagner l'adhésion des salariés.

Les parties signataires rappellent que l'élaboration du plan de formation doit s'inscrire dans une véritable démarche prospective et doit donc permettre aux salariés de se préparer aux évolutions de demain. Aussi, elles invitent les entreprises de la branche à tenir compte, dans le cadre de la construction de leur plan de formation, de l'évolution des métiers du courtage d'assurance. Pour ce faire, les entreprises pourront s'appuyer sur les études conduites sur ce sujet par l'Observatoire des Métiers de la branche professionnelle.

Les différents acteurs de l'entreprise sont impliqués à différents niveaux dans l'élaboration du plan de formation. L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel sur la stratégie de l'entreprise. L'entreprise peut y associer tous les acteurs concernés parmi lesquels se trouvent les managers opérationnels et le responsable ressources humaines et/ou formation.

Outre les priorités de l'entreprise et l'évaluation des besoins en formation qui en résultent, le plan de formation est élaboré à partir des informations recueillies au cours des entretiens professionnels des salariés et/ou tout autre outil mis en place par l'entreprise à cet effet (ex : note d'orientation).

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que, sous réserve des fonds mutualisés disponibles de l'O.P.C.A. désigné par la branche, l'employeur peut, à la demande de son titulaire, abonder le compte personnel de formation en heures complémentaires sur son plan de formation ou, de sa propre initiative, proposer au salarié d'abonder son compte personnel de formation pour financer un projet de formation défini d'un commun accord.

### **Article 21-2 - La période de professionnalisation**

Les actions de formation identifiées dans le cadre du dispositif de G.P.E.C. de l'entreprise peuvent être organisées dans le cadre de la période de professionnalisation.

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, et des salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, en leur permettant de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification, d'acquies un des certificats de qualification professionnelle de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (article L. 6314-1 du Code du travail).

Les actions de formation qui peuvent être suivies sont :

- des formations qualifiantes enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles, reconnues par la Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de la branche (article L. 6314-1 du Code du travail),
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences (article D. 6113-2 du Code du travail),
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle.

### **Article 21-3- Le congé individuel de formation (C.I.F.)**

Initié d'un commun accord entre l'employeur et le salarié dans la mesure où la formation concernée poursuit la stratégie de l'entreprise et vise le maintien dans l'emploi du salarié, le C.I.F. s'inscrit dans la démarche de G.P.E.C. de l'entreprise.

Il permet au salarié de s'absenter de l'entreprise avec l'autorisation de l'employeur pour suivre, à son initiative, une formation lui permettant notamment d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou de préparer et de passer un examen en vue d'obtenir un titre ou diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

### **Article 21-4 - Le Compte personnel d'activité (C.P.A.)**

Le compte personnel d'activité est un véritable outil de G.P.E.C. Il permet aux entreprises d'assurer la sécurisation des parcours professionnels de leurs salariés.

Le compte personnel d'activité est composé de 3 comptes :

- Le compte personnel de formation : qui permet aux salariés d'acquérir des compétences reconnues en lien avec les besoins de l'économie, prévisibles à court ou moyen terme. Il est alimenté en heures calculées en fonction des années de travail.
- Le compte d'engagement citoyen : il recense toutes les activités bénévoles ou volontaires et permet de reconnaître les compétences acquises à travers ces activités. Ces points peuvent lui permettre de partir en formation ou d'acquérir des congés pour exercer ces activités bénévoles ou volontaires.
- Le compte personnel de prévention de la pénibilité : il permet aux salariés d'acquérir des points en fonction des facteurs de risque reconnus par le législateur. Ces points peuvent lui permettre de partir en formation pour accéder à des postes moins ou pas exposés à la pénibilité, de bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire ou de partir plus tôt à la retraite.

Le salarié peut transférer sur son compte personnel de formation les heures obtenues sur son compte personnel de prévention de la pénibilité et son compte d'engagement citoyen pour lui permettre de partir en formation.

Pour qu'ils puissent être proactifs dans la construction de leur parcours professionnel et donc être associés à la démarche de G.P.E.C. de l'entreprise, les entreprises inciteront les salariés à s'intéresser aux droits inscrits sur leur C.P.A. en se connectant sur le site du gouvernement.

Les heures acquises au titre du C.P.A. et mobilisables par le salarié pourront ainsi venir compléter le financement des actions de formation identifiées d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Pour faciliter la démarche des salariés, l'employeur pourra l'accompagner dans la gestion administrative de son dossier.

### **Article 21-5 - La mobilité professionnelle**

Véritable outil de gestion, de sauvegarde, de développement et de maintien des compétences, la mobilité professionnelle doit être exploitée au mieux par les entreprises. Elle consiste en une évolution du salarié vers un autre poste d'un niveau hiérarchique différent (mobilité verticale) ou vers un poste d'un autre métier (mobilité horizontale). Elle aide le salarié à envisager son projet de carrière dans l'entreprise et à sécuriser son parcours professionnel.

On parle de transition professionnelle lorsqu'elle concerne, entre autres, les salariés dont les emplois sont considérés à moyen terme comme sensibles et/ou à terme, menacés et pour lesquels une reconversion professionnelle doit particulièrement être anticipée.

Les entreprises de la branche professionnelle qui auront identifié dans leur diagnostic des aires de mobilité et/ou des métiers ou postes en évolution accompagneront autant que possible les salariés dans ces changements afin d'assurer leur maintien dans l'emploi dans le cadre de la stratégie de l'entreprise.

Pour ce faire, les entreprises concernées informeront les salariés sur les métiers de l'entreprise (base de données répertoriant les postes à pourvoir dans l'entreprise, mise en place de politique de vis-à-vis, communication sur les mobilités notamment dans le cadre de l'entretien professionnel...) et mobiliseront les dispositifs qu'elles jugeront nécessaires (actions de formation, tutorat...).

L'entreprise pourra envisager d'effectuer un bilan après le changement d'emploi au cours d'un entretien spécifique. Des actions correctives peuvent être décidées afin de remédier aux éventuelles difficultés rencontrées.

### **Article 21-6 - L'orientation des salariés vers des organismes et dispositifs extérieurs**

L'entreprise peut aussi orienter les salariés vers des organismes ou des dispositifs qui aideront les salariés à envisager leur parcours professionnel :

- Le Conseil en évolution professionnelle (cf. article 5 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle)  
Toute personne peut bénéficier d'un conseil gratuit en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel. Ce conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle et fournit des informations relatives aux financements disponibles et aux conditions de recours à ces financements.
- La réalisation d'un bilan de compétences (cf. article 13 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle)

Il est accessible à tous les salariés et permet d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle et de construire un parcours de formation adapté. Il est réalisé à l'aide d'un prestataire et les résultats peuvent être adressés au conseiller en évolution professionnelle.  
Ce conseil est assuré au niveau régional et au niveau national, notamment par Pôle emploi, l'Apec, les missions locales...

- Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

Chaque salarié peut identifier et faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles au sein d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences. Cela peut lui être utile pour effectuer des bilans de compétences, une V.A.E. (Validation des acquis de l'expérience) ou pour faciliter sa mobilité, expliquer, structurer et mettre son parcours professionnel en cohérence avec ses nouvelles aspirations professionnelles.

Les parties signataires du présent accord invitent les entreprises de la branche à informer les salariés de l'utilité du passeport d'orientation, de formation et de compétences et à les encourager à le constituer.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est accessible via le système d'information dédié au compte personnel de formation.

- Le point-relais conseil ou les organismes de formation pour la validation des acquis de l'expérience (V.A.E.)

Elle permet à tout actif de faire valider une expérience minimale en lien avec la certification visée afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle enregistré au Registre National de la Certification Professionnelle (R.N.C.P.).

Le demandeur pourra contacter un point relais conseil, qui le renseignera sur :

- o la pertinence de recourir à une démarche de V.A.E.,
- o le choix du ou des organismes certificateurs,
- o les possibilités de financement.

S'il connaît déjà la certification qu'il souhaiterait faire valider, le salarié devra se rapprocher de l'organisme qui la délivre pour connaître la procédure à suivre.

- Les certificats de qualification professionnelle

Lors de l'entretien annuel ou en cas de demande du salarié, l'employeur pourra orienter ce dernier vers les certificats de qualification professionnelle qui ont été élaborés par la branche, spécialement adaptés et prenant en compte les besoins spécifiques des entreprises du secteur et pour lesquels la formation est dispensée par des organismes de formation habilités par la C.P.N.E.F.P.

Pour obtenir l'ensemble des informations concernant les C.Q.P. de la branche, les salariés pourront se rendre sur la Plateforme Emploi- Formation ([www.emploi-courtier-assurance.com](http://www.emploi-courtier-assurance.com)).

## **Article 22 - Des outils pour actualiser les compétences et assurer l'employabilité des seniors**

Dans le cadre de la G.P.E.C., les entreprises de la branche doivent s'assurer de l'employabilité de leurs salariés, notamment de ceux âgés de 45 ans et plus. C'est d'ailleurs l'un des engagements du Pacte de responsabilité et de solidarité. À l'ère de la digitalisation, cette employabilité est importante car elle suppose l'actualisation des compétences des salariés et permet à l'entreprise de conserver des ressources adaptées aux évolutions du marché.

Pour cela, les entreprises peuvent notamment :

- s'appuyer sur le compte-rendu de l'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié,
- aménager et organiser le temps de travail des salariés âgés de 57 ans,
- recourir au plan de formation (formation aux outils numériques, actualisation des connaissances...).

## **Article 23 - Des outils pour assurer la transmission des compétences et favoriser l'insertion des jeunes**

### **Article 23-1 - Le contrat de génération**

Le contrat de génération est un dispositif visant à l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, au recrutement et maintien en emploi des seniors, et à la transmission de compétences dans l'entreprise.

Si les compétences des seniors doivent être actualisées, elles doivent aussi être valorisées et transmises, pour éviter la perte de ces savoirs suite aux départs en retraite.

Le contrat de génération comprend 2 volets : la négociation d'accords collectifs dans les entreprises de plus de 50 salariés et une aide financière pour les entreprises de moins de 300 salariés.

- L'accord collectif ou plan d'action :

Pour assurer le maintien dans l'emploi des seniors, l'insertion durable des jeunes et la transmission de compétences dans l'entreprise, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent s'appuyer sur la négociation d'un accord collectif ou plan d'action portant sur l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés expérimentés et la transmission des savoirs et des

compétences.

En revanche, il est rappelé que toute entreprise (ou groupe d'entreprises) de 300 salariés et plus, à l'exception de celles ayant conclu un accord G.P.E.C. comportant des dispositions relatives au contrat de génération, doivent négocier un accord collectif ou élaborer un plan d'action sur ce thème.

- L'aide financière :

Les entreprises de moins de 300 salariés qui embauchent en CDI un jeune de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) et maintiennent en emploi un senior d'au moins 57 ans ou recrutent un senior d'au moins 55 ans peuvent bénéficier d'une aide financière annuelle pour une durée maximale de 3 ans : Aide financière.

### **Article 23-2 - Les autres outils : stages, alternance, tutorat...**

Pour transmettre les compétences, il est conseillé aux entreprises de :

- favoriser l'exercice de missions de formation et/ou d'accompagnement tutoral par les salariés seniors volontaires,
- solliciter les seniors pour participer à des jurys d'examen, dans le cadre des démarches de type certificat de qualification professionnelle (C.Q.P.) et/ou V.A.E.,
- favoriser le recours à l'alternance : contrat d'apprentissage ou de professionnalisation avec un tuteur qui transmettra ses compétences (l'offre d'alternance pourra être déposée sur la plateforme emploi-formation de la branche),
- proposer des stages pour faire découvrir les métiers du courtage d'assurances et/ou de réassurances et de favoriser à court ou moyen terme l'insertion des stagiaires dans la branche professionnelle.

## **CHAPITRE 3 - Les interlocuteurs auxquels l'entreprise peut faire appel**

De nombreux interlocuteurs peuvent informer les entreprises sur la G.P.E.C., la manière de procéder, ou proposer des prestations de conseil en ressources humaines.

Les parties signataires du présent accord encouragent les entreprises, notamment les TPE-PME, à y recourir pour la mise en place de leur dispositif de G.P.E.C. :

- Les C.C.I. : interlocuteurs communiquant des informations sur la G.P.E.C., sur la manière de procéder → [http://www.cci.fr/web/optimiser-les-ressources-humaines/developpement-des-competences/-/asset\\_publisher/dbl5/content/la-gestion-previsionnelle-des-emplois-et-competences-gpec--domaines-d-application](http://www.cci.fr/web/optimiser-les-ressources-humaines/developpement-des-competences/-/asset_publisher/dbl5/content/la-gestion-previsionnelle-des-emplois-et-competences-gpec--domaines-d-application)
- L'A.N.A.C.T. (A.R.A.C.T. au niveau régional) : propose un guide GPEC et un diagnostic gratuit pour la mise en oeuvre d'un plan GPEC → <https://www.anact.fr/lancer-une-demarche-gpec-dans-les-pme-en-mutation>
- LA D.I.R.E.C.T.E. : prestation de conseil en ressources humaines (autodiagnostic de la situation de l'entreprise en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ; élaboration d'un plan de développement des compétences des salariés et construction de parcours professionnels pour les salariés (évolution, fidélisation, attractivité) ; processus d'élaboration du plan de formation et recherche d'optimisation du plan ; gestion des âges et transmission des compétences...) → <http://direccte.gouv.fr/>
- Agefos-PME → <http://www.agefos-pme.com/site-national/employeur/offre-de-services/>
- Diagnostic de l'évolution de l'emploi, des compétences, des pratiques et des besoins de formation par le croisement de données quantitatives, qualitatives ou issues d'analyses prospectives des démarches de GPEC et des observatoires de branche
- Accompagnement (analyse et évaluation de l'offre territoriale de formation, appui RH aux entreprises, financement...)
- Anticipation et préparation des projets futurs (définition d'axes d'amélioration et d'innovation, repérage des opportunités d'accès, de retour ou de maintien dans l'emploi et des besoins de formation associés, conception, ingénierie et mise en oeuvre de solutions formation innovantes...)

# Certificats de Qualification Professionnelle et Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle : Accord du 26 octobre 2017

(Non étendu, applicable à compter du jour de sa signature)

**Signataires** : Organisation(s) patronale(s) : CSCA.

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

## Préambule

Les travaux menés dans le cadre de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche ont permis d'identifier les enjeux auxquels les entreprises de la branche font face ou auront à faire face dans les années à venir.

Le secteur du courtage en assurances connaît des évolutions importantes liées à des facteurs internes et externes qui :

- élèvent le degré d'exigence de la clientèle ;
- impactent la distribution des produits d'assurances et des services qui y sont associés ;
- tendent à reconsidérer le fonctionnement et l'organisation des entreprises ;
- et nécessitent une montée en compétences des salariés ou une adaptation à leur poste de travail.

C'est la raison pour laquelle, dix ans après la création des premiers Certificats de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) de la branche professionnelle, les membres de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (C.P.N.E.F.P.) ont donc souhaité entreprendre la rénovation des référentiels des quatre C.Q.P. du courtage d'assurances dans l'idée d'apporter une réponse à la nécessité d'adapter les compétences aux évolutions des métiers.

Le présent accord s'inscrit dans un objectif de mise en place par les partenaires sociaux de nouveaux parcours professionnels cohérents avec les besoins présents et à venir des entreprises de la branche.

Par le présent accord, les partenaires sociaux signataires confirment également l'importance qu'ils accordent à la formation professionnelle. Elle constitue en effet un facteur de développement des connaissances, d'évolution de carrière, d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi, ainsi que de mobilité, tant géographique que professionnelle.

Le présent accord vise à expliquer la démarche, les travaux menés par les partenaires sociaux et le fonctionnement d'un certificat de qualification professionnelle. Une présentation de chacun des nouveaux C.Q.P. sera proposée en annexes.

## TITRE 1 - Dispositions générales

### Article 1- Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1<sup>er</sup> de la Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (IDCC 2247).

### Article 2 - Définitions et objet de l'accord

#### Article 2.1 - Définition d'un Certification de Qualification Professionnelle (C.Q.P.)

Le Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) est une reconnaissance nationale d'une qualification professionnelle créée et délivrée au sein de la branche professionnelle par la C.P.N.E.F.P..

#### Article 2.2 - Définition de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (C.P.N.E.F.P.)

La C.P.N.E.F.P. est une instance paritaire regroupant des représentants d'employeurs et de salariés. Elle est l'instance de discussions sur les sujets de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche en vue de chercher des réponses aux besoins identifiés grâce à des études réalisées à son initiative. En raison de son expertise sur les besoins en compétences et les enjeux en termes d'emploi et de formation professionnelle auxquels la branche fait face, la C.P.N.E.F.P. est l'unique instance habilitée à représenter la profession dans le domaine de la création, de la délivrance, du renouvellement ou de l'abrogation des C.Q.P.

### **Article 2.3 - Définition du Répertoire National des Certifications Professionnelles**

Il s'agit d'une liste où sont répertoriées des formations reconnues par l'État, adaptées au marché de l'emploi.

### **Article 2.4 - Objet de l'accord**

Au sein de la C.P.N.E.F.P, les partenaires sociaux ont rénové les référentiels des 4 C.Q.P. de la branche pour répondre aux besoins présents et à venir des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Le présent accord s'inscrit dans une démarche pédagogique visant à expliquer les travaux menés et à présenter les différents C.Q.P. en annexe.

### **Article 3 - Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 4 - Suivi de l'accord**

La C.P.N.E.F.P. assurera le suivi de l'accord. Un groupe de travail pourra être constitué à cet effet si les parties le jugent nécessaire.

### **Article 5 - Entrée en vigueur de l'accord**

L'accord entrera en vigueur le jour de sa signature et fera l'objet d'une demande d'extension.

## **TITRE 2 - Travaux de rénovation des C.Q.P.**

### **Article 6 - Processus de rénovation des C.Q.P.**

#### **Article 6-1 - Décision de rénover les C.Q.P.**

C'est en s'appuyant sur les études menées et les avis et travaux de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications que la C.P.N.E.F.P. du courtage d'assurances décide de rénover les référentiels des quatre C.Q.P.

Cette décision fait suite à la nécessité d'adapter les compétences aux évolutions des métiers repères de la branche professionnelle.

La rénovation des référentiels des quatre C.Q.P. a conduit les partenaires sociaux à opter pour une nouvelle architecture comprenant trois C.Q.P. reposant sur des blocs de compétences communs et des blocs spécifiques et optionnels afin de répondre au mieux aux réalités des métiers et au besoin de polyvalence des plus petites entreprises.

Les nouveaux C.Q.P. seront présentés en annexe du présent accord. Il s'agit du :

- C.Q.P. «Chargé de clientèle en courtage d'assurance» ;
- C.Q.P. «Gestionnaire Assurances de personnes en courtage d'assurance» ;
- C.Q.P. «Gestionnaire I.A.R.D. en courtage d'assurance» avec une spécialisation au choix : «production» ou «sinistre».

#### **Article 6-2 - Rénovation des C.Q.P.**

La rénovation d'un C.Q.P. se matérialise par la restitution d'un certain nombre de documents fixant les conditions administratives, pédagogiques, logistiques de la formation.

Ces documents ont été élaborés en groupes de travail par la C.P.N.E.F.P. aidée par un prestataire, le cabinet Co&sens. Ces documents définissent :

- le contexte professionnel ;
- le rôle de chaque acteur
- la qualification et la dénomination de la certification visée ;
- le référentiel de compétences du métier ou de l'emploi visé comportant ses conditions d'exercice ;
- le contenu de la formation, sa durée, ses modalités de suivi ;
- le référentiel de certification précisant les contenus et modalités d'évaluation et de validation des connaissances et des aptitudes professionnelles, les règles de délibération du jury ;
- le public visé, les pré-requis, les modalités de sélection des stagiaires et les effectifs par session ;
- les modalités de prise en compte de la formation initiale ;
- les conditions et les modalités d'accès au C.Q.P. par la V.A.E ;
- l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la préparation des C.Q.P. en contrat de professionnalisation ;
- les modalités pratiques de la formation.

Dès lors, le dispositif rénové s'adresse aux salariés en activité dans la branche mais également aux jeunes diplômés, aux salariés en reconversion professionnelle et aux demandeurs d'emploi dans le cadre de dispositifs d'insertion en entreprise.

Les salariés et les demandeurs d'emploi pourront présenter le C.Q.P. par le biais de la Validation des Acquis de l'Expérience

En revanche, les jeunes diplômés et les demandeurs d'emploi n'ayant pas d'expérience dans le secteur devront suivre la totalité du parcours de formation du C.Q.P.

Le niveau d'entrée dans le dispositif dépend du C.Q.P. choisi par le candidat.

### **Article 6-3 - Renouvellement des C.Q.P. au Répertoire National des Certifications Professionnelles**

Les trois C.Q.P. résultant de la procédure de rénovation doivent faire l'objet d'une demande de renouvellement au R.N.C.P. selon les conditions fixées par la Commission Nationale des Certifications Professionnelles.

### **Article 7 - Habilitation des organismes de formation**

Pour ces C.Q.P., la C.P.N.E.F.P. lancera dès le mois de novembre 2017 un appel d'offres en vue d'habilitier un certain nombre d'organismes de formation pour une durée déterminée.

Pour s'assurer que les C.Q.P. soient dispensés par des organismes de qualité, la C.P.N.E.F.P. questionne les différents centres de formations sur leur fonctionnement, leurs activités, leurs formateurs et leurs spécificités.

La C.P.N.E.F.P. examine ensuite les propositions des différents organismes de formation et procède à une sélection.

### **Article 8 - Durée, renouvellement, modification et suppression des C.Q.P.**

Les C.Q.P. seront renouvelés pour une période de 5 ans, à l'issue de laquelle ils peuvent être :

- reconduits pour une durée de 3 ans renouvelable ;
- supprimés par la branche sur avis de la C.P.N.E.F.P., auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

Les modifications ultérieures des référentiels des C.Q.P. entreront en vigueur pour les promotions débutant après la décision de modification. Ces modifications pourront être décidées par la C.P.N.E.F.P. à tout moment.

## **TITRE 3 - Issue de la formation**

### **Article 9 - Obtention du C.Q.P.**

Seuls sont admis à se présenter à l'évaluation finale les candidats qui ont satisfait à l'ensemble des conditions d'évaluation définies dans le référentiel de certification.

La C.P.N.E.F.P. décide de l'attribution du C.Q.P. au vu des évaluations finales et de la délibération du jury de certification.

### **Article 10 - Modalités de délivrance du C.Q.P.**

Le candidat qui passe avec succès l'évaluation terminale obtient un certificat établi par la C.P.N.E.F.P. La C.P.N.E.F.P. tiendra à jour la liste des personnes ayant validé le C.Q.P.

### **Article 11 - Reconnaissance du C.Q.P.**

Lorsque l'obtention du C.Q.P. ouvre des perspectives de mobilité interne, l'employeur veille à examiner la possibilité de proposer au salarié certifié un emploi disponible correspondant aux connaissances acquises, ainsi que le cas échéant, la classification correspondant à cet emploi dans le respect des critères définis au 4<sup>o</sup> de l'article 21 de la convention collective.

En tout état de cause, l'employeur veille à examiner s'il y a lieu de reconsidérer la position du salarié certifié dans la classification conventionnelle au regard des connaissances acquises et, le cas échéant, du degré d'autonomie, du niveau de responsabilité et de contribution à l'entreprise susceptibles d'être influés par l'obtention du C.Q.P.





# Ordre public conventionnel : Accord du 28 avril 2017

(Non étendu, applicable à compter de sa signature jusqu'au 31 déc. 2018)

## Signataires :

Organisation(s) patronale(s) : CSCA.  
Syndicat(s) de salarié(s) : SNECAA CFE-CGC ; FBA CFDT.

## Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances ont décidé d'engager une négociation afin de se conformer à l'obligation prévue à l'article 24 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels de négocier sur la définition de l'ordre public conventionnel applicable à la branche professionnelle.

Dans un contexte de restructuration des branches professionnelles, cette négociation doit permettre de démontrer le dynamisme et la qualité du dialogue social de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances. Elle doit également permettre de réaffirmer la valeur de la Convention Collective de la branche professionnelle en déterminant les thèmes sur lesquels les entreprises ne pourront pas conclure d'accord contenant des dispositions moins favorables que celles prévues au niveau de la branche professionnelle pour en faire in fine un véritable outil de progrès économique et social partagé par les salariés et les entreprises de la branche.

Le présent accord a pour objectif de fixer le cadre général de cette négociation sur les deux prochaines années, à savoir 2017 et 2018. Il doit permettre aux partenaires sociaux de se doter de repères communs et de rendre visible la démarche qui accompagne cette négociation.

Dès lors, les parties signataires du présent accord conviennent ce qui suit :

### Article 1 - Objet

À travers cet accord, les partenaires sociaux de la branche professionnelle souhaitent déterminer sur les deux années à venir, 2017 et 2018, le cadre de travail dans lequel interviendra la négociation relative à la définition de l'ordre public conventionnel applicable à la branche du courtage d'assurances et/ de réassurances et ainsi alimenter les travaux de la Commission Permanente de négociation et d'interprétation.

- Cet accord vise également à fixer les modalités de cette négociation. Il a pour objet de :
- déterminer une trame de travail,
- fixer un calendrier de travail,
- définir les moyens alloués aux partenaires sociaux dans le cadre de cette négociation.

### Article 2 - Déroulement de la négociation

Un groupe de travail paritaire est constitué en vue de mener des réflexions sur l'ordre public conventionnel de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Ce groupe de travail se réunit selon un calendrier déterminé à l'avance par les partenaires sociaux.

Ce calendrier pourra être modifié au fil du temps compte tenu des priorités de la branche professionnelle et de l'avancée des travaux menés dans le groupe de travail.

Les négociations, qu'il s'agisse de celles liées à la définition de l'ordre public conventionnel de la branche professionnelle ou de celle(s) susceptible(s) d'en découler, interviendront dans le cadre de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation (C.P.P.N.I.) conformément à l'article 1 du règlement intérieur qui la concerne.

### Article 3 - Définition de la trame de travail

Le présent accord fait état des discussions menées dans la cadre des deux premiers groupes de travail et fixe un cadre de travail.

Il est rappelé que ce cadre de travail pourra être modifié au fil du temps compte tenu des priorités de la branche professionnelle et de l'avancée des travaux menés dans les différents groupes de travail.

**Groupe de travail 1** : Étude des dispositions de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et identification des sujets qui concernent la branche professionnelle.

La première réunion du groupe de travail a consisté à partager le contenu de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Les partenaires sociaux ont pu échanger sur son contenu et ont été amenés à identifier les dispositions qui concernent directement la branche professionnelle.

Ces premières discussions ont conduit le groupe de travail à engager prioritairement des discussions sur la définition de l'ordre public conventionnel de branche qui doit donner lieu à une négociation sur les deux années à venir.

**Groupe de travail 2** : Définition et délimitation de l'ordre public conventionnel de la branche professionnelle.

La deuxième réunion du groupe de travail a permis aux partenaires sociaux d'apporter des éclairages et d'échanger sur la notion d'ordre public conventionnel de la branche en vue d'une acceptation commune.

Il a également permis d'identifier les thèmes qui ne pourront pas relever de l'ordre public conventionnel de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent que l'ordre public conventionnel de branche comporte, des thèmes «sanctuarisés» par la loi, énumérés par le législateur, et pouvant faire l'objet de dispositions conventionnelles d'entreprise plus favorables que celles prévues par la branche professionnelle :

Il s'agit les partenaires sociaux rappellent, d'une part, que l'ordre public conventionnel de branche comporte, les thèmes «sanctuarisés» par la loi, c'est-à-dire ceux énumérés par le législateur et ne pouvant pas faire l'objet de dispositions conventionnelles d'entreprise moins favorables que celles prévues par la branche professionnelle. Ils tiennent à préciser que ces thèmes pourront en revanche faire l'objet de dispositions conventionnelles d'entreprise plus favorables que celles prévues par la branche professionnelle

- L'égalité hommes-femmes,
- Les classifications,
- Les salaires minima,
- Le régime de retraite,
- Le régime de prévoyance et de frais médicaux,
- Le financement de la formation professionnelle.

D'autre part, le législateur liste des thèmes pouvant faire l'objet de dispositions conventionnelles d'entreprise moins favorables que celles prévues au niveau de la branche professionnelle, l'accord de branche s'appliquant dès lors à titre supplétif en l'absence d'accord d'entreprise les concernant :

- La durée du travail,
- Le temps partiel,
- Les heures supplémentaires,
- Les congés payés,
- Les congés pour événements familiaux.

Enfin, restent du domaine exclusif de l'accord de branche :

- la possibilité de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne relevant pas de sa catégorie professionnelle ou non équivalent ;
- la détermination de la durée minimale de travail à temps partiel ;
- la majoration de chacune des heures complémentaires effectuées dans le cadre d'un temps partiel ;
- le complément d'heures par avenant pour le salarié à temps partiel,
- de porter à 3 ans la durée maximale de la période de référence pouvant être négociée en matière de répartition de la durée du travail,
- le régime des équivalences en matière de temps de trajet, habillage etc.

L'ensemble des autres thèmes actuellement traités par la convention collective sont susceptibles d'être intégrés dans l'ordre public conventionnel de branche et dès lors les dispositions conventionnelles d'entreprise ne pourront y déroger d'une manière moins favorable. Elles pourront en revanche y déroger plus favorablement. Il s'agit de :

- la période d'essai (Article 18o 2 de la Convention Collective),
- le congé maternité (la branche prévoit 4 semaines supplémentaires) (Article 29),
- les absences, maladies et accidents (Article 32),
- le délai-congé (Article 36),
- le licenciement (notamment l'indemnité prévue) (Article 37),
- les dispositions communes relatives à la retraite (Article 39o 3),
- les dispositifs de la formation professionnelle,
- la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (G.P.E.C.),

Le groupe de travail a permis l'émergence d'idées et d'observations notamment sur :

- la nécessité d'étendre la négociation sur l'ordre public conventionnel de la branche à d'autres thèmes et notamment ceux faisant actuellement l'objet d'une négociation (télétravail, qualité de vie au travail...),
- la nécessité de renégocier certains thèmes pour lesquels une mise à jour ou une clarification s'impose ou s'imposerait.

Il est convenu un calendrier de réunions groupes de travail sur l'année 2017. L'objectif étant d'aborder les thèmes suivants sur le premier semestre 2017 :

- La période d'essai,
- Le licenciement,
- Le délai-congé.

- Les absences maladie accident,
- La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

L'objectif sur le second semestre étant d'aborder les thèmes suivants :

- Les dispositions communes relatives à la retraite,
- le congé maternité.

Il est prévu d'aborder les thèmes suivants sur l'année 2018 :

- La formation professionnelle,
- la qualité de vie au travail,
- le télétravail,

et tout autre thème sur lesquels les parties signataires du présent accord conviendraient d'engager des discussions.

#### **Article 4 - Calendrier de travail**

La négociation relative à l'ordre public conventionnel de la branche doit être mise en oeuvre dans les deux ans qui suivent la date de la promulgation de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, soit jusqu'au 9 août 2018.

La branche professionnelle doit établir un rapport sur l'état des négociations avant le 30 décembre 2018. Ce rapport devra être transmis à la Commission nationale de la négociation collective, au Haut Conseil du dialogue social et à la Commission d'experts et de praticiens des relations sociales chargé de refonder la partie législative du Code du travail.

Afin d'anticiper au mieux la remise de ce rapport, les partenaires sociaux conviennent de discuter et de valider le contenu de ce rapport avant la fin du mois d'octobre 2018. En tout état de cause, il est convenu une remise définitive du rapport aux organismes concernés au 15 décembre 2018 au plus tard.

#### **Article 5 - Maintien des dispositions conventionnelles existantes**

Il est convenu que les dispositions de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances existantes à la date de la signature du présent accord continueront à s'appliquer en l'état au minimum pendant toute la durée de la négociation.

#### **Article 6 - Composition du groupe de travail**

Chaque organisation syndicale peut se faire représenter, à chaque réunion du groupe de travail, au maximum par 2 personnes mandatées provenant, dans la mesure du possible, d'entreprises différentes.

Les salariés mandatés informent leur employeur de leur participation aux réunions du groupe de travail dans les conditions d'usage de leur entreprise.

#### **Article 7 - Moyens alloués aux partenaires sociaux**

Le temps passé en réunion lors des groupes de travail est assimilé à du temps de travail effectif.

Les frais de repas et de transport engagés au titre des réunions du groupe de travail sont pris en charge par la C.S.C.A. dans les conditions exposées ci-après.

Cette prise en charge vaut pour 2 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation aux réunions du groupe de travail.

Pour que cette prise en charge s'effectue, la réunion du groupe paritaire doit se tenir à une date différente de celles retenues pour les réunions de la C.P.P.N.I. et de la C.P.N.E.F.P. En effet, elle ne saurait se cumuler avec la prise en charge des frais de repas et de transport prévue aux annexes 1 et 8 à la convention collective.

La C.S.C.A. remboursera les entreprises concernées.

##### **1 - Les frais de repas**

Les frais de repas que les Membres du groupe de travail auront engagés le jour de la tenue de chaque réunion du groupe de travail, au titre de leur participation à la réunion, seront pris en charge par la C.S.C.A. sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 20 € par salarié participant aux réunions.

##### **2 - Les frais de transport**

Les frais de transport que les Membres du groupe de travail auront engagés à l'occasion de la tenue de chaque réunion du groupe de travail, au titre de leur participation à la réunion, seront pris en charge par la C.S.C.A. sur présentation de justificatifs (train sur

la base du tarif S.N.C.F, 2<sup>ème</sup> classe).

### **Article 8 - Information des entreprises de la branche**

Les parties signataires conviennent de communiquer sur le rapport final de la négociation.

La délégation patronale s'engage à publier ce rapport sur le site Internet de la C.S.C.A. et à en faire, autant que possible, la communication la plus large.

### **Article 9 - Suivi de la négociation**

Un point d'étape sur la négociation sera effectué à la fin de l'année 2017 par les partenaires sociaux en vue d'ajuster, le cas échéant, le calendrier et/ou la trame de travail et de définir le calendrier de travail pour l'année 2018.

### **Article 10 - Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

### **Article 11 - Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2018.

### **Article 12 - Dépôt et extension**

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

Copyright 2018 - Editions Legislatives - Tous droits réservés.