

# Convention collective

**ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES**



**N° de brochure : 3110**

**N° IDCC : 2247**

**Date de dernière mise à jour : 2020-08-05**



## **Sommaire**



Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, étendue par arrêté du 14 octobre 2002 (JO du 25 octobre 2002)	1
<b>Titre Ier : Cadre juridique de la convention</b>	1
Champ d'application	1
Date d'effet de la convention	1
Durée de la convention	1
Révision de la convention	1
Dénonciation de la convention	1
Dépôt de la convention et adhésion à la convention	2
<b>Titre II : Relations collectives au niveau de la branche</b>	2
Commission paritaire	2
Commission nationale d'interprétation et/ou de conciliation	2
Participation. - Intéressement. - Epargne	2
<b>Titre III : Relations collectives dans l'entreprise</b>	2
Liberté d'opinion. - Liberté syndicale	2
Droit syndical	3
Délégués syndicaux	3
Délégués du personnel	3
Comité d'entreprise	4
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	4
Conseil de discipline	4
<b>Titre IV : Dispositions relatives au contrat de travail</b>	5
Egalité dans l'emploi et travailleurs handicapés	5
Embauche par contrat à durée indéterminée (CDI)	6
Embauche par contrat à durée déterminée (CDD)	6
Carte professionnelle	6
Classification des fonctions	6
Salaires minima	9
Durée du travail	10
Temps partiel	10
Heures supplémentaires	10
Retards. - Absences	11
Sanctions	11
Congés payés	11
Congé de maternité	12
Congé d'adoption	12
Congé parental d'éducation. - Travail à temps partiel	12
Absences maladie et accident	12
(art. L. 122-18 à L. 122-24 et art. R. 122-7 et R. 122-8 du code du travail) Congés pour obligations militaires	13
Congés pour événements familiaux	13
Restauration	13
Délai-congé	13
Licenciement	13
Démission	13
Retraite	14
<b>Titre V : Régime de retraite et de prévoyance</b>	14
Régime de retraite	14
Régimes de prévoyance. - Frais médicaux	14
<b>Titre VI : Emploi, formation et perfectionnement professionnel</b>	14
Emploi. - Formation et perfectionnement	14
<b>Titre VII : Dispositions diverses</b>	14
Avantages acquis	14
Obligation de non-concurrence	15
<b>Textes Attachés</b>	15
Annexe I (Avenant du 12 avril 2018 relatif au règlement intérieur de la CPPNI)	15
Préambule	15
Annexe III relative à la grille des métiers repères	17
ANNEXE IV : Grille des salaires	19
Annexe V du 18 janvier 2002 relative à la retraite surcomplémentaire	19
Annexe VI (Avenant du 10 mars 2015 relatif à la prévoyance)	19
Préambule	19
Annexe VII (Avenant du 26 octobre 2017 relatif aux frais médicaux)	21
Annexe VIII : Règlement intérieur de la CPNEFP (Avenant du 12 avril 2018)	23
Préambule	24
Avenant du 19 décembre 2002 relatif au temps partiel	25
Avenant du 6 mars 2003 relatif aux périodes légales des congés payés et aux frais médicaux	25
Erratum concernant l'avenant du 6 mars 2003 à l'accord ARTT instituant une nouvelle numérotation de l'annexe Erratum du 18 avril 2003	26
Dénonciation par lettre du 8 décembre 2006 par la CSCA de l'annexe VII de la convention collective	26
Accord du 5 mars 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	26
Dénonciation par lettre du 30 septembre 2010 par la CSCA de l'accord du 14 novembre 2002	29
Accord du 8 juillet 2011 relatif à la formation professionnelle	29
Dénonciation par lettre du 22 septembre 2010 par la CSCA de l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle	30
Adhésion par lettre du 15 décembre 2011 de la FSPBA CGT à l'accord du 11 juillet 2011 relatif à la formation professionnelle	30
Accord du 21 juin 2012 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 (article I. 6332-16 du code du travail)	30
Accord du 14 mars 2013 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	31
Préambule	31
Titre Ier Dispositions générales	32
Titre II Mise en place de la démarche	32
Accord du 24 octobre 2013 relatif au contrat de génération	34
Préambule	34

Titre Ier Dispositions générales .....	34
Titre II Diagnostic préalable .....	35
Titre III Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi .....	36
Titre IV Engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors .....	37
Titre V Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences et aides aux petites et moyennes entreprises .....	38
Titre VI Mesures légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux entreprises de 50 à moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe pour la mise en oeuvre du contrat de génération .....	38
Accord du 6 mars 2003 sur la commission de suivi .....	39
Annexe I Règlement intérieur de la commission de suivi (art. 11) .....	39
Accord du 23 septembre 2015 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle .....	40
Accord du 14 avril 2016 relatif aux dispositifs de la formation professionnelle .....	43
Titre Ier Dispositions générales .....	43
Titre II Orientation professionnelle et détermination des besoins en formation .....	43
Titre III Favoriser l'insertion dans la branche .....	44
Titre IV Maintien dans l'emploi et sécurisation des parcours professionnels .....	47
Chapitre Ier Formation à l'initiative de l'employeur .....	47
Chapitre II Formation à l'initiative du salarié .....	49
Titre V Observatoire des métiers et des qualifications .....	51
Titre VI Suivi de l'accord .....	52
Accord du 14 avril 2016 relatif à la répartition des fonds d'affectation des CFA pour l'année 2015 .....	52
Accord du 20 juin 2016 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité .....	52
Annexe .....	55
Accord de méthode du 28 avril 2017 relatif à l'ordre public conventionnel .....	55
Préambule .....	55
Accord du 22 juin 2017 relatif à l'affectation à des CFA des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2016 .....	58
Avenant du 14 janvier 2016 relatif à l'annexe I « Règlement intérieur de la commission paritaire » .....	58
Préambule .....	58
Accord du 26 octobre 2017 portant sur la mise en place du nouveau dispositif relatif aux certificats de qualification professionnelle .....	60
Préambule .....	60
Titre Ier Dispositions générales .....	60
Titre II Travaux de rénovation des CQP .....	61
Titre III Issue de la formation .....	62
Accord du 23 novembre 2017 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle .....	62
Accord du 28 juin 2018 relatif à l'affectation à des CFA des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2017 .....	64
Accord-cadre du 28 juin 2018 relatif à l'affectation à des CFA des fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances .....	65
Accord du 28 juin 2018 relatif au télétravail .....	66
Préambule .....	66
Titre Ier Définition du télétravail .....	66
Titre II Introduire le télétravail dans l'entreprise .....	67
Titre III Intégrer le télétravail dans un climat de confiance .....	68
Titre IV Pérenniser le télétravail dans l'entreprise .....	69
Accord du 23 mai 2019 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2018 .....	70
Avenant du 24 octobre 2019 relatif à la modification de l'article 25 de la convention collective .....	70
<b>Textes Salaires</b> .....	71
Avenant du 25 octobre 2005 relatif aux salaires .....	71
Avenant du 28 décembre 2006 relatif aux salaires .....	72
Accord du 11 décembre 2007 relatif aux salaires .....	72
Accord du 30 décembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009 (1) Texte non étendu à la date de la présente édition .....	72
Accord du 11 décembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010 .....	73
Accord du 13 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	73
Accord du 9 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012 .....	73
Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 .....	74
Accord du 5 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014 .....	74
Avenant du 4 décembre 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2015 .....	74
Avenant du 1er décembre 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017 .....	75
Avenant du 23 janvier 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2020 .....	75
<b>Accord du 22 décembre 1994 intersecteurs et assistance relatif à la création d'OPCASSUR (1)</b> .....	75
<b>Textes Attachés</b> .....	77
Annexe à l'accord du 22 décembre 1994 .....	77
Statuts de l'OPCA Assurances .....	77
Lettre du 15 décembre 1995 portant adhésion à l'OPCA Assurance par les sociétés d'assistance .....	80
Accord d'adhésion du 22 décembre 1994 à l'accord du 22 décembre 1994 relatif à l'OPCASSUR .....	80
<b>Accord du 12 mai 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail (1)</b> .....	80
<b>Titre Ier : Champ d'application</b> .....	81
<b>Titre II : Aménagement de la réduction du temps de travail</b> .....	81
<b>Titre III : Les différentes modalités applicables</b> .....	82
<b>Titre IV : La modulation du temps de travail</b> .....	83
<b>Titre V : Le temps partiel</b> .....	84
<b>Titre VI : Dispositions particulières</b> .....	84
<b>Titre VII : Dispositions générales</b> .....	84
<b>Annexe I</b> .....	85
<b>Annexe II</b> .....	86
<b>Annexe III</b> .....	87
<b>Annexe IV</b> .....	88
<b>Textes Attachés</b> .....	89
Avenant du 19 novembre 2014 à l'accord du 12 mai 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail .....	89
<b>Accord du 14 juin 2010 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCASSUR</b> .....	91
<b>Textes Attachés</b> .....	91
Accord du 14 juin 2010 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCASSUR .....	91
<b>Accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS)</b> .....	91

<b>Préambule</b> .....	92
<b>Annexe</b> .....	100
<b>Textes Attachés</b> .....	100
Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) .....	100
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<i>Accord gestion prévisionnelle emplois compétences (GPEC) (28 avril 2017)</i> .....	NV-1
<i>Avenant embauche CDI CDD période d'essai (4 septembre 2018)</i> .....	NV-1
<i>Avenant comité social et économique (CSE) (20 juin 2019)</i> .....	NV-1
<i>Avenant départ à la retraite (24 octobre 2019)</i> .....	NV-1
<i>Avenant art 16 conseil de discipline (24 octobre 2019)</i> .....	NV-1
<i>Avenant annexe 7 frais de santé 100% santé (24 octobre 2019)</i> .....	NV-2
<i>Avenant art 37 licenciement (24 octobre 2019)</i> .....	NV-2
<i>Accord du 6 avril 2020</i> .....	NV-2
<i>Accord COVID congés payés (6 avril 2020)</i> .....	NV-2
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1





# Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, étendue par arrêté du 14 octobre 2002 (JO du 25 octobre 2002)

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des courtiers d'assurances et de réassurances (FCA) ; Syndicat français des assureurs conseils (SFAC).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération des employés, cadres, techniciens, agents de maîtrise CFTC ; Fédération de l'assurance CFE-CGC ; Syndicat national de l'encadrement du courtage et des agences d'assurances CFE-CGC ; Syndicat national de l'assurance et de l'assistance CFTC.

## Titre Ier : Cadre juridique de la convention

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

La convention collective nationale du travail 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 œuvre de moyens techniques ou humains, l'exercice des activités de courtage d'assurances ou de réassurances que ces entreprises pratiquent (1),

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.

(  
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 au sein de l'assemblée des membres du groupement est, au 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.

### Date d'effet de la convention

#### Article 2

En vigueur étendu

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

### Durée de la convention

#### Article 3

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

### Révision de la convention

#### Article 4

En vigueur étendu

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 2 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 6 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.

### Dénonciation de la convention

#### Article 5

En vigueur étendu

##### 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 V (Retraite), VI (Prévoyance) et VII (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) sera(ont) maintenue(s) excepté les dispositions de l'annexe VII (Frais médicaux).

### 3. Dispositions communes

Aucune des parties signataires ne pourra dénoncer la convention ou une ou plusieurs de ses dispositions conclues 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.

#### **Dépôt de la convention et adhésion à la convention**

##### Article 6

En vigueur étendu

##### 1. Dépôt

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention collective et ses annexes sont déposées au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Ils sont également enregistrés auprès de la DDTEFP de Paris.

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

##### 2. Adhésion

Conformément à l'article L. 132-9 du titre III du livre Ier du code du travail, toute organisation syndicale de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs, représentative sur le plan national au sens de l'article L. 133-2 du code du travail qui n'est pas partie à la convention collective a la possibilité d'y adhérer ultérieurement.

Le syndicat qui aura décidé d'adhérer à la présente convention dans les formes précitées devra également en informer les parties signataires par lettre recommandée.

### **Titre II : Relations collectives au niveau de la branche**

#### **Commission paritaire**

##### Article 7

En vigueur étendu

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 I de cette même convention.

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

##### Article 8

En vigueur étendu

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 deux 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 II de cette même convention.

#### **Participation. - Intéressement. - Epargne**

##### Article 9

En vigueur étendu

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.

A 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**

#### **Liberté d'opinion. - Liberté syndicale**

##### Article 10

En vigueur étendu

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

##### 1. 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 code du travail). 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.

##### 2. 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 code du travail).

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

## **Droit syndical**

### **Article 11**

En vigueur étendu

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 code du travail).

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 code du travail).

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 1 000 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 code du travail).

Les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et leurs représentants, ont accès aux moyens classiques de communication (téléphone, télécopie) 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 institutions représentatives du personnel 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 code du travail).

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 code du travail).

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.

## **Délégués syndicaux**

### **Article 12**

En vigueur étendu

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 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ;
- de 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;
- au-delà, 1 délégué syndical supplémentaire par tranche de 1 000 salariés.

Le ou les délégués syndicaux doivent être âgés de 18 ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis au moins 1 an et n'avoir encouru aucune condamnation prévue aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral (art. L. 412-14, 1er alinéa, du code du travail).

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 code du travail) ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement (art. L. 412-14, alinéa 3, du code du travail).

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 code du travail).

## **Délégués du personnel**

### **Article 13**

En vigueur étendu

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 du 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 1 000 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Les conditions d'élection 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 code du travail) :

- de présenter aux employeurs toutes réclamations individuelles ou collectives relatives :
- aux salaires ;

- 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 code du travail) et en matière de communication, 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.

### **Comité d'entreprise**

#### Article 14

En vigueur étendu

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 1 000 à 1 999 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- de 2 000 à 2 999 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 code du travail).

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 code du travail) et d'un stage de formation économique (art. L. 434-10 du code du travail).

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 L. 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 code du travail).

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.

### **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

#### Article 15

En vigueur étendu

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 agent de maîtrise ou cadre ;
- de 200 à 499 salariés : 4 salariés dont 1 agent de maîtrise ou cadre ;
- de 500 à 1 499 salariés : 6 salariés dont 2 agents de maîtrise ou cadres ;
- au-delà, 9 salariés dont 3 agents de maîtrise ou cadres.

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 code du travail).

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 3 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.

### **Conseil de discipline**

## Article 16

En vigueur étendu

### 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 A 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 REPRESENTANTS employeurs	DONT REPRESENTANTS 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 plus	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 œuvre 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 2 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**

### **Egalité dans l'emploi et travailleurs handicapés**

#### Article 17

En vigueur étendu

##### 1. Egalité dans l'emploi

Les parties s'engagent à respecter :

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 123-1 et L. 140-2 du code du travail).

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.

Egalité 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.

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

Article 18

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 241-48 (2e alinéa) du code du travail (arrêté du 14 octobre 2002, art. 1er).

### **Embauche par contrat à durée déterminée (CDD)**

Article 19

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Carte professionnelle**

Article 20

En vigueur étendu

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.

### **Classification des fonctions**

Article 21

En vigueur étendu

#### **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.

#### **3. Mise en place de la nouvelle classification**

##### **A. - Principes généraux.**

Les salariés sont classés selon les fonctions qu'ils exercent réellement. La mise en œuvre 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 classe E, F, G et H relèvent de la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947.

##### **B. - Entretien individuel de carrière.**

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.

Le salarié est informé de la tenue de l'entretien professionnel le concernant au moins 1 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 du présent accord.

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.

A 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 III 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 en recommandé avec avis de réception ou par courrier remis en main propre contre décharge, en double exemplaire.

Il disposera d'un délai de 1 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 de 1 mois, un exemplaire de la proposition signé, avec la mention « Bon pour accord ».

L'absence de réponse, dans le délai de 1 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 1 200 salariés ;
- 5 lorsque l'effectif est supérieur à 1 200 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.

A 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.

#### 4. 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 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 œuvre 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'assurances 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.

#### 5. 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.

A 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 quelles 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 de plusieurs équipes.

Il participe aussi à des négociations, quelles 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.

CRITERE	A	B	C	D	E	F	G	H
<b>Connaissances</b>	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.



<b>Autonomie</b>	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 œuvre des moyens et des techniques adaptés aux missions, projets et solutions confiés dans le cadre de procédures et d'organisations existantes.	Définition des plans d'action en vue de la réalisation de ses missions et objectifs.	Adaptation des modes Définition de ses objectifs et contrôle de leur réalisation. d'informations d'origines diverses.	Définition de politiques dans le cadre des orientations générales de l'entreprise.
<b>Contribution à l'entreprise</b>	Réalisation de tâches immédiatement contrôlables et/ou répétitives. Echange 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 entretient des relations fréquentes avec des interlocuteurs extérieurs.	Elaboration 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 Susceptible d'avoir des répercussions importantes sur l'entreprise qu'il représente.
<b>Responsabilité</b>	Responsable de l'accomplissement des tâches confiées.	Réalisation de travaux et du traitement de tâches diversifiées. Travail en coopération au sein d'une équipe.	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.
<b>Diplômes de référence</b>	CAP, BEP et/ou expérience équivalente	Bac, BT, BP et/ou expérience professionnelle équivalente.	Bac, BT, BP, BTS, DEUG, DUT et/ou expérience professionnelle équivalente.	BTS, DEUG, DUT, licence, maîtrise universitaire 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 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/classifications, en annexe III, qui, s'il ne constitue en aucun cas un référentiel éclecétique 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.

### Salaires minima

#### Article 22

En vigueur étendu

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 12 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 IV 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.

### **Durée du travail**

#### **Article 23**

En vigueur étendu

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.

### **Temps partiel**

#### **Article 24**

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 19-12-2002 (BOCC n° 2003-9), étendu par arrêté du 6-10-2003 (JO du 15-10-2003)

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 accusé de réception à l'employeur. Cette lettre doit préciser la durée de travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en oeuvre du nouvel horaire. La demande doit être adressée 6 mois au moins avant cette date. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis 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 code du travail).

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 (1).

En cas de modification de la durée de travail du salarié, un avenant au contrat de travail doit être établi et signé par les 2 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.

(1) Alinea étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 241-4-9 (3°) du code du travail, un accord complémentaire précise les clauses manquantes (arrêté du 14 octobre 2002, art. 1er).

### **Heures supplémentaires**

#### **Article 25**

En vigueur étendu

Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'à défaut d'un accord d'entreprise portant sur le même objet.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord préalable au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié et par année civile est fixé à 150 heures.

Seuls les salariés volontaires qui auront donné expressément leur accord pourront effectuer des heures supplémentaires.

L'employeur respecte, dans la mesure du possible, un délai de prévenance minimum de 2 jours ouvrables.

Dans le cadre du contingent annuel, les heures supplémentaires sont accomplies après information du comité social et économique lorsqu'il existe. Cette information porte notamment sur les modalités de recours au volontariat.

Au-delà du contingent annuel, les heures supplémentaires ne doivent être proposées qu'à titre exceptionnel et doivent être justifiées (événement particulier, surcroît d'activité ...).

Dans ce cadre, l'avis du comité social et économique est requis, lorsqu'il existe. À cette occasion, l'employeur fournit au CSE toutes informations utiles susceptibles de l'éclairer sur la nécessité d'avoir recours à ces heures. Cet avis porte également sur l'indemnisation de ces heures et d'une façon générale sur les mesures compensatoires envisagées.

Les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à un repos compensateur équivalent, à défaut à majoration pour heures supplémentaires dans les conditions suivantes, sauf accord d'entreprise dérogatoire dans les conditions de la loi :

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine ;

- 50 % pour les heures suivantes.

Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Les heures effectuées au-delà du contingent donnent également lieu à majoration pour heures supplémentaires et ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos fixée à :

- 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent pour les entreprises de 20 salariés au plus,

- ou 100 % de ces mêmes heures si l'entreprise emploie plus de 20 salariés.

Le salarié peut prendre une journée entière ou une demi-journée de repos, à sa convenance, dès lors que la contrepartie obligatoire en repos a atteint 7 heures.

Chaque journée ou demi-journée est prise dans un délai de 2 mois, sauf report de 2 mois supplémentaires en cas de demandes simultanées ne pouvant toutes être satisfaites dans le délai initial. Le salarié qui ne demande pas à bénéficier du repos dans le délai peut le prendre, à la demande de l'employeur, dans un délai maximum de 1 an.

En cas de modulation du temps de travail, seules les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle de travail sont considérées comme des heures supplémentaires donnant droit à majoration.

En application des articles L. 3121-16 à L. 3121-26 du code du travail, les heures supplémentaires sont accomplies dans le respect des durées maximales de travail.

## **Retards. - Absences**

### **Article 26**

En vigueur étendu

1. Tout retard ou absence doit être justifié.
2. 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.

3. 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.

## **Sanctions**

### **Article 27**

En vigueur étendu

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.

## **Congés payés**

### **Article 28**

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 6-3-2003 (BOCC n° 2003-18), étendu par arrêté du 6-10-2003 (JO du 15-10-2003)

#### **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 de 1 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.

A 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 de 1 mois avant la date prévue de départ.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (1).

Pour la détermination des droits à congés payés, sont assimilés 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'homal 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 de 1 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 1 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 code du travail).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité (arrêté du 14 octobre 2002, art. 1er).

## **Congé de maternité**

### **Article 29**

En vigueur étendu

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* (1) (2).

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 code du travail).

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 de 1 an de présence dans l'entreprise au 6e 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.

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

(1) Termes exclus de l'extension car contraires aux dispositions de l'article L. 122-25-3 du code du travail (arrêté du 14 octobre 2002, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-3 du code du travail (arrêté du 14 octobre 2002, art. 1er).

## **Congé d'adoption**

### **Article 30**

En vigueur étendu

Un congé d'adoption est ouvert à tout(e) salarié(e) auquel (à laquelle) 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 de 1 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).

## **Congé parental d'éducation. - Travail à temps partiel**

### **Article 31**

En vigueur étendu

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 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 3 ans en vue de son adoption, a droit (1) :

- 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 code du travail).

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 de 1 an renouvelable 2 fois dans la limite du troisième anniversaire de l'enfant.

Dans le cas d'une adoption, elle pourra être prolongée, aux mêmes conditions, dans la limite de 3 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 1 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 2 mois avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel dans les autres cas.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-1 (1er alinéa) du code du travail (arrêté du 14 octobre 2002, art. 1er).

## **Absences maladie et accident**

### **Article 32**

En vigueur étendu

Pour les salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, ou ceux ayant plus de 3 ans d'ancienneté dans le secteur du courtage d'assurances 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 (1) :

- 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, considérés 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 de licenciement.

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 excèdera 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé) (arrêté du 14 octobre 2002, art. 1er).

### **(art. L. 122-18 à L. 122-24 et art. R. 122-7 et R. 122-8 du code du travail) Congés pour obligations militaires**

#### **Article 33**

En vigueur étendu

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.

### **Congés pour événements familiaux**

#### **Article 34**

En vigueur étendu

#### **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 (1) ;
- 2 jours pour le décès des ascendants directs (grands-parents et arrière-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 de 1 an ou si le salarié a au moins 3 enfants à charge.

Entre le 8e et le 16e 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-journée.

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

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité en vertu duquel le quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail est applicable aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité et de celles de l'article L. 122-45 du même code qui prohibe toute discrimination en raison de la situation de famille et/ou de l'orientation sexuelle (arrêté du 14 octobre 2002, art. 1er).

### **Restauration**

#### **Article 35**

En vigueur étendu

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

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, la participation patronale devra être au minimum de 2,28 € par salarié concerné et intéressé et par jour travaillé.

### **Délai-congé**

#### **Article 36**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Licenciement**

#### **Article 37**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article R. 122-2 (2e alinéa) du code du travail tel qu'il résulte du décret n° 2002-785 du 3 mai 2002 (arrêté du 14 octobre 2002, art. 1er).

### **Démission**

#### **Article 38**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## **Retraite**

### **Article 39**

En vigueur étendu

#### **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 (1).

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 (2).

Elle ne saurait être inférieure à 20 % du salaire mensuel de référence tel qu'il est défini à l'article 37-3 par année d'ancienneté, plafonnée à 1 année de salaire.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application combinée des articles L. 122-14-13 (dernier alinéa) et L. 122-6 du code du travail (arrêté du 14 octobre 2002, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (2e alinéa) du code du travail, l'indemnité versée au salarié ne pouvant être inférieure à l'indemnité légale (arrêté du 14 octobre 2002, art. 1er).

## **Titre V : Régime de retraite et de prévoyance**

### **Régime de retraite**

#### **Article 40**

En vigueur étendu

(Voir annexe V)

### **Régimes de prévoyance. - Frais médicaux**

#### **Article 41**

En vigueur étendu

(Voir annexes VI et VII)

## **Titre VI : Emploi, formation et perfectionnement professionnel**

### **Emploi. - Formation et perfectionnement**

#### **Article 42**

En vigueur étendu

##### **1. Préambule**

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à la valorisation et au renforcement, par la formation, des compétences des salariés. A 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 (art. L. 900-1 du code du travail) ;
- la promotion (art. L. 900-1 du code du travail) ;
- la conversion (art. L. 900-2, 5e alinéa, du code du travail) (1) ;
- l'acquisition, l'entretien et le perfectionnement (art. L. 900-2, 6e 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 œuvre du congé individuel de formation (L. 931-1 du code du travail).

##### **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 10 salariés et plus, 0,40 % dans les entreprises de moins de 10 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 VIII de la présente convention.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 951-1 (12e et 14e alinéa) du code du travail (arrêté du 14 octobre 2002, art. 1er).

## **Titre VII : Dispositions diverses**

### **Avantages acquis**

## Article 43

En vigueur étendu

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 réassurances.

### Obligation de non-concurrence

## Article 44

En vigueur étendu

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.

## Annexe I (Avenant du 12 avril 2018 relatif au règlement intérieur de la CPPNI)

Signataires	
Organisations patronales	CSCA ; Planète Courtier,
Organisations de salariés	SNECAA CFE-CGC ; SN2A CFTC ; FBA CFDT,

### Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant décident de revoir l'annexe I à la convention collective pour tenir compte de l'arrêté du 3 octobre 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances.

Le présent avenant remplace et rend caduque l'annexe I à la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances portant sur le règlement intérieur de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (avenant du 28 avril 2017).

Le présent avenant a pour objet de définir la nouvelle composition de la délégation patronale.

### Missions de la commission

#### Article 1er

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 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 pour lesquels une négociation de branche est rendue obligatoire par la législation en vigueur et sur tout autre thème sur lequel elle jugerait utile de négocier à l'initiative des partenaires sociaux reconnus représentatifs dans 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 du code du travail.

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.

### Composition de la commission

#### Article 2

En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale représentative *sur le plan national* (1) 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 huit 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* (1), a la qualité de membre de la CPPNI, 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 CPPNI 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. Afin d'assurer une représentation aussi diverse que possible des salariés de la branche, chaque organisation syndicale devra veiller à ce que, dans la mesure du possible, sa délégation ne compte pas plus de 2 salariés d'une même entreprise ou d'un même groupe d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail.

Lorsque la CPPNI 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. Afin d'assurer une représentation aussi diverse que possible des salariés de la branche, chaque organisation syndicale devra veiller à ce que, dans la mesure du possible, ses représentants soient issus d'entreprises différentes ou groupes d'entreprises différents au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail.

La délégation patronale est composée de membres représentants des 2 organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Elle se compose de 13 membres maximum de la CSCA et de 7 membres maximum de PLANÈTE COURTIER lorsque la CPPNI se réunit en formation plénière. Lorsque la CPPNI se réunit en formation « interprétation et conciliation », la délégation patronale se compose de 6 membres maximum de la CSCA et de 4 membres maximum de PLANÈTE COURTIER.

La répartition des sièges au sein de la délégation patronale s'appuie sur les résultats de l'audience « salariés » et de l'audience « entreprises » obtenus respectivement par la CSCA et PLANÈTE COURTIER en 2017. Chacune de ces audiences respectives pèse pour moitié dans la détermination de cette répartition.

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.

La CPPNI 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 CPPNI en formation « interprétation et conciliation ».

Afin d'assurer une représentation aussi diverse que possible, la délégation patronale veillera à ce que, dans la mesure du possible, ses représentants soient issus d'entreprises différentes.

(1) Les termes : « sur le plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

## Administration

### Article 3

En vigueur étendu

#### 1. Présidence

La présidence de la commission en formation plénière est assurée par un représentant de la délégation patronale désigné parmi les membres des 2 organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche professionnelle. La désignation résulte prioritairement d'un accord entre les 2 organisations professionnelles d'employeurs représentatives. À défaut d'accord, la désignation résulte d'un vote à la majorité des membres de la délégation patronale. En tout état de cause, la désignation sera formalisée par écrit.

Le mandat du président de la commission en formation plénière est de 2 ans. Dès lors, la désignation d'un nouveau président ou le renouvellement du mandat du président en poste s'effectuera tous les 2 ans dans les conditions décrites ci-avant.

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

Lorsque la présidence revient à la délégation patronale, celle-ci est assurée par le président de la commission en formation plénière.

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 CPPNI se réunit, sur convocation rédigée et adressée par le président au siège de chaque organisation syndicale représentative *au plan national* (1), 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 CPPNI se réunit dans les 3 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 3e 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 3 exemplaires et remis à chacune des parties, le 3e étant destiné au secrétariat de la commission.

### 3. Secrétariat

Le secrétariat de la commission et la rédaction des procès-verbaux sont assurés par la CSCA.

(1) Les termes : « au plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.  
(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

## Réunions préparatoires

### Article 4

En vigueur étendu

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* (1) - bénéficie de 1 demi-journée de délégation de branche pour participer à la réunion préparatoire et ce, dans la limite de 4 salariés par organisation syndicale et de 2 salariés pour une même entreprise de courtage.

(1) Les termes : « au plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.  
(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

## Indemnisation et statut

### Article 5

En vigueur étendu

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.

Les salariés membres de la CPPNI bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV du code du travail relatif aux salariés protégés.

## Frais engagés au titre des réunions de la commission paritaire

### Article 6

En vigueur étendu

#### 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-restaurants, la valeur patronale de ces derniers se défalque 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 SNCF, 2e 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 9 h 30, 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 1 chambre d'hôtel et 1 petit déjeuner et/ou 1 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 ».

## Frais engagés au titre des réunions des groupes de travail

### Article 7

En vigueur étendu

Les frais de repas et de transport engagés au titre des réunions du groupe de travail sont pris en charge par l'organisation professionnelle auprès de laquelle l'entreprise du salarié concerné adhère et ce, 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 CPPNI et de la CPNEFP. En effet, elle ne saurait se cumuler avec la prise en charge des frais de repas et de transport prévue à l'article 6 du présent accord et à l'annexe 8 à la convention collective.

L'organisation professionnelle 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 l'organisation professionnelle 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 l'organisation professionnelle sur présentation de justificatifs (train sur la base du tarif SNCF, 2e classe).

---

## Annexe III relative à la grille des métiers repères

En vigueur étendu

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/classifications 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 3 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 2 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 manageriale est déterminante.

En vigueur étendu

MÉTIER REPÈRE	CLASSE							
	A	B	C	D	E	F	G	H
<b>OPÉRATIONNEL</b>								
Commercial et technico-commercial								
Employé service commercial		X	X	X				
Assistant chargé de clientèle		X	X	X	X			
Assistant commercial		X	X	X	X			
Conseiller commercial		X	X	X	X			
Gestionnaire technico-commercial			X	X	X	X		
Chargé de clientèle particulier			X	X	X	X	X	
Chargé de clientèle				X	X	X	X	X
Chargé de clientèle import				X	X	X	X	X
Chargé de clientèle grand compte					X	X	X	X
Chargé d'affaires/chargé de					X	X	X	X
Technique								
Employé de service gestion	X	X	X					
Aide rédacteur/assistant de gestion		X	X	X				
Gestionnaire/rédacteur sinistres risques particuliers		X	X	X	X	X		
Gestionnaire/rédacteur production risques particuliers		X	X	X	X	X	X	
Gestionnaire/rédacteur dommages			X	X	X	X	X	
Gestionnaire/rédacteur production risques entreprises			X	X	X	X	X	
Gestionnaire/rédacteur sinistres d'entreprises			X	X	X	X	X	
Gestionnaire/rédacteur production			X	X	X	X	X	
Chargé d'études				X	X	X	X	
Consultant/conseiller					X	X	X	X

MÉTIER REPÈRE	CLASSE							
	A	B	C	D	E	F	G	H
<b>FONCTIONNEL</b>								
Opérateur de saisie	X	X						
Aide comptable	X	X	X					
Sténodactylo	X	X	X					
Employé de service administratif	X	X	X					
Hôtesse/standardiste	X	X	X	X				
Employé moyens généraux	X	X	X	X				
Secrétaire		X	X	X	X			
Assistant/administrateur/RH/financier/de gestion			X	X	X	X		
Analyste programmeur			X	X	X	X		
Comptable			X	X	X	X		
Analyste				X	X	X		
Secrétaire de direction				X	X	X		
Assistant de direction				X	X	X	X	
Chargé d'études				X	X	X	X	
Chef de projets/responsables de domaine					X	X	X	X
Contrôleur de gestion/analyste					X	X	X	X

MÉTIER REPÈRE	CLASSE							
	A	B	C	D	E	F	G	H
<b>MÉTIER À DOMINANTE MANAGERIALE</b>								
Responsable d'unité/de services				X	X	X	X	

Responsables d'unités importantes/de départements						X	X	X
Responsables de métiers spécifiques						X	X	X

#### ANNEXE IV : Grille des salaires

En vigueur étendu

(Voir dans la rubrique « Salaires » en fin de brochure)

*En vigueur étendu*

#### Annexe V du 18 janvier 2002 relative à la retraite surcomplémentaire

En vigueur étendu

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 2 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 VI (Avenant du 10 mars 2015 relatif à la prévoyance)

Signataires	
Organisations patronales	CSCA.
Organisations de salariés	SNECAA CFE-CGC ; SN2A CFTC ; FBA CFDT.

#### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord remplace et rend caduc l'avenant conclu le 9 janvier 2012 (étendu par arrêté du 29 octobre 2012, Journal officiel 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.

#### Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur étendu

L'ensemble des salariés.

#### Garantie décès. - Invalidité absolue et définitive

Article 2

En vigueur étendu

En cas de décès d'un salarié avant son départ à la 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 (3e catégorie de la 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 pro rata temporis, pour une période de 12 mois, sur la base de la rémunération brute perçue au cours des mois civils de pleine activité.

#### Garantie rente éducation

Article 3

En vigueur étendu

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 annuel brut 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 pro rata temporis, pour une période de 12 mois, sur la base des salaires bruts perçus au cours des mois civils de pleine activité.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 étendue. (Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)

## **Garantie incapacité temporaire**

### **Article 4**

En vigueur étendu

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 de 4 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.

## **Garantie rente d'invalidité**

### **Article 5**

En vigueur étendu

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

En cas d'invalidité de 2e catégorie et 3e 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 1re 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 la 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.

## **Mise en œuvre du régime**

### **Article 6**

En vigueur étendu

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.

## **Cotisations**

### **Article 7**

En vigueur étendu

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 de la 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 cotisation 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 1er 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 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.

## **Dispositif de portabilité**

### **Article 8**

En vigueur étendu

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une 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 1er juin 2015.

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 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) définies à l'article 7 du présent régime.

#### Commission de suivi

Article 9

En vigueur étendu

Une fois par an, la commission paritaire de branche inscrira à son ordre du jour le suivi de cet accord.

A cette occasion, elle réunira et analysera dans la mesure du possible les statistiques utiles à l'appréciation du risque.

#### Entrée en vigueur

Article 10

En vigueur étendu

Les entreprises devront se mettre en conformité d'ici au 1er juin 2015.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

A défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

### Annexe VII (Avenant du 26 octobre 2017 relatif aux frais médicaux)

Signataires	
Organisations patronales	CSCA,
Organisations de salariés	FEC FO ; FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CFTC ; FBA CFDT,

En vigueur étendu

Annexe VII

Frais médicaux

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 VII 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, Journal officiel du 11 avril 2012) instituant un régime complémentaire de frais de soins de santé au niveau de la branche.

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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.

#### Bénéficiaires des garanties

Article 2

En vigueur étendu

Les salariés des entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances bénéficient à titre obligatoire des 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.

#### Dispenses d'affiliation

Article 3

En vigueur étendu

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.

### Tableau des garanties

#### Article 4

En vigueur étendu

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	200 % de la BR-MR
La chambre particulière	100 % des frais réels limité à 2,5 % du PMSS (81,73 € pour l'année 2017) par jour	
Le lit d'accompagnant	100 % des frais réels limité à 1,5 % du PMSS (49,04 € pour l'année 2017) par jour	
Forfait journalier d'hospitalisation	100 % des frais réels	
<b>Frais de santé</b>		
<b>Soins médicaux courants</b> 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
<b>Pharmacie</b>	Ticket modérateur	
<b>Optique (1)</b>	400 € (dont 150 € maximum pour la monture)	
Équipement avec 2 verres simples (2) dont monture	560 € (dont 150 € maximum pour la monture)	
Équipement avec 2 verres complexes (3) dont monture	620 € (dont 150 € maximum pour la monture)	
Équipement avec 2 verres très complexes (4) dont monture	5 % du PMSS par an	
<b>Lentilles prises en charge ou non par la sécurité sociale</b>	125 % de la BR-MR	
<b>Soins et prothèses dentaires</b> Les consultations et soins dentaires	150 % de la BR dans la limite des frais réels et de 35 % du PMSS (1 144,15 € pour l'année 2017) par salarié bénéficiaire et par année	
Les prothèses dentaires	125 % de la BR + 5 % du PMSS (163,45 € pour l'année 2017)	
L'orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	5 % du PMSS (163,45 € pour l'année 2017) par implant dans la limite des frais réels et de 2 implants par an	
Les implants dentaires	10 % du PMSS (326,9 € pour l'année 2017)	
<b>Maternité</b> Forfait	1,5 % du PMSS (49,04 € pour l'année 2017) par jour dans la limite de 4 jours et des frais réels	
La chambre particulière	40 € par séance dans la limite de 3 séances par an et par bénéficiaire	
<b>Médecine douce</b> Ostéopathe, chiropracteur, homéopathe, diététicien, étio-pathe, naturopathe, acupuncteur, psychomotricité (jusqu'à 18 ans), podologie	Forfait 50 € par an et par bénéficiaire	
<b>Prévention</b> Sevrage tabagique (patch, gomme, hypnotiseur...)	100 % des frais réels (1 vaccin par an)	
Vaccin antigrippe	350 % de la BR-MR	
Le test HPV (cancer col de l'utérus) non pris en charge par la sécurité sociale (tous les 3 ans)	10 % du PMSS (326,9 € pour l'année 2017) dans la limite des frais réels	
<b>Cure thermale prise en charge par la sécurité sociale</b>	10 % du PMSS (326,9 € pour l'année 2017) dans la limite des frais réels	
<b>Frais de séjour</b>	10 % du PMSS (326,9 € pour l'année 2017) dans la limite des frais réels	

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

BR : base de remboursement de la 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.

### **Portabilité des droits**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

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 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 accord.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale relatives à la portabilité. (Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

### **Mise en œuvre du régime**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

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.

### **Financement des garanties de santé**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

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 2e 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.

### **Entrée en vigueur**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

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.

### **Commission de suivi**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

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

## **Annexe VIII : Règlement intérieur de la CPNEFP (Avenant du 12 avril 2018)**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	CSCA ; Planète Courtier,

## Signataires

Organisations de salariés

SNECAA CFE-CGC ;  
SN2A CFTC ;  
FBA CFDT,

## Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant décident de revoir l'annexe VIII à la convention collective pour tenir compte de l'arrêté du 3 octobre 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances.

Le présent avenant remplace et rend caduque l'annexe VIII à la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances portant sur le règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (avenant du 14 janvier 2016).

Le présent avenant a pour objet de définir la nouvelle composition de la délégation patronale.

## Composition de la commission

### Article 1er

En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale représentative *sur le plan national* (1) 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 CPNEFP ; 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 CPNEFP dans les conditions d'usage de leur entreprise.

Chaque organisation syndicale peut se faire représenter à chaque réunion de la CPNEFP au maximum par 3 personnes de sa liste. Afin d'assurer une représentation aussi diverse que possible des salariés de la branche, chaque organisation syndicale devra veiller à ce que, dans la mesure du possible, ses représentants soient issus d'entreprises différentes ou groupes d'entreprises différents au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail.

La délégation patronale est composée de membres représentants des 2 organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Elle se compose de 9 membres maximum de la CSCA et de 6 membres maximum de PLANÈTE COURTIER.

La répartition des sièges au sein de la délégation patronale s'appuie sur les résultats de l'audience « salariés » et de l'audience « entreprises » obtenus respectivement par la CSCA et PLANÈTE COURTIER en 2017. Chacune de ces audiences respectives pèse pour moitié dans la détermination de cette répartition.

Afin d'assurer une représentation aussi diverse que possible, la délégation patronale veillera à ce que, dans la mesure du possible, ses représentants soient issus d'entreprises différentes.

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.

(1) Les termes « sur le plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.  
(Arrêté du 13 février 2019 - art. 1)

## Compétences de la commission

### Article 2

En vigueur étendu

La CPNEFP 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.

## Administration

### Article 3

En vigueur étendu

#### 1° Présidence

« La présidence de la CPNEFP sera assurée à tour de rôle pendant 2 ans par un représentant de la délégation patronale puis par un représentant de la délégation syndicale.

Lorsque la présidence revient à la délégation patronale, celle-ci est assurée par 1 représentant désigné parmi les membres des 2 organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche professionnelle. La désignation résulte prioritairement d'un accord entre les 2 organisations professionnelles d'employeurs représentatives. À défaut d'accord, la désignation résulte d'un vote à la majorité des membres de la délégation patronale. En tout état de cause, la désignation sera formalisée par écrit.

Lorsque la présidence revient à la délégation syndicale, celle-ci sera assurée à tour de rôle par chaque organisation syndicale. Le président est désigné par l'ensemble du collège « salariés ».

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 CPNEFP.

#### 2° Réunions et convocations

La CPNEFP se réunit au moins 2 fois par an.

Le président de la CPNEFP est chargé de convoquer les différentes organisations syndicales au minimum 15 jours avant la réunion de ladite commission.

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

#### 3° Secrétariat

La CSCA se charge du secrétariat de la commission.



## Réunions préparatoires

### Article 4

En vigueur étendu

Une réunion préparatoire est prévue avant chaque réunion de la CPNEFP.

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 ladite commission - bénéficie d'une journée de délégation de branche pour participer à la réunion préparatoire.

## Indemnisation et statut

### Article 5

En vigueur étendu

Le temps passé en réunion de la CPNEFP ou en réunion préparatoire est assimilé à du temps de travail effectif.

Les salariés siégeant au sein de la CPNEFP doivent transmettre à leur employeur ou au représentant de celui-ci copie de leur convocation dans les 8 jours de sa réception.

Les salariés membres de la CPNEFP bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV du code du travail relatif aux salariés protégés.

## Frais engagés au titre des réunions de la CPNEFP

### Article 6

En vigueur étendu

#### 1° Les frais de repas

Les frais de repas que les membres de la CPNEFP auront engagés le jour de la tenue de chaque réunion de la CPNEFP 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-restaurants, 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 CPNEFP.

#### 2° Les frais de transport

Les frais de transport que les membres de la CPNEFP auront engagés à l'occasion de la tenue de chaque réunion de la CPNEFP seront pris en charge par leur employeur sur présentation de justificatifs (train sur la base du tarif SNCF, 2e classe).

Cette prise en charge vaut pour 3 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la CPNEFP.

#### 3° Les frais d'hébergement

Lorsque la réunion de la CPNEFP ou la réunion préparatoire qui la précède se tient pour partie ou en intégralité la veille, les Membres de la CPNEFP 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 CPNEFP, la nuit précédant la tenue de la réunion, au titre de leur participation à la réunion de la CPNEFP, 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 CPNEFP.

## Avenant du 19 décembre 2002 relatif au temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des courtiers d'assurances et de réassurances (FCA) ; Syndicat français des assureurs conseils (SFAC) ;
Organisations de salariés	Le syndicat national du courtage et des agences d'assurances CFE-CGC ; La fédération des services CFDT ; Le syndicat national de l'assurance et de l'assistance SCOARP CFTC.

En vigueur étendu

Sont rajoutées, à la fin du 3e alinéa de l'article 24, après les termes « par écrit en recommandé avec accusé de réception », les phrases suivantes :  
(Voir cet article)

Est supprimé le 6e alinéa de l'article 24 : « En cas d'impossibilité de mettre en place un temps partiel l'employeur doit notifier au salarié par écrit son refus en précisant ses motifs. »

Le présent avenant prend effet 1 jour franc après sa signature.

Fait à Paris, le 19 décembre 2002.

## Avenant du 6 mars 2003 relatif aux périodes légales des congés payés et aux frais médicaux

Signataires	
Organisations patronales	FCA ; SFAC.
Organisations de salariés	Syndicat national de l'encadrement du courtage et des agences d'assurances CFE-CGC ; Fédération des services (branche assurances) CFDT.

En vigueur étendu

Il est convenu entre les parties signataires ce qui suit :

#### Article 28.3

#### Période légale des congés payés

Pour la détermination des droits à congés payés, sont assimilées à du travail effectif :

(Voir cet article)

En vigueur étendu

#### ANNEXE VII

#### Frais médicaux (art. 2. Niveau de garanties. - 2. Frais de santé)

(Voir cet article)

## Erratum concernant l'avenant du 6 mars 2003 à l'accord ARTT instituant une nouvelle numérotation de l'annexe Erratum du 18 avril 2003

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française des courtiers d'assurances et de réassurances (FCA), 91, rue Saint-Lazare, 75009 Paris,
Organisations de salariés	Le syndicat national de l'encadrement du courtage et des agences d'assurances CFE-CGC, 43, rue de Provence, 75009 Paris ; La fédération des services (branche assurances) CFDT, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ; Le syndicat national de l'assurance et de l'assistance (SCOARP) CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris,

### Erratum concernant l'avenant du 6 mars 2003 à l'accord ARTT instituant une nouvelle numérotation de l'annexe

En vigueur étendu

Le 6 mars 2003 a été signé un avenant à l'accord du 12 mai 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les cabinets de courtage d'assurances et/ ou de réassurances étendu le 4 août 1999. Cet avenant a pour objet de fixer le règlement intérieur de la commission de suivi prévu à l'article 11 dudit accord.

Cet avenant a pris la forme d'une annexe à l'accord ARTT. Cette annexe a été numérotée annexe I, or, une annexe I existe déjà dans l'accord du 12 mai 1999.

Ainsi les partenaires sociaux signataires de cet erratum décident de transformer la numérotation de cette annexe I en annexe III à l'accord du 12 mai 1999.

Fait à Paris, le 18 avril 2003.

## Dénonciation par lettre du 8 décembre 2006 par la CSCA de l'annexe VII de la convention collective

En vigueur

Paris, le 8 décembre 2006.

Madame, Monsieur,

Par la présente, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, nous vous demandons de bien vouloir enregistrer la dénonciation par la chambre syndicale des courtiers d'assurances (CSCA) de l'annexe VII (modifiée par avenant du 6 mars 2003) de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002.

Vous trouverez en pièce jointe copie de la dénonciation de cette annexe qui a été notifiée aux organisations syndicales représentatives au plan national dans le courtage d'assurance :

- fédération nationale du personnel des secteurs financiers, assurances, banque, crédit CGT ;
- fédération des services CFDT ;
- fédération des employés et cadres, section des assurances, FO ;
- syndicat national des cadres et agents de maîtrise de courtage et agences d'assurances CFE-CGC ;
- SN2A CFTC.

Cette dénonciation partielle se fait conformément aux articles L. 132-8 et suivants du code du travail et à l'article 5.2 de la CCNT du courtage.

A toutes fins utiles, nous vous rappelons que la CSCA a été créée le 10 janvier 2006 suite à l'union du SFAC et des syndicats de la FCA, tous deux signataires de la CCNT.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de nos sentiments distingués.

*Le président.*

PJ : copie des lettres de dénonciation aux 5 organisations syndicales.

## Accord du 5 mars 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale des courtiers d'assurances (CSCA).
Organisations de salariés	Syndicat national de l'encadrement du courtage et des agences d'assurances CFE-CGC ; Syndicat national de l'assurance et de l'assistance (SN2A) CFTC.

En vigueur étendu

Dans le cadre de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et dans le prolongement de l'article 17.1 de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et /ou de réassurances, les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances veulent favoriser l'amélioration et la progression de la reconnaissance et la mise en œuvre du principe d'égalité professionnelle des hommes et des femmes.

Par le présent accord de branche, les parties précisent les principes qu'il convient d'appliquer afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle. Aussi, les entreprises de courtage d'assurances et /ou de réassurances acceptent de prendre des engagements avec un suivi, au travers notamment d'indicateurs fixés dans le présent accord. Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1er de la convention collective du 18 janvier 2002.

### Recrutement

#### Article 1er

En vigueur étendu

#### 1.1. Offres d'emploi

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'interdisent de faire apparaître tout critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge...) lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

#### 1.2. Processus et critères de recrutement

L'activité professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances est ouverte aux femmes comme aux hommes. Le processus de recrutement des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances est donc unique et des critères de sélection strictement identiques sont appliqués.

Ces critères doivent être strictement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats.

#### 1.3. Candidatures reçues et candidatures retenues

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances veillent à conserver un équilibre nécessaire dans le recrutement entre les femmes et les hommes. Lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences et expériences ou profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats, compte tenu du marché du travail.

Dans le cadre de leurs relations avec les établissements de formation cibles, universités ou écoles, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'attacheront à inciter les femmes, comme les hommes, à s'orienter vers l'ensemble des filières métiers.

#### 1.4. Rémunération à l'embauche

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées ; elle ne tient en aucun cas compte du sexe de la personne recrutée.

### **Parcours et évolutions professionnels**

#### Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances affirment leur engagement de veiller à l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne les possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel et de rémunération.

La mixité des emplois suppose qu'hommes et femmes aient les mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolution professionnels. Ils peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevés. A cet égard, l'accès des femmes aux postes à responsabilité se fait sur les mêmes critères que pour les hommes.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les femmes et pour les hommes. Ils sont fondés sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et des qualités professionnelles.

### **Formation professionnelle**

#### Article 3

En vigueur étendu

##### 3. 1. Accès à la formation

Les entreprises de courtage d'assurances et / ou de réassurances garantissent le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle et au dispositif du droit individuel à la formation.

L'accès à la formation professionnelle est en effet un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des hommes et des femmes. Les entreprises de courtage d'assurances et / ou de réassurances veillent à ce que hommes et femmes participent aux mêmes formations tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

##### 3. 2. Organisation de la formation

Pour favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation et aux séminaires, les entreprises de courtage d'assurances et / ou de réassurances veillent :

- à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation à niveau de qualité de formation égale ;
- à mettre en place, un aménagement d'horaire pour faciliter la participation à la formation.

##### 3. 3. Accès aux formations de direction et diplômantes

Les entreprises de courtage d'assurances et / ou de réassurances garantissent le principe général d'égalité d'accès aux formations de direction et aux formations diplômantes. Lors des entretiens de sélection aux formations, les questions spécifiques à la maternité et aux modalités d'exercice de la parentalité sont proscrites.

##### 3. 4. Sensibilisation des dirigeants et responsables de service

Les entreprises de courtage d'assurances et / ou de réassurances s'engagent à sensibiliser leurs dirigeants et responsables de services aux principes de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes.

##### 3. 5. Calcul des droits à DIF des salariés en congé de maternité, de paternité, d'adoption ou congé parental d'éducation (1)

La période d'absence des salariés pour congé de maternité, de paternité d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation.

(1) L'article 3.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail, le congé de soutien familial étant également pris en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

(Arrêté du 8 octobre 2009, art. 1er)

### **Egalité salariale et promotion**

#### Article 4

En vigueur étendu

##### 4.1. Principe d'égalité de rémunération

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est fondamental.

Pour y parvenir, les entreprises de courtage d'assurances et /ou de réassurances prennent les engagements suivants :

- elles veillent à ce que, lors des révisions de situation, les dirigeants d'entreprise s'assurent qu'à compétences, qualifications, et fonctions équivalentes, performances individuelles comparables, les promotions et augmentations de salaires soient similaires entre les femmes et les hommes ;
- elles sont vigilantes au respect de la proportionnalité des promotions entre femmes et hommes à compétences et expériences ou profils et performances équivalents ;
- le fait que le salarié soit un homme ou une femme ne doit en aucune manière avoir une quelconque influence dans la détermination de sa rémunération.

##### 4.2. Actions spécifiques à des étapes potentiellement charnières de la vie professionnelle

Les entreprises de courtage d'assurances et /ou de réassurances prennent trois engagements :

1. Pour les promotions des niveaux de classification, les entreprises de courtage d'assurances et /ou de réassurances s'attacheront à faire converger les taux des promotions des hommes et des femmes.
2. Des entretiens de carrière seront réalisés avec les salariés qui le demandent et qui totalisent entre 15 et 20 ans d'expérience professionnelle car cette période peut correspondre à une étape clé et permettre le développement d'une « deuxième partie de carrière ».
3. Les salariés qui travaillent à temps partiel et qui expriment leur souhait de passer à temps plein seront reçus dans le cadre d'un entretien de carrière pour faire un point sur leur parcours et leurs perspectives professionnels.

##### 4.3. Mesures spécifiques au titre du rattrapage salarial pour supprimer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes d'ici à la fin 2010

Il est rappelé que la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

A cet effet, dans les sociétés de plus de 200 salariés, il sera possible pour identifier les dossiers des salariés les plus susceptibles de présenter une différence salariale non justifiée et devant donc faire l'objet d'une analyse prioritaire, d'avoir recours à une méthodologie consistant à comparer, par niveau de

classification de la convention collective, leur rémunération par rapport à la médiane des rémunérations.

A titre exceptionnel, pour les années 2009 et 2010, la situation salariale de chaque salarié fera l'objet d'un examen une fois par an dans le cadre du processus annuel habituel de révision des rémunérations.

Cette démarche doit bien entendu s'effectuer au regard du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

### **Maternité, paternité et parentalité**

#### Article 5

En vigueur étendu

##### 5.1. La maternité

Garantie pendant la grossesse :

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Garanties pendant le congé de maternité ou d'adoption :

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, la maternité ou l'adoption ne pénalisent pas les salariées dans leur vie professionnelle.

Cette période d'indisponibilité est considérée comme du temps de travail effectif, notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- la répartition de l'intéressement, de la participation ;
- le calcul des congés payés et des primes.

Le ou la salariée de retour de congé maternité ou de congé d'adoption bénéficie des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Dès que le ou la salariée aura informé son employeur de son retour, un entretien sera organisé avec sa hiérarchie ou son gestionnaire ressources humaines afin d'arrêter les conditions de sa réintégration soit dans son précédent emploi ou similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire son évolution professionnelle. A cette occasion, sa situation professionnelle est précisée ainsi que les actions de formation en découlant.

Ces entretiens individuels font l'objet d'une formalisation écrite et un exemplaire du document est remis à le ou la salariée. Ils ne se substituent pas aux entretiens d'évaluation professionnelle.

##### 5.2. La paternité

La période d'absence au titre du congé légal de paternité est prise en compte pour le calcul des droits dans les conditions fixées par la loi.

##### 5.3. Le congé parental d'éducation à temps complet

Afin de faciliter son retour, le ou la salariée est reçue par sa hiérarchie dès son retour de congé parental afin d'arrêter les conditions de sa réintégration, soit dans son précédent emploi ou similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire son évolution professionnelle.

### **Organisation et aménagement du temps de travail**

#### Article 6

En vigueur étendu

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances veillent à ce que les modalités d'organisation du travail du ou de la salariée, et notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel est rappelé.

### **Indicateurs de suivi**

#### Article 7

En vigueur étendu

Dans un souci de cohérence avec le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes mis en œuvre par le décret n° 2008-838 du 22 août 2008, et afin de ne pas multiplier inutilement les tableaux de bord, les parties conviennent de se référer aux indicateurs contenus dans le rapport.

Le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes diffère selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés. Les modèles mis à la disposition des entreprises par le ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité sont annexés au présent accord (1).

Cependant, les informations collectées dans le rapport de situation comparée ne sont pas suffisantes pour appréhender les problématiques visées aux articles 1er « Recrutement » et 5 « Maternité, paternité et parentalité » du présent accord.

En conséquence, il est décidé d'ajouter les indicateurs suivants qui pourront être adjoints au rapport de situation comparée :

- embauches de l'année : répartition par emploi type et par sexe ;
- nombre de salariés (avec une répartition par sexe) en congé parental (pour une durée supérieure à 6 mois) ;
- nombre de jours de congés de paternité pris dans l'année et nombre de jours théoriques dans l'année (avec une répartition par catégorie hiérarchique).

(1) Les modèles de rapport de situation comparée (entreprises de moins de 300 salariés et entreprises de 300 salariés et plus) annexés au présent accord ne sont pas reproduits dans la présente parution mais consultables sur le site : [journal-officiel.gouv.fr](http://journal-officiel.gouv.fr), rubrique : BO conventions collectives, à la suite du présent texte.

### **Durée et suivi de l'accord**

#### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé par avenant dans les conditions légales. Il entrera en vigueur à compter de la date de sa signature.

Un examen de l'application du présent accord sera effectué chaque année au niveau de la branche au sein de la commission paritaire. Dans le même cadre, un examen plus général visant à mesurer les progrès réalisés et, le cas échéant, ceux éventuels restant à faire sera réalisé après 3 années d'application.

Dans l'hypothèse où des modifications législatives ou réglementaires conduiraient à des aménagements ou à des difficultés d'application du présent accord, les parties signataires se rencontreront pour examiner l'incidence des nouvelles dispositions sur les dispositions de l'accord.

Cet accord pourra être dénoncé par les parties en respectant un préavis de 3 mois.

### **Entrée en vigueur. - Formalités de dépôt et de publicité**

#### Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet 1 jour franc après sa signature.

Le présent accord sera déposé en un exemplaire au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et en 5 exemplaires auprès de la direction

## Dénonciation par lettre du 30 septembre 2010 par la CSCA de l'accord du 14 novembre 2002

En vigueur

Paris, le 30 septembre 2010.

La chambre syndicale des courtiers d'assurances, 91, rue Saint-Lazare, 75009 Paris, à la direction départementale du travail et de l'emploi, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris.

Madame, Monsieur,

Par la présente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, nous vous demandons de bien vouloir enregistrer la dénonciation par la chambre syndicale des courtiers d'assurances (CSCA) de l'accord sur le financement de la formation du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances du 14 novembre 2002 (étendu par arrêté du 10 juillet 2003).

Vous trouverez en pièce jointe copie de la dénonciation de cet accord qui est notifiée parallèlement aux organisations syndicales représentatives au plan national dans le courtage d'assurance :

- fédération nationale CGT du personnel des secteurs financiers, assurances-banque, crédit ;
- fédération des services CFDT ;
- fédération des employés et cadres CGT-FO, section des assurances ;
- syndicat national des cadres et agents de maîtrise de courtage et agences d'assurances CFE-CGC assurances ;
- SN2A CFTC.

Cette dénonciation se fait conformément aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

A toutes fins utiles, nous vous rappelons que la CSCA a été créée le 10 janvier 2006 suite à l'union du SFAC et des syndicats de la FCA, tous deux signataires de cet accord.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de nos sentiments distingués.

Le président.

## Accord du 8 juillet 2011 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	La CSCA,
Organisations de salariés	La FEC CGT-FO ; Le SNECAA CFE-CGC ; Le SN2A CFTC ; La FBA CFDT,
Organisations adhérentes	La fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance, case 537,263, rue de Paris, 93515 Montreuil Cedex, par lettre du 15 décembre 2011 (BO n°2011-51)

### Désignation d'un organisme de collecte de fonds de formation

Article 1er

En vigueur étendu

Considérant la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue ainsi que l'ensemble des textes régissant l'organisation juridique et le fonctionnement des organismes agréés pour la collecte et la gestion des fonds affectés à la formation professionnelle continue des salariés, la branche professionnelle constituée des entreprises relevant de la convention collective de travail des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances adhère à AGEFOS-PME.

Par cette adhésion, l'ensemble du secteur d'activité du courtage d'assurances et/ou de réassurances désigne AGEFOS-PME comme unique organisme collecteur des fonds affectés à la formation continue des salariés.

Le présent accord s'applique aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances exerçant sur le territoire français, y compris les départements et territoires d'outre-mer.

### Versement des cotisations

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2012, les entreprises relevant de la convention collective de travail des entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances verseront leur contribution à la formation professionnelle à AGEFOS-PME dans les limites légales et conventionnelles.

*En contrepartie de ces versements obligatoires, les entreprises accèderont aux services d'AGEFOS-PME, dans les conditions déterminées dans le « Protocole d'accord sur le fonctionnement de la section paritaire professionnelle de la branche « courtage d'assurances et/ ou de réassurances ». (1)*

Les fonds recueillis par AGEFOS-PME auprès du secteur ainsi que leur utilisation, feront l'objet d'un rapport semestriel qui sera communiqué à la CPNEFP de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ ou de réassurances.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 24 février 2012, art. 1er)

### Extension de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

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

### Révision et dénonciation de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Révision

Le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée 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 2 mois.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord ou de la dernière révision, sauf demande émanant de l'ensemble des signataires du texte.

#### Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur à la date de dénonciation.

### Dénonciation par lettre du 22 septembre 2010 par la CSCA de l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle

En vigueur

Paris, le 22 septembre 2010.

La chambre syndicale des courtiers d'assurances, 91, rue Saint-Lazare, 75009 Paris, à la direction départementale du travail et de l'emploi, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris.

Madame, Monsieur,

Par la présente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, nous vous demandons de bien vouloir enregistrer la dénonciation par la chambre syndicale des courtiers d'assurances (CSCA) de l'accord du 8 novembre 2004 sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances (étendu par arrêté du 13 avril 2005) et modifié par avenant du 27 juillet 2005 (étendu par arrêté du 2 mars 2006).

Vous trouverez en pièce jointe copie de la dénonciation de cet accord qui est notifiée parallèlement aux organisations syndicales représentatives au plan national dans le courtage d'assurance :

- fédération nationale CGT du personnel des secteurs financiers, assurances, banque, crédit, fédération des services CFTD ;
- FO fédération des employés et cadres, section des assurances ;
- syndicat national des cadres et agents de maîtrise de courtage et agences d'assurances (CFE-CGC assurances) ;
- SN2A-CFTC.

Cette dénonciation se fait conformément aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

A toutes fins utiles, nous vous rappelons que la CSCA a été créée le 10 janvier 2006 suite à l'union du SFAC et des syndicats de la FCA, tous deux signataires de cet accord.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de nos sentiments distingués.

Le président de la commission paritaire.

### Adhésion par lettre du 15 décembre 2011 de la FSPBA CGT à l'accord du 11 juillet 2011 relatif à la formation professionnelle

En vigueur non étendu

Montreuil, le 15 décembre 2011

La fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance, case 537,263, rue de Paris, 93515 Montreuil Cedex, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Notre fédération a pris la décision d'adhérer à l'accord de la branche des entreprises de courtage et d'assurances et/ ou de réassurances du 8 juillet 2011, portant sur le financement de la formation du personnel relevant des entreprises adhérant à l'AGEFOS-PME.

Notre fédération a aussi pris la décision d'adhérer au protocole d'accord du 11 juillet 2011 sur le fonctionnement de la section paritaire professionnelle de cette branche.

Je vous communique la copie des courriers adressés à la chambre syndicale des courtiers d'assurances, aux organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGC, FO, AGEFOS-PME) et au conseil des prud'hommes de Paris.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sentiments distingués.

Le secrétaire général.

### Accord du 21 juin 2012 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 (article I. 6332-16 du code du travail)

Signataires	
Organisations patronales	CSCA.
Organisations de salariés	FEC CGT-FO ; FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CFTC ; FBA CFDT.

En vigueur étendu

Vu les dispositions de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances du 18 janvier 2002 et de l'accord du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances ;

Vu les articles L. 6332-16 et R. 6332-78 (4°) du code du travail ;

Considérant le développement de l'apprentissage au sein de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ ou de réassurances ;

Considérant que pour soutenir ce développement, les centres de formation d'apprentis de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ ou de réassurances, ainsi que ceux accueillant des apprentis avec le soutien de ladite branche, doivent pouvoir bénéficier d'aides financières émanant de celle-ci,

#### Principe du reversement

Article 1er

En vigueur étendu

Les fonds recueillis par AGEFOS-PME auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances, au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, peuvent faire l'objet d'un reversement aux centres de formation d'apprentis accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une entreprise du secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Ce reversement ne peut excéder 27 % des sommes collectées par AGEFOS-PME, dans le cadre précité, au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, déduction faite des sommes ponctionnées au bénéfice du FPSPP et des frais de gestion de l'OPCA.

### Détermination des CFA bénéficiaires et des dotations

#### Article 2

En vigueur étendu

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées chaque année dans le cadre de la section paritaire professionnelle (SPP) au sein d'AGEFOS-PME, ainsi que de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) et la commission nationale paritaire de la branche professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, qui se réunissent avant le 30 juin. L'affectation des sommes attribuées dans ce cadre fait l'objet d'un accord distinct du présent accord.

Cet accord annuel détermine :

- la liste des centres de formation d'apprentis bénéficiaires du reversement. Il devra s'agir de CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage dans le secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances ;
- le montant attribué à chacun d'eux.

### Modalités du reversement

#### Article 3

En vigueur étendu

Pour bénéficier du reversement prévu par le présent accord, les centres de formation d'apprentis entrant dans le champ défini ci-dessus devront transmettre à AGEFOS-PME, avant le 1er mars de chaque année, une demande motivée de financement de leurs frais de fonctionnement.

Les sommes versées aux CFA dans ce cadre doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de frais de fonctionnement afférents aux formations accueillant des apprentis du secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Les demandes de financement des CFA sont examinées en prenant en compte, notamment, les critères et éléments suivants :

- coûts affichés par le CFA ou la section accueillant les apprentis du secteur du courtage d'assurance ;
- part de financement reçue par le CFA au titre de la subvention du conseil régional ;
- part de financement attendue par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ; analyse du financement attendu et réellement perçu à ce titre au cours de l'année N - 1 ;
- localisation du CFA ;
- taux de réussite aux examens ;
- devenir des apprentis ;
- liens avec le monde professionnel du secteur du courtage d'assurances ;
- mesures d'accompagnement mises en œuvre.

### Contrôle de l'utilisation des fonds

#### Article 4

En vigueur étendu

Les CFA qui ont reçu des fonds d'AGEFOS-PME doivent apporter la preuve qu'ils les ont utilisés conformément aux conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par le présent accord. A cet effet, ils adresseront à l'OPCA concerné, avant le 28 février 2013, tous les documents nécessaires à ce contrôle.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-81 du code du travail, les parties signataires du présent accord mandatent AGEFOS-PME pour s'assurer, sous le contrôle de son commissaire aux comptes, de la conformité de l'utilisation des versements effectués.

### Durée de l'accord

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée de 3 ans à dater de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

## Accord du 14 mars 2013 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Signataires	
Organisations patronales	CSCA.
Organisations de salariés	FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; FBA CFDT.

### Préambule

En vigueur étendu

L'objectif de la GPEC est d'identifier les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, législatives, démographiques et technologiques, au regard des stratégies des entreprises, pour permettre à celles-ci de renforcer leur compétitivité et (de mettre à disposition) des salariés de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel.

Dès 2004, au sein de la branche professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, les partenaires sociaux ont souhaité inscrire une logique de recherche d'anticipation et de prévention dans leurs principes directeurs. Ainsi, l'accord sur la formation professionnelle conclu le 8 novembre 2004 (remplacé et prolongé par l'accord du 9 janvier 2012) par l'ensemble des acteurs de la branche a eu pour objectif d'instituer la formation et le développement des compétences des salariés en tant que priorité.

Les parties y ont affirmé toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle :

- facteur de développement des connaissances, des qualifications et des compétences des salariés ;
- facteur d'évolution de carrière et de promotion sociale ;
- facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques ;

- facteur de maintien et de développement de l'emploi ;
- facteur de mobilité tant professionnelle que géographique.

Les partenaires sociaux :

- souhaitent encourager la mise en place de parcours professionnels en cohérence avec les besoins des entreprises, et permettant aux salariés d'être pleinement impliqués dans leur évolution professionnelle, avec comme objectif de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle ;
- considèrent que la formation professionnelle constitue un moyen incontournable pour accroître les compétences des salariés, contribuer au développement économique et favoriser les passerelles entre les métiers ;
- souhaitent promouvoir l'égalité professionnelle en favorisant l'accès à tous les salariés, quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté, leur métier et leur statut, aux dispositifs d'information et de formation ;
- rappellent que la branche professionnelle se compose d'une pluralité d'acteurs qui se caractérisent essentiellement par des activités intellectuelles à haute valeur ajoutée. Ces acteurs, composés pour la plupart de TPE et de PME, sont répartis sur l'ensemble du territoire, avec certes une concentration en Ile-de-France et dans les grandes métropoles, mais également une présence sur tout le territoire national. Sur la base de cette diversité, les parties souhaitent étudier l'évolution de certaines tendances économiques et réglementaires et leurs conséquences sur l'emploi.

A l'issue des négociations, les parties sont convenues des dispositions suivantes.

## **Titre Ier Dispositions générales**

### **Champ d'application**

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1er de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances du 18 janvier 2002 (idcc 2247).

### **Objet**

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux mettent en place une démarche permettant aux différents acteurs de la branche d'éclairer et accompagner les entreprises et de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation triennale de branche sur la GPEC.

### **Durée**

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Suivi**

Article 4

En vigueur étendu

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, afin d'évaluer son efficacité et de convenir des éventuelles modifications à y apporter.

### **Entrée en vigueur**

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet le lendemain de la date de parution au Journal officiel de la République française de son arrêté d'extension.

A défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

### **Révision. - Dénonciation**

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé et/ou dénoncé selon les modalités prévues par le code du travail.

### **Dépôt et extension**

Article 7

En vigueur étendu

La partie 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 Mise en place de la démarche**

### **Mise en place de la démarche prospective**

Article 8

En vigueur étendu

#### **Principes de cette démarche**

Article 8.1

En vigueur étendu

Les parties signataires entendent axer la démarche autour de deux principes, l'un décliné au niveau de la branche et l'autre au niveau de l'entreprise.

Au niveau de la branche

Il s'agit de se doter des outils nécessaires afin d'éclairer les entreprises et les salariés sur les tendances d'évolution de l'environnement économique, réglementaire et technologique.

Cet éclairage sera fait sur la base d'études prospectives réalisées par l'observatoire des métiers et des qualifications mis en place par la branche professionnelle ou par tout autre organisme créé par la branche professionnelle à cet effet permettant de décrire les évolutions majeures des métiers de la branche professionnelle et leurs conséquences en termes d'emploi.

Ces travaux porteront, par exemple, sur :

- le développement d'actions spécifiques à un bassin d'emploi ou d'une région ;
- les thématiques liées à l'évolution démographique ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il s'agit également d'utiliser les travaux menés dans les territoires, par AGEFOS-PME avec les services nationaux ou locaux de l'emploi, en particulier lorsque



la dimension interprofessionnelle des problèmes d'emploi et de formation est prise en compte. A cet effet, la CPNEFP interrogera AGEFOS-PME afin de suivre et susciter de tels travaux.

#### Au niveau de l'entreprise

Il s'agit de créer un environnement favorable à la définition et à la mise en œuvre de mesures permettant d'anticiper, d'organiser et d'ajuster en permanence aux évolutions prévisionnelles des emplois les compétences requises par l'entreprise et les compétences des salariés. Cet environnement favorable sera rendu possible à partir des dispositifs déjà existants ou futurs mis en place au niveau de la branche :

- les outils de formation professionnelle continue de la branche professionnelle. Ce sont les mécanismes mis en place et décrits dans l'accord du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances.

Il s'agit :

- du plan de formation (art. 4 à 6 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; le plan de formation comporte deux types d'actions de formation :

- 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 ;

- du contrat de professionnalisation (art. 8 à 12 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; 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 de l'économie prévisible à court ou moyen terme reconnues par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances ou qui seraient, ultérieurement à la conclusion du présent accord, enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou inscrites sur une liste établie par la CPNEFP (1) ;

- de la période de professionnalisation (art. 13 à 19 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; la période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, et les 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 des qualifications reconnues par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances ou enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou inscrites sur une liste établie par la CPNEFP ;

- de l'entretien professionnel (art. 20 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; un entretien individuel de carrière avec le responsable hiérarchique doit être organisé au minimum tous les 2 ans au sein des entreprises de courtage d'assurances ou de réassurances. Cet entretien a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant. Cet entretien a 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.

Cet entretien doit 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 ;

- de l'entretien professionnel « de seconde partie de carrière » (art. 20 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés doivent organiser un entretien professionnel pour chacun de leurs salariés ayant atteint l'âge de 45 ans et cumulant au minimum 2 ans d'ancienneté. Il permet au salarié avec le concours de l'entreprise de préparer et de gérer sa seconde partie de vie professionnelle. Cet entretien dit « de seconde partie de carrière » doit être réalisé dans l'année qui suit le 45e anniversaire du salarié et doit être renouvelé tous les 5 ans.

Au cours de cet entretien, l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation ;

- du bilan de compétences (art. 21 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; 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 ;

- du passeport formation (art. 22 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; 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 finalité professionnelle 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.

Le passeport formation est un droit du salarié mis en œuvre à son initiative ;

- du droit individuel à la formation (art. 23 à 33 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; le droit individuel à la formation permet à chaque salarié, bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, de bénéficier de 21 heures de formation par année civile. Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures. Les types d'actions de formation suivies au titre du droit individuel à la formation par le salarié sont prioritairement, sans pour cela être exclusives : les actions d'acquisition, d'entretien, de promotion ou de perfectionnement des connaissances professionnelles ; les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'une des qualifications qui sont reconnues par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances ou qui seraient, ultérieurement à la conclusion du présent accord, enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou inscrites sur une liste établie et mise à jour chaque année par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche du courtage d'assurances (CPNEFP) ; les actions de bilan de compétences ; les actions de validation des acquis de l'expérience ;

- les outils de formation professionnelle continue non détaillés par la branche professionnelle mais prévus au niveau législatif et réglementaire. Il s'agit notamment du mécanisme de validation des acquis de l'expérience (VAE). 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. Elle est accessible dans le cadre soit du plan de formation, soit du congé pour VAE, soit du DIF, soit encore à titre personnel en dehors du temps de travail (2) ;

- la diffusion sous forme de synthèses des résultats des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications mis en place par la branche professionnelle.

(1) Deuxième point du premier tiret « au niveau de l'entreprise » de l'article 8.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1, L. 6314-1 et L. 6314-2 du code du travail. (Arrêté du 7 novembre 2013-art. 1)

(2) Avant-dernier tiret du tiret « au niveau de l'entreprise » de l'article 8.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail. (Arrêté du 7 novembre 2013 - art. 1)

### Acteurs de la démarche méthodologique

#### Article 8.2

En vigueur étendu

La définition et le pilotage de cette démarche s'appuient sur les contributions des instances paritaires de la branche, en fonction de leur objet respectif :

- la commission paritaire de la convention collective nationale ;

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances ;

A ce titre, les membres de la CPNEFP :

- étudie périodiquement et régulièrement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi par zone géographique, en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation ;
- examine annuellement les informations relatives aux évolutions d'ordre économique et réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers du courtage d'assurances ;
- échange et débattent des conséquences de ces évolutions sur les métiers exercés dans les sociétés de courtage d'assurances ;
- formulent sur cette base des demandes, des propositions et recommandations à l'attention de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche du courtage d'assurances, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle ;
- l'observatoire des métiers et des qualifications mis en place par la branche professionnelle.

L'observatoire des métiers et des qualifications de la branche du courtage d'assurances assiste la CPNEFP par ses études sur l'évolution des métiers et sur la formation professionnelle.

De même, les représentants de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche du courtage d'assurances sont étroitement associés aux travaux menés par la CPNEFP, notamment en matière de formation professionnelle. Ils assistent en tant que de besoin aux réunions de cette dernière.

Les résultats des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche du courtage d'assurances sont présentés avant toute communication externe à la CPNEFP.

### Etapes de la démarche méthodologique

Article 8.3

En vigueur étendu

La démarche établie au sein de la branche sera conduite selon un calendrier de travail réparti sur 3 années glissantes.

Une première phase, dite de recherche et de compréhension, doit permettre aux différents acteurs d'obtenir une vision et/ou un diagnostic des métiers émergents, des métiers en évolution, des tendances à surveiller ou à approfondir.

Les travaux seront conduits suivant une démarche visant à comprendre l'évolution de notre environnement et son impact sur nos métiers :

- des facteurs d'évolution de nos métiers : analyse des facteurs macro-économiques qui influencent notre environnement : facteurs sociaux, économiques, réglementaires, technologiques, socio-démographiques, etc. ;
- des nouvelles tendances de la demande des clients : analyse de l'impact de ces facteurs sur la stratégie et la demande des donneurs d'ordre ;
- des évolutions des métiers par secteur spécialisé : analyse de l'évolution de la demande des clients sur l'organisation et l'offre des sociétés ;
- des évolutions des besoins en emplois et compétences par secteur spécialisé et par région.

Sur la base des études et travaux ainsi menés, une deuxième phase, dite d'information, de partage et de définition de programmes d'actions, permettra, dans un deuxième temps, aux différents acteurs de s'approprier les résultats de la démarche, d'échanger et de débattre sur cette base.

Suivra une troisième phase, pour mettre en œuvre des actions de communication permettant d'éclairer et d'accompagner les entreprises et les salariés.

La CPNEFP de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances rendra compte, une fois par an, à la commission paritaire de branche de l'évolution des travaux en la matière.

Les fédérations constitutives de la branche peuvent communiquer de façon libre sur les contributions et les études, dans le respect de l'exactitude des informations issues de chaque contribution ou étude et de la propriété des études.

---

## Accord du 24 octobre 2013 relatif au contrat de génération

### Signataires

Organisations patronales	CSCA.
Organisations de salariés	SNECAA CFE-CGC ; FBA CFDT.

### Préambule

En vigueur étendu

L'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 et la loi du 1er mars 2013 relatifs au contrat de génération ont pour objet d'apporter des réponses à l'enjeu fondamental que représente l'emploi des jeunes et des salariés âgés.

En cela, le contrat de génération porte une ambition forte : il vise à la fois à lutter contre la précarité de l'emploi des jeunes et à sécuriser la poursuite de l'activité professionnelle des salariés âgés.

Notre société rencontre de nombreux changements sur les plans économique, démographique, technologique ou climatique, qui modifient inévitablement l'environnement et les méthodes de travail des entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances. En effet, l'apparition de nouveaux risques, le développement des nouvelles technologies et des nouveaux canaux de distribution, l'accroissement accru de la concurrence, les évolutions de la réglementation sont autant de mutations auxquelles les entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances doivent faire face.

Dès lors, celles-ci doivent être en mesure d'apporter des solutions en termes de compétences et de qualifications alors que certaines d'entre elles connaissent un vieillissement important de leur pyramide des âges. L'alliance des âges au sein des entreprises de courtage apparaît donc comme une nécessité. Chaque génération a à apprendre de celles qui la suivent et de celles qui la précèdent.

C'est à l'aune de ces constats que les partenaires sociaux souhaitent décliner le dispositif « contrat de génération » au niveau de la branche du courtage d'assurances et/ ou de réassurances.

Par le présent accord, les parties signataires désirent assurer la transmission des savoirs et des compétences au cœur des entreprises de notre branche professionnelle et entendent répondre ainsi au triple objectif du contrat de génération : améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI, maintenir l'emploi des salariés âgés et permettre la transmission des savoirs et des compétences. En cela, les signataires expriment leur conviction quant à la réussite du contrat de génération.

En outre, cette démarche innovante démontre une nouvelle fois la volonté des partenaires sociaux de mettre l'emploi au cœur du dialogue social. Convaincus que les jeunes représentent l'avenir de notre profession, les partenaires sociaux souhaitent les intégrer durablement dans l'emploi par la transmission des compétences clés de leurs aînés dont le maintien dans l'emploi est le corollaire.

Dans un contexte économique et social difficile, les parties signataires réaffirment par le présent accord leur volonté d'accroître l'attractivité des entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ ou de réassurances et d'accompagner leur développement en alliant sécurisation des parcours professionnels et compétitivité.

### Titre Ier Dispositions générales

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise les sociétés ainsi que leurs salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de courtage d'assurances et/ ou de réassurances (idcc : 2247).

## **Objet**

### **Article 2**

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation de l'accord collectif intergénérationnel de branche prévu par l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et la loi du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération.

Il participe à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ ou de réassurances, tel que décliné dans l'accord du 3 mars 2009.

Enfin, il s'inscrit dans le prolongement de l'accord du 14 mars 2013 relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences dans la branche du courtage d'assurances et/ ou de réassurances.

## **Durée**

### **Article 3**

En vigueur étendu

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Durant cette période, en cas d'évolution de la situation économique et sociale du secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances, résultant notamment de modifications législatives ou réglementaires, les parties signataires conviennent de réexaminer ensemble les dispositions du présent accord.

## **Entrée en vigueur. - Dépôt légal. - Extension**

### **Article 4**

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

## **Dispositions applicables aux entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe**

### **Article 5**

En vigueur étendu

L'extension intégrale du présent accord permettra aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés de bénéficier d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17.

Ces conditions, ainsi que les mesures mises en place par la branche pour favoriser la mise en œuvre du contrat de génération, en particulier à destination des TPE-PME, sont détaillées au titre VI du présent accord.

## **Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements**

### **Article 6**

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les engagements prévus par l'accord dans les 6 mois à compter de sa signature.

## **Publicité**

### **Article 7**

En vigueur étendu

Une large information sera mise en place à destination des salariés et des entreprises visées par le présent accord. La publicité de l'accord sera assurée par tous moyens (mises en ligne...) par les signataires.

## **Suivi**

### **Article 8**

En vigueur étendu

La commission paritaire de branche examinera les projets de support prévus aux articles 13.2, 13.3.1, 13.3.2 et relatifs :

- à l'évaluation de stage ;
- à la mise en œuvre du parcours d'accueil et de l'entretien de suivi pour les jeunes ;
- aux modalités de désignation d'un référent et à la teneur de son activité.

La commission paritaire de branche suivra annuellement l'intégralité des dispositions du présent accord et notamment le nombre de jeunes embauchés en CDI dans le cadre du dispositif du contrat de génération ainsi que le nombre de seniors maintenus dans l'emploi. Les services du ministère du travail seront sollicités pour obtenir ces données.

Elle établit le bilan qualitatif et quantitatif, à échéance de l'accord transmis à la direction générale du travail.

## **Titre II Diagnostic préalable**

### **Réalisation du diagnostic de branche**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Le présent accord est construit sur la base d'un diagnostic préalable dont la réalisation a été confiée à l'observatoire prospectif des métiers et des compétences de la branche du courtage d'assurances au sein d'AGEFOS PME. Ce diagnostic préalable est annexé au présent accord.

### **Contenu du diagnostic de branche**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Le diagnostic préalable réalisé par la branche vise à répondre à l'ensemble des points mentionnés par les textes en vigueur.

Il comporte notamment des éléments relatifs :

- aux effectifs globaux des sociétés de courtage d'assurances et/ou de réassurances ;
- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leur place respective (répartition par genre, par type de contrat) dans la branche sur les 3 dernières années disponibles ;
- aux conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives d'embauche ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- aux compétences clés dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Préalablement à la négociation de l'accord, le diagnostic a fait l'objet de présentations et d'échanges entre les partenaires sociaux dans le cadre de la CPNEFP de la branche des sociétés de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

### **Aide à la réalisation du diagnostic pour les entreprises de 50 salariés à 299 salariés**

#### Article 11

En vigueur étendu

Afin d'aider les entreprises de 50 à 299 salariés à réaliser le diagnostic préalable nécessaire pour leur permettre de bénéficier de « l'aide contrat de génération », les signataires demandent à la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances au sein d'AGEFOS PME de prévoir la prise en charge des coûts de diagnostic en complément, à hauteur de 2 000 € par entreprise, du financement de « l'appui conseil contrat de génération » mis en œuvre par les DIRECCTE. Les modalités de cette prise en charge sont déterminées par la SPP de la branche, dans le respect des textes en vigueur et des dispositions prises par les instances d'AGEFOS PME et dans la limite des fonds disponibles au titre de l'agrément « plan de formation entreprises de 50 salariés et plus ».

### **Titre III Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi**

En vigueur étendu

Le terme « jeunes » désigne les jeunes de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

En 2010, les jeunes représentaient 15 % des salariés des sociétés de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

#### **Engagements de la branche en faveur de l'insertion durable des jeunes**

##### Article 12

En vigueur étendu

##### 12.1. Embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée

###### 12.1.1. Objectifs de la branche

Dans un contexte économique difficile, la branche se fixe comme objectif une embauche de 300 jeunes en contrat à durée indéterminée (CDI) entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2015. Ces recrutements correspondent au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés seniors.

###### 12.1.2. Indicateurs chiffrés

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche :

- la part des jeunes dans les effectifs globaux des sociétés de courtage d'assurance et/ou de réassurance ;
- le nombre de jeunes recrutés en CDI dans le cadre du dispositif du contrat de génération.

##### 12.2. Information des jeunes sur les dispositifs de branche

Les jeunes entrants seront informés de l'intitulé de la convention collective et bénéficieront notamment d'une information complète sur les dispositifs professionnels de santé et de prévoyance.

##### 12.3. Information des jeunes dans leur accès au logement

Les partenaires sociaux souhaitent sensibiliser les entreprises au logement des jeunes et les invitent à être attentives aux difficultés de logement que ceux-ci pourraient rencontrer. Ils les incitent à mettre à leur disposition toute information utile.

En parallèle, la branche veillera à la diffusion (par voie électronique) aux entreprises de tout document d'information adapté mis à sa disposition par Action Logement.

Le rôle d'Action Logement est de faciliter l'accès ou le maintien dans le logement des salariés aux revenus modestes ou intermédiaires. Elle offre à ce titre aux jeunes des dispositifs d'accès à des logements, des services financiers sécurisant l'accès ou le maintien dans le logement et un prêt pour l'accession à la propriété.

#### **Engagements de la branche en faveur de la formation des jeunes**

##### Article 13

En vigueur étendu

##### 13.1. Faciliter l'accès des jeunes aux formations en alternance

Les formations en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) représentaient 686 recrutements en 2010. Cette modalité d'insertion permet à des jeunes d'intégrer les entreprises du secteur du courtage d'assurances. Elle favorise également l'accès des jeunes à un contrat de travail à durée indéterminée au sein du secteur.

###### 13.1.1. Objectif de la branche

La branche se fixe comme objectif de mieux faire connaître les dispositifs de formation en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation). Des actions de communication, entre autres via l'OPCA choisi par la branche, seront déployées en direction des entreprises ainsi que des jeunes - en particulier les moins qualifiés - et des relais d'information.

###### 13.1.2. Indicateur chiffré

Le suivi de cet objectif sera effectué sur la base du nombre d'actions réalisées en 2012 par AGEFOS PME.

##### 13.2. Contribuer à améliorer la qualité des stages

Les stages sont effectués dans le respect des dispositions légales, avec une attention particulière portée à la qualité des stages proposés.

A cette fin, la branche mettra à disposition des entreprises, dans le cadre de la mise en place du présent accord, la « charte des stages étudiants en entreprise », par laquelle les entreprises s'engagent à :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- accueillir l'étudiant et lui donner une mission en rapport avec les objectifs pédagogiques du stage ;
- désigner un responsable de stage dont la tâche sera :
  - de guider et conseiller l'étudiant ;
  - de l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
  - de favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
  - de l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
  - d'assurer un suivi régulier de ses travaux ;
  - d'évaluer la qualité du travail effectué ;
  - de le conseiller sur son projet professionnel ;
- rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'étudiant.

Par ailleurs, un exemple de document d'évaluation de stage sera proposé aux entreprises par la branche.

### 13.3. Contribuer à un accueil de qualité des jeunes dans les entreprises de la branche

#### 13.3.1. Mise en place d'un parcours d'accueil et d'un entretien de suivi

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'entrée dans l'entreprise afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise.

Elles organisent également un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune.

Les modalités de mise en œuvre du parcours d'accueil et de l'entretien de suivi sont déterminées au niveau de chaque entreprise. Des documents d'aide à la mise en place du parcours d'accueil et à la tenue de l'entretien de suivi seront élaborés par la branche professionnelle. Ces supports seront proposés par la branche, dans un délai de 6 mois à compter de la signature du présent accord, afin d'accompagner les TPE-PME dans cette démarche.

#### 13.3.2. Désignation et missions d'un salarié « référent »

Dès son arrivée, les entreprises sont invitées à présenter au jeune un salarié « référent » qui facilitera son intégration en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses collègues. Le référent est un salarié volontaire. Il se distingue du tuteur. Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat, lorsque l'effectif et l'organisation de l'entreprise le permettent.

Le salarié « référent » a pour mission :

- d'accueillir le jeune, de le guider, de le renseigner ;
- de présenter son environnement de travail ;
- de présenter le jeune, sa place et ses activités aux autres membres du personnel de son service.

Un support précisant les modalités de désignation du référent et la teneur de son activité sera proposé par la branche, afin d'accompagner les TPE-PME dans cette démarche.

#### 13.3.3. Intégration, accompagnement et renforcement de l'accessibilité des jeunes par la formation professionnelle

En 2012, les jeunes de moins de 25 ans ont représenté 8 % des stagiaires de la formation professionnelle dans la branche du courtage d'assurances.

Les partenaires sociaux rappellent que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré, notamment, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Ils incitent les entreprises à veiller à une intégration, à un accompagnement et à un accès homogène aux formations ouvertes dans ce cadre en tenant compte notamment, de l'âge des jeunes salariés et de leur sexe.

## **Titre IV Engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors**

En vigueur étendu

Sont considérés comme salariés âgés (désignés dans le présent accord par le terme « seniors ») les salariés de 55 ans et plus, en cas d'embauche de seniors. A défaut, sont considérés comme seniors les salariés de 57 ans et plus ainsi que les salariés d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

### **Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors**

#### Article 14

En vigueur étendu

##### 14.1. Objectif chiffré

La branche s'engage à la poursuite des recrutements de salariés ayant au moins 55 ans et au maintien dans l'emploi de seniors de 57 ans et plus.

En corollaire de l'objectif visé à l'article 12.1.1 du présent accord, l'embauche de 300 jeunes en contrat à durée indéterminée (CDI) entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2015 correspond au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés seniors, soit 300 salariés.

##### 14.2. Indicateur chiffré

Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, d'une part, le nombre de salariés seniors maintenus dans l'emploi et, d'autre part, le pourcentage de seniors de 57 ans et plus dans les effectifs globaux.

### **Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges**

#### Article 15

En vigueur étendu

##### 15.1. Informer régulièrement les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances de l'évolution de la population de la branche

Une diffusion spécifique des informations et données fournies annuellement par l'observatoire prospectif des métiers et des compétences de la branche du courtage au sein d'AGEFOS PME sur la place des seniors dans la branche sera faite auprès des entreprises de la branche.

##### 15.2. Objectif chiffré

La branche se fixe comme objectif chiffré la réalisation de trois communications aux entreprises de la branche sur ce sujet pendant la durée de l'accord.

##### 15.3. Entretien de seconde partie de carrière

Les parties signataires du présent accord rappellent les dispositions relatives à l'entretien de seconde partie de carrière inscrites à l'article 21 de l'accord de branche du 9 janvier 2012 (étendu par arrêté du 10 août 2012, Journal officiel du 19 août 2012) sur la formation professionnelle ainsi que le support élaboré paritairement (exemple de document d'entretien de seconde partie de carrière) qui constitue l'annexe VI dudit accord.

### **Organisation de la coopération intergénérationnelle**

#### Article 16

En vigueur étendu

Les parties signataires encouragent les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle, telle que prévue à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011.

Il s'agit de développer des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat.

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

### **Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

#### Article 17

En vigueur étendu

En 2012, les salariés âgés de 45 ans et plus ont représenté 24 % des stagiaires de la formation professionnelle dans la branche du courtage d'assurances.

##### 17.1. Favoriser l'accès des seniors à la formation professionnelle et développer la reconnaissance des qualifications

Les parties signataires incitent les entreprises à développer des actions d'information et de formation en vue du transfert de compétences à l'attention des nouvelles générations.

Des actions de communication et de sensibilisation seront effectuées auprès des TPE-PME, visant à faciliter l'accès des seniors au plan de formation de l'entreprise et à développer la reconnaissance de leurs qualifications, notamment par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et des

17.2. Objectif chiffré

La branche se fixe comme objectif le maintien du taux d'accès à la formation des salariés seniors.

17.3. Indicateur de suivi de l'action

Les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement le taux d'accès à la formation des seniors ainsi que l'évolution du nombre de ces salariés bénéficiant d'une action de VAE ou d'accès à un CQP (sources : observatoire prospectif des métiers et des compétences de la branche du courtage d'assurances au sein d'AGEFOS PME, AGEFOS PME).

**Amélioration des conditions de travail des seniors et prévention de la pénibilité**

Article 18

En vigueur étendu

Afin de participer à l'amélioration des conditions de travail des seniors et prévenir la pénibilité, les parties signataires incitent les entreprises à renforcer leurs actions de prévention des risques professionnels.

Ces actions peuvent prendre la forme d'actions de communication et de sensibilisation sur les risques professionnels, sur les postures à adopter, de mises en place de modules de formation des managers et des acteurs de la prévention sur la connaissance et la prévention des risques.

**Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite**

Article 19

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord s'engagent à recenser les accords d'entreprise conclus dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances sur ces thèmes et à identifier les bonnes pratiques qui y sont inscrites. Les parties signataires du présent accord communiqueront librement sur ces bonnes pratiques.

**Titre V Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences et aides aux petites et moyennes entreprises**

**Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences**

Article 20

En vigueur étendu

S'engager en faveur de l'insertion des jeunes et en faveur de l'emploi des seniors n'a de véritable sens que si un lien particulier existe entre jeunes et seniors et leur permet de transmettre, de recueillir et finalement de progresser en permanence.

Jamais cette notion de transmission des savoirs et des compétences n'a été aussi présente dans les textes légaux ou réglementaires qui émaillent le paysage de l'emploi et de la formation.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux décident de donner toute la dimension qui s'impose à cette transmission des savoirs et des compétences.

Pour cela, ils attirent tout particulièrement l'attention des sociétés sur les dispositions relatives à la désignation d'un référent en leur sein (art. 13.3.2) et au développement de binômes d'échanges de compétences entre salariés, dans le cadre de la coopération intergénérationnelle.

Concernant le tutorat, ils rappellent les engagements de la branche pris à l'article 7 de l'accord du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle et l'existence d'un espace spécifique sur le site internet d'AGEFOS PME décrivant le mécanisme de tutorat et ses éventuelles modalités de prise en charge financière.

En outre, les partenaires sociaux solliciteront AGEFOS PME afin que soit mis gratuitement à disposition des entreprises de la branche le logiciel d'accompagnement tutoral développé au sein du précédent OPCA auquel elle était rattachée.

Il est également précisé que l'entretien annuel est l'occasion, pour les salariés concernés, de faire un point spécifique sur cette activité.

Au niveau de la branche, la CPNEFP détermine chaque année les conditions de prise en charge des frais liés au tutorat.

**Aides aux très petites entreprises (TPE) et aux petites et moyennes entreprises (PME)**

En vigueur étendu

Il est rappelé que les outils développés par la branche, visés aux articles 12.3, 13.2, 13.3.1 et 13.3.2 du présent accord, sont mis à la disposition de toutes les entreprises concernées, quelle que soit leur taille.

En outre, les signataires du présent accord et les organismes professionnels d'emploi-formation sont appelés à développer toute action pertinente s'inscrivant dans cet objet.

**Titre VI Mesures légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux entreprises de 50 à moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe pour la mise en œuvre du contrat de génération**

**Titre VI Mesures légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux entreprises de 50 à moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe pour la mise en œuvre du contrat de génération**

En vigueur étendu

Thèmes	Dispositions applicables
Modalités de mise en œuvre	Accord de branche étendu applicable à défaut de négociation d'un accord collectif d'entreprise, attesté par un procès-verbal de désaccord, et d'élaboration d'un plan d'actions (art. L. 5121-8 du code du travail)
Modalités d'attribution de l'aide	Embaucher en CDI à temps plein et maintenir dans l'emploi pendant la durée de l'aide un jeune âgé de moins de 26 ans ou un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Possibilité de temps partiel avec l'accord du jeune et si son parcours ou sa situation le justifie, sans être inférieur à 4/5 de la durée hebdomadaire de travail à temps plein
	Maintenir dans l'emploi en CDI pendant la durée de l'aide et jusqu'à son départ à la retraite
	- un salarié âgé d'au moins 57 ans
	- ou un salarié âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche
	- ou un salarié âgé d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
	Ne pas avoir procédé, dans les 6 mois de l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche, ou à une rupture conventionnelle homologuée, ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche
	Etre à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage

Diagnostic (art. 9, 10, 11)	Le diagnostic comporte les éléments prévus par l'article D. 5121-27 du code du travail, relatifs
	- à la pyramide des âges
	- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur part respective dans l'entreprise sur les 3 dernières années disponibles
	- aux prévisions de départ à la retraite
	- aux perspectives de recrutement
	- aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, dites « compétences clés »
	- aux conditions de travail des seniors et aux situations de pénibilité telles qu'identifiées, le cas échéant, dans l'accord ou plan d'action de l'entreprise, lorsqu'il existe
	Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le bilan des mesures prises dans le cadre d'un accord ou d'un plan d'action portant sur la GPEC, lorsqu'il existe
Information des jeunes sur les dispositifs de branche (art. 12.2)	Information complète sur les dispositifs professionnels de santé et de prévoyance
Information des jeunes dans leur accès au logement (art. 12.3)	Diffusion par la branche aux entreprises des documents d'information mis à disposition par Action Logement
Accès des jeunes aux formations en alternance (art. 13.1)	Actions de communication de la branche en direction des entreprises ainsi que des jeunes - en particulier les moins qualifiés - et des relais d'information
Qualité des stages (art. 13.2)	Un modèle de fiche de fin de stage est proposé aux entreprises par la branche
Mise en place d'un parcours et d'un entretien de suivi (art. 13.3.1)	Un support est proposé par la branche précisant les modalités de mise en œuvre du parcours d'accueil et de l'entretien de suivi
Désignation d'un référent (art. 13.3.2)	Un support est proposé par la branche précisant les modalités de désignation du référent et la teneur de son activité
<b>Engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors</b>	
Information des entreprises sur l'évolution de la population de l'assurance (art. 15.1)	Communication spécifique sur l'emploi des seniors auprès des entreprises
Développement des compétences et accès à la formation (art. 17.3)	Actions de communication de la branche auprès des TPE-PME visant à faciliter l'accès des seniors au plan de formation de l'entreprise et à développer la reconnaissance de leurs qualifications, par le biais de la VAE et des CQP notamment
Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité (art. 14)	Recensement des accords d'entreprise par la branche et diffusion des meilleures pratiques
Aménagements des fins de carrière et transition entre activité et retraite (art. 18)	Recensement des accords d'entreprise par la branche et diffusion des meilleures pratiques
<b>Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences et aides aux PME</b>	
Transmission des savoirs et des compétences (art. 20)	Mise en œuvre d'un dispositif gratuit d'accompagnement tutoral de la branche
	Point spécifique à l'occasion de l'entretien annuel
	Prise en charge des frais liés au tutorat par AGEFOS PME

## Accord du 6 mars 2003 sur la commission de suivi

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Fédération française des courtiers d'assurances et de réassurances (FCA), 91, rue Saint-Lazare, 75009 Paris.
Organisations de salariés	Syndicat national de l'encadrement du courtage et des agences d'assurances CFE-CGC, 43, rue de Provence, 75009 Paris ; Fédération des services CFDT (branche assurance), tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ; Syndicat national de l'assurance et de l'assistance SCOARP-CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris.

Annexe I devenue annexe III à l'accord du 12 mai 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, par erratum du 18 avril 2003.

### Annexe I Règlement intérieur de la commission de suivi (art. 11)

#### Composition de la commission

##### Article 1er

En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale représentative sur le plan national et signataire ou adhérente au présent accord communique à la délégation des employeurs la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de la commission de suivi ; chaque liste comporte au maximum 6 noms par organisation syndicale.

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

Les listes des organisations syndicales sont établies parmi leurs responsables statutaires et/ou parmi les membres du personnel des entreprises de courtage.

Les salariés mandatés informent leur employeur de leur participation à la commission de suivi dans les conditions d'usage de leur entreprise.

Chaque organisation syndicale peut se faire représenter, à chaque réunion de ladite commission, au maximum par 2 personnes de sa liste, tel que stipulé dans l'article 11 du présent accord ; ces 2 personnes ne peuvent appartenir à la même entreprise ou groupe de courtage.

Le nombre maximum de représentants des organisations d'employeurs signataires est au plus égal à celui de la totalité autorisée pour les organisations de salariés.

#### Compétences de la commission

##### Article 2

En vigueur étendu

Conformément à l'article 11 du présent accord, la commission de suivi a compétence pour se faire remettre tous documents qu'elle jugera nécessaire pour vérifier la bonne application de l'accord, et, le cas échéant, en contrôler l'interprétation.

Après discussion, un procès-verbal sera établi reprenant le constat de la commission ou, dans son rôle d'interprétation, son avis en cas d'accord entre la délégation des employeurs et celle 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 à l'ensemble des organisations y

participant et à la commission paritaire instituée par la convention collective en vigueur.

#### Administration

##### Article 3

En vigueur étendu

##### 1° Présidence

La présidence de la commission de suivi est assurée alternativement par un représentant de la délégation patronale et par un représentant de l'une des organisations syndicales siégeant au sein de cette commission.

Pour les organisations syndicales de salariés, le choix du président s'organisera à tour de rôle et selon l'alternance prévue ci-dessus. L'ordre des organisations disposant de la présidence se fera par accord entre les organisations syndicales. Si les organisations syndicales ne peuvent trouver un accord, un scrutin sera alors organisé :

- 1er tour : l'élection du président se fera à la majorité des voix, le vote étant réservé aux 2 seuls représentants siégeant de chaque syndicat de salariés ;
- 2e tour : si une majorité ne peut être trouvée, un second scrutin sera organisé.

Pour les organisations patronales, la procédure d'élection décrite ci-dessus leur sera applicable.

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

La durée du mandat du président est de 1 an.

Le président a pour rôle de :

- représenter la commission dans ces activités et de l'en tenir informée ;
- fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions.

##### 2° Saisine et convocations

La commission se réunit tous les 6 mois, conformément à l'article 11 du présent accord ou pourra être saisie par toute organisation patronale et syndicale représentative au plan national par lettre motivée, envoyée par recommandé avec accusé de réception, et adressée au secrétariat de ladite commission.

Le président devra convoquer et réunir les membres de la commission dans un délai maximum de 2 mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée. Cette convocation sera rédigée et adressée par le président au siège de chaque organisation signataire ou adhérente au présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette convocation est envoyée au moins 1 mois avant la tenue de la réunion. Elle 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, en tenant compte des demandes formulées.

##### 3° Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par les organisations patronales.

#### Indemnisation

##### Article 4

En vigueur étendu

Le temps passé en réunion de la commission de suivi est assimilé à du temps de travail effectif.

Les salariés siégeant au sein de ladite commission doivent transmettre à leur employeur ou au représentant de ce dernier copie de leur convocation dans les 8 jours de sa réception.

#### Frais de repas

##### Article 5

En vigueur étendu

Les frais de repas que les salariés des entreprises de courtage auront dû engager le jour de la tenue de chaque réunion de la commission seront pris pour partie en charge par leur employeur, à hauteur de 10 € par salarié participant aux réunions, sur présentation de justificatifs.

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

#### Frais de transport

##### Article 6

En vigueur étendu

Les frais de transport que les salariés des entreprises de courtage auront dû engager au niveau de leurs déplacements le jour de la tenue de chaque réunion de la commission seront pris en charge par leur employeur sur présentation de justificatifs (base 2e classe SNCF).

#### Confidentialité

##### Article 7

En vigueur étendu

Les membres de la commission s'engagent à ne communiquer à qui que ce soit aucune des informations nominatives dont ils auraient eu connaissance à l'occasion de l'exercice de leur mandat.

Cette interdiction vise notamment tous les documents (comptables, techniques...), auxquels les membres ont eu accès dans le cadre de leur activité au sein de cette commission.

## Accord du 23 septembre 2015 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	CSCA.
Organisations de salariés	SNECAA CFE-CGC ; FBA CFDT ; SN2A CFTC.

En vigueur étendu

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a fixé de nouveaux taux de contribution des entreprises à la formation professionnelle continue.

*Ces dispositions législatives seront applicables à compter du 1er janvier 2016, rendant caducs les accords conventionnels conclus sur ce sujet et antérieurs à la loi nouvelle. C'est ainsi que l'accord conclu le 9 janvier 2012, étendu par arrêté du 10 août 2012 (Journal officiel du 19 août 2012), cessera de produire ses effets à compter du 1er janvier 2016. (1)*

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des entreprises du courtage d'assurances et/ ou de réassurances, conscients des enjeux attachés à la formation professionnelle continue des salariés, ont souhaité maintenir un effort des entreprises à son financement tout en l'adaptant aux besoins des entreprises et à la réalité des services apportés par l'OPCA désigné par la branche.

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



- facteur de développement des connaissances, des qualifications et des compétences des salariés ;
- facteur d'évolution de carrière et de promotion sociale ;
- facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques ;
- facteur de maintien et de développement de l'emploi ;
- facteur de mobilité tant professionnelle que géographique.

Il est rappelé que l'ensemble des entreprises du secteur d'activité du courtage d'assurances et/ ou de réassurances doit adhérer à l'OPCA 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.

(1) Alinéa de l'accord étendu sous réserve des dispositions de l'article 10-III de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. (Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

#### Champ d'application

##### Article 1er

En vigueur étendu

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

#### Objet

##### Article 2

En vigueur étendu

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.

#### Ventilation des contributions des entreprises de moins de 10 salariés

##### Article 3

En vigueur étendu

Les contributions des entreprises de moins de 10 salariés sont ventilées de la façon suivante :

(En pourcentage.)

Entreprises employant moins de 10 salariés	
Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux) à compter du 1ER janvier 2016
Professionnalisation	0,15
Plan de formation	0,85

(2) Article 3 étendu sous réserve des dispositions de l'article 10-III de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

#### Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 10 salariés et inférieur à 20 salariés

##### Article 4

En vigueur étendu

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 10 salariés et inférieur à 20 salariés sont ventilées de la façon suivante :

(En pourcentage.)

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 10 salariés et inférieur à 20 salariés	
Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux) à compter du 1ER janvier 2016
Professionnalisation	0,30
Plan de formation	0,50
Compte personnel de formation	0,20
Congé individuel de formation	0,15
FPSP	0,15

(3) Article 4 étendu sous réserve des dispositions de l'article 10-III de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

#### Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés et inférieur à 50 salariés

##### Article 5

En vigueur étendu

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés et inférieur à 50 salariés sont ventilées de la façon suivante.

(En pourcentage.)

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 1ER janvier 2016
Professionnalisation	0,30
Plan de formation	0,50
Compte personnel de formation	0,20
Congé individuel de formation	0,15
FPSP	0,15

(4) Article 5 étendu sous réserve des dispositions de l'article 10-III de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

## Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 300 salariés

### Article 6

En vigueur étendu

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 :

(En pourcentage.)

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 300 salariés	
Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux) à compter du 1ER janvier 2016
Professionnalisation	0,30
Plan de formation	0,40
Compte personnel de formation	0,20
Congé individuel de formation	0,20
FPSP	0,20

La cotisation relevant du plan de formation et devant être versée par ces entreprises à l'OPCA 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.

(5) Article 6 étendu sous réserve des dispositions de l'article 10-III de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. (Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

## Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés

### Article 7

En vigueur étendu

Les contributions des entreprises de 300 salariés et plus sont ventilées de la façon suivante.

(En pourcentage.)

Entreprises employant 300 salariés et plus	
Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux) à compter du 1ER janvier 2016
Professionnalisation	0,40
Plan de formation	0
Compte personnel de formation	0,20
Congé individuel de formation	0,20
FPSP	0,20

(6) Article 7 étendu sous réserve des dispositions de l'article 10-III de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. (Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

## Dispositions spécifiques applicables aux entreprises employant 300 salariés et plus

### Article 8

En vigueur étendu

Il est décidé que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances employant 300 salariés et plus n'auront plus l'obligation d'acquitter de contribution au financement de la formation professionnelle afin de financer le plan de formation.

Cependant, elles pourront 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 devra 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 prévus au cours de l'année civile 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'agit d'adaptation au poste de travail ou de 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 analysera et restituera annuellement ces informations à la commission paritaire de branche.

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 2014 pour les entreprises de 50 salariés et plus qui était de 9 %.

## Entrée en vigueur

### Article 9

En vigueur étendu

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

(7) Article 9 étendu sous réserve des dispositions de l'article 10-III de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. (Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

## Durée

### Article 10

En vigueur étendu

L'accord est conclu pour une durée de 2 ans.

#### Dépôt. - Extension

Article 11

En vigueur étendu

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

Fait à Paris, le 23 septembre 2015.

### Accord du 14 avril 2016 relatif aux dispositifs de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	CSCA
Organisations de salariés	SNECAA CFE-CGC SN2A CFTC FBA CFDT

En vigueur étendu

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 éloignées 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 ;
- en assurant le développement de l'alternance, la promotion de la validation des acquis de l'expérience et la mise en œuvre de la transmission générationnelle à travers le développement de missions tutorales ;
- 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 œuvre de cette politique de branche.

#### Titre Ier Dispositions générales

##### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

##### Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

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

##### Durée de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

##### Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

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

#### Titre II Orientation professionnelle et détermination des besoins en formation

En vigueur étendu

La loi du 5 mars 2014 réaffirme le droit pour toute personne à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle.

##### Conseil en évolution professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

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 œuvre 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.

### **Entretien professionnel**

#### Article 6

En vigueur étendu

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 (art. 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. (1)*

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

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6315-1 II du code du travail.

(Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)

### **Bilan de compétences**

#### Article 7

En vigueur étendu

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 III Favoriser l'insertion dans la branche**

En vigueur étendu

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 œuvre en faveur de l'intégration et de la formation des jeunes dans l'accord sur le contrat de génération du 24 octobre 2013.

### **Le contrat d'apprentissage**

#### Article 8

En vigueur étendu

### **Objectifs et bénéficiaires**

#### Article 8.1

En vigueur étendu

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.

### **Réalisation du contrat d'apprentissage**

#### Article 8.2

En vigueur étendu

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.

### **Durée du contrat d'apprentissage**

#### Article 8.3

En vigueur étendu

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 d'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.

### **Situation du bénéficiaire du contrat d'apprentissage**

#### Article 8.4

En vigueur étendu

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.

(2) Article étendu sous réserve que les dispositions qu'il prévoit soient plus favorables que celles prévues par l'article D. 6222-26 qui envisage une rémunération au regard du salaire minimum de croissance.

(Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)

### **Maître d'apprentissage**

#### Article 8.5

En vigueur étendu

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.

### **Moyens mis en œuvre**

#### Article 8.6

En vigueur étendu

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.

### **Le contrat de professionnalisation**

#### Article 9

En vigueur étendu

### **Objectifs et bénéficiaires**

#### Article 9.1

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.

### **Réalisation du contrat de professionnalisation**

#### Article 9.2

En vigueur étendu

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.

### **Durée du contrat et de la formation**

#### Article 9.3

En vigueur étendu

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 œuvre 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.

### **Situation du salarié bénéficiaire du contrat de professionnalisation**

#### Article 9.4

En vigueur étendu

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.

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

#### Article 9.5

En vigueur étendu

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.

### **Tutorat**

#### Article 9.6

En vigueur étendu

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 œuvre 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. (3)*

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.

(3) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6325-9 du code du travail.  
(Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)

## **Titre IV Maintien dans l'emploi et sécurisation des parcours professionnels**

En vigueur étendu

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 Ier Formation à l'initiative de l'employeur**

#### **Le plan de formation**

##### Article 10

En vigueur étendu

#### **Définition du plan de formation**

##### Article 10.1

En vigueur étendu

A travers la mise en œuvre 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.

#### **Actions de formation du plan**

##### Article 10.2

En vigueur étendu

Le plan de formation comporte deux types d'actions de formation (art. 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.

#### **Elaboration du plan de formation**

##### Article 10.3

En vigueur étendu

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 (4) 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 D. 2323-6 du code du travail.

(4) Mots exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 2325-26 du code du travail.  
(Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)

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

#### Article 10.4

En vigueur étendu

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 œuvre :

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

### **La période de professionnalisation**

Article 11

En vigueur étendu

#### **Définition et bénéficiaires**

Article 11.1

En vigueur étendu

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 ou des certifications 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 (art. 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 œuvre 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.

#### **Formations visées**

Article 11.2

En vigueur étendu

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 (art. L. 6314-1 du code du travail) ;
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences (art. 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.

#### **Réalisation de la période de professionnalisation**

Article 11.3

En vigueur étendu

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 œuvre 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 (art. 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.

#### **Procédure**

Article 11.4

En vigueur étendu

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.

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

Article 11.5

En vigueur étendu

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.

### **Report des départs en formation**

Article 11.6

En vigueur étendu

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 (art. L. 6324-6 du code du travail).

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

Article 11.7

En vigueur étendu

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 2e 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 II Formation à l'initiative du salarié**

### **Le congé individuel de formation (CIF)**

Article 12

En vigueur étendu

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.

### **Bilan de compétences**

Article 13

En vigueur étendu

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.

## **Passeport d'orientation, de formation et de compétences**

## Article 14

En vigueur étendu

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 œuvre 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 œuvre 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.

### Compte personnel de formation (CPF)

## Article 15

En vigueur étendu

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 œuvre du compte personnel de formation doit s'inscrire dans une co-action des parties prenantes, employeur et salarié.

### Définition et bénéficiaires

## Article 15.1

En vigueur étendu

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 (art. 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.

### Formations éligibles au compte personnel de formation

## Article 15.2

En vigueur étendu

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).

### Abondements au compte personnel de formation

## Article 15.3

En vigueur étendu

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 OPCA ou un OPACIF ;
- la Région ou l'Etat ;
- 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 CPNEFP, 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 (cf. article 6 du présent accord).

#### **Mobilisation du compte personnel de formation**

Article 15.4

En vigueur étendu

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.

#### **La validation des acquis de l'expérience**

Article 16

En vigueur étendu

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.

#### **Le congé de formation économique, sociale et syndicale**

Article 17

En vigueur étendu

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 œuvre du congé de formation économique, sociale et syndicale suit les règles légales et réglementaires en vigueur.

#### **Titre V Observatoire des métiers et des qualifications**

##### **Missions**

Article 18

En vigueur étendu

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 CPNEFP 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.

## Financement

### Article 19

En vigueur étendu

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 VI Suivi de l'accord

En vigueur étendu

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.

## Accord du 14 avril 2016 relatif à la répartition des fonds d'affectation des CFA pour l'année 2015

Signataires	
Organisations patronales	CSCA
Organisations de salariés	FEC FO FSPBA CGT SNECAA CFE-CGC SN2A CFTC FBA CFDT

En vigueur étendu

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 1er

En vigueur étendu

Les versements effectués pour l'année 2015 en application de l'accord du 17 juin 2015 précité sont fixés comme suit :

1. CFA de l'assurance : cent cinquante mille euros (150 000 €)
2. CFA Paris Académie Entreprise : vingt-cinq mille euros (25 000 €)

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2015 à cent soixante-quinze mille euros (175 000 €).

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

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2015 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.

## Accord du 20 juin 2016 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité

Signataires	
Organisations patronales	CSCA
Organisations de salariés	SNECAA CFE-CGC SN2A CFTC FBA CFDT

En vigueur étendu

### Préambule

A l'heure où il est essentiel de renforcer la compétitivité des entreprises et de favoriser l'investissement en vue de relancer la croissance, le Gouvernement, à travers le Pacte de responsabilité et de solidarité, soutient et accompagne les entreprises dans cette démarche en favorisant leur capacité à investir et leur développement.

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, conscients de leur responsabilité sociale, ont souhaité exprimer leur volonté commune de poursuivre cet objectif au niveau de la branche professionnelle en engageant une négociation sur ce thème.

L'assurance est un secteur en pleine mutation. Pour conserver leur niveau de compétitivité, les entreprises de la branche doivent s'adapter aux évolutions réglementaires et technologiques qui, non seulement, impactent l'organisation du travail et les techniques de distribution mais influent également sur le comportement des consommateurs et la concurrence. Les parties signataires de l'accord s'engagent dès lors à accompagner les entreprises de la branche professionnelle dans leur transformation.

C'est pourquoi l'accord prévoit des mesures appropriées à la situation économique et sociale de la branche professionnelle et au contexte de fortes mutations que connaît le secteur. Ces mesures portent notamment sur la formation des salariés au numérique, le développement du télétravail des salariés et la qualité de vie au travail.

De plus, la pérennité des entreprises passe avant tout par le renouvellement de leur population qui est assuré par la transmission des savoirs et des compétences entre générations. Aussi, les partenaires sociaux réaffirment, à travers cet accord, leur engagement en faveur du développement de l'emploi et des compétences, notamment en direction des jeunes et des seniors. En cela, l'accord s'inscrit dans la continuité des accords intervenus récemment sur le contrat de génération et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Enfin, l'accord acte des objectifs et des engagements pris notamment sur le niveau des embauches ou le maintien dans l'emploi des publics les plus fragiles.

A travers ces mesures concrètes et ambitieuses, indissociables de celles prises par le Gouvernement, la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances souhaite s'inscrire à la dynamique de croissance économique et sociale de la France.

## S'engager en faveur de l'emploi

### Article 1er

En vigueur étendu

Dans le cadre de cet engagement fort pour l'emploi, pour la transmission des compétences et la consolidation des expertises du secteur, les partenaires sociaux ont la volonté de se fixer des objectifs qualitatifs et quantitatifs sur la période 2017-2019. Ces objectifs doivent permettre de parvenir à recruter, sur trois ans, 4250 salariés en CDD et CDI, incluant les alternants.

#### 1.1. Insérer davantage par l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation)

La branche professionnelle du courtage d'assurances souhaite développer le recours à l'alternance au sein des entreprises qui la composent.

A cet effet, elle se fixe comme objectif d'augmenter le nombre d'alternants embauchés dans les entreprises. Ainsi, au 31 décembre 2015, les entreprises de la branche accueillent 800 alternants. L'objectif est d'atteindre au 31 décembre 2019 le chiffre d'au moins 1 500 alternants embauchés sur la période 2017-2019.

De plus, les parties signataires réaffirment leur volonté de soutenir une politique de développement de l'apprentissage au niveau de la branche professionnelle à travers notamment la recommandation d'un OCTA (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage) unique.

#### 1.2. Favoriser le déploiement de l'alternance dans les entreprises

La branche professionnelle dresse un double constat. D'un côté, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances n'arrivent pas à satisfaire leurs besoins en recrutement, et de l'autre, de nombreux jeunes restent éloignés de l'emploi.

Convaincus que l'alternance est l'un des moyens les plus efficaces pour, à la fois, répondre aux besoins en compétences des entreprises et insérer durablement les jeunes dans l'emploi, les partenaires sociaux décident de mettre en place une politique de sensibilisation des entreprises de la branche à l'apprentissage et à l'enseignement professionnel.

Aussi, les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche professionnelle à participer aux forums et à tout événement en lien avec l'emploi et l'alternance.

Afin d'accompagner les entreprises, et notamment les entreprises de moins de 50 salariés, dans leurs démarches d'accueil de jeunes en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage), les signataires du présent accord solliciteront les instances de l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) désigné par la branche, également OCTA recommandé par la branche, en vue du renforcement des services mis à disposition des entreprises et des candidats à l'alternance par cet organisme.

L'objectif premier étant de créer du lien entre les entreprises de la branche et les organismes ou écoles proposant des formations en alternance en lien avec les secteurs d'activité, les partenaires sociaux décident de s'appuyer sur les services de son OPCA-OCTA pour constituer une cartographie des Centres de formation des apprentis et des établissements privés ou universitaires.

Il est également rappelé qu'une plateforme Internet dédiée à l'apprentissage dans la branche a été créée à cet effet ([www.emploi-courtier-assurance.com](http://www.emploi-courtier-assurance.com)).

#### 1.3. Favoriser le maintien dans la branche professionnelle des alternants, en CDI ou en CDD d'une durée minimale de 6 mois

La branche professionnelle veut favoriser l'insertion durable des salariés embauchés en contrat d'alternance. En outre, il s'agit de permettre aux jeunes formés dans les entreprises à ce titre de se forger une première expérience professionnelle dans les métiers du courtage. Dès lors, les partenaires sociaux conviennent que les alternants doivent pouvoir bénéficier prioritairement des propositions de CDD formulées par les entreprises pour remplacer notamment des salariés en CDI absents et ce, dans le respect de la réglementation en vigueur. Les entreprises sont dès lors invitées à adopter cette démarche en faveur du maintien dans la branche des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée à l'issue de leur alternance.

Les parties signataires de l'accord se fixent comme objectif de maintenir dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances, en CDI ou en CDD d'une durée minimale de 6 mois, à l'issue de leur alternance, 10 % des jeunes parmi ceux qui seront accueillis en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage à durée déterminée. Il est convenu d'atteindre progressivement cet objectif sur la période 2017-2019.

Une démarche sera également engagée sur la période 2017-2019 avec les branches professionnelles d'activités représentées au sein d'OPCABAIA pour connaître leurs recrutements provenant d'alternants formés par la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

#### 1.4. Accueil des jeunes éloignés de l'emploi

Dans le contexte d'évolution progressive du niveau d'embauche des nouveaux entrants au niveau de la branche professionnelle, les entreprises s'engagent, pendant la durée de l'accord, à développer l'accueil des jeunes de niveau Bac ayant besoin d'une formation complémentaire pour accéder à un emploi dans le secteur du courtage d'assurance.

Afin d'encourager les entreprises à s'engager dans cette voie, la branche professionnelle recensera les bonnes pratiques des entreprises qui mettent en œuvre une politique novatrice en faveur des jeunes éloignés de l'emploi. Ces bonnes pratiques feront l'objet d'une analyse par la CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) de la branche.

Dans ce cadre, le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi, qui permet de bénéficier d'une formation nécessaire pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi, est encouragé.

La branche professionnelle invite également les entreprises à proposer des stages aux personnes, et notamment les jeunes éloignés de l'emploi, en vue de leur faire découvrir les métiers du courtage d'assurances et/ou de réassurances et de favoriser à court ou moyen terme leur insertion dans la branche professionnelle.

Afin d'optimiser la visibilité des offres de stage, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à afficher leurs offres sur la plateforme Internet dédiée à l'emploi et à la formation dans la branche du courtage ([www.emploi-courtier-assurance.com](http://www.emploi-courtier-assurance.com)).

## Mesures en faveur des personnes en situation de handicap

### Article 2

En vigueur étendu

#### 2.1. Développer l'insertion de personnes en situation de handicap

Les parties signataires souhaitent reprendre les dispositions de l'article 17, 2° de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances pour rappeler l'obligation des entreprises de 20 salariés et plus en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

Conformément aux dispositions des articles L. 5212-1 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. 5212-13 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 s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant une contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

La branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'engage à solliciter l'OPCA désigné par la branche, afin que soit conduite une politique de sensibilisation à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap dans toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

Il sera également demandé à l'OPCA désigné par la branche de mettre à disposition des entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances un accompagnement sur mesure en proposant des outils simples et concrets permettant l'insertion et l'accompagnement dans l'emploi par la professionnalisation des personnes handicapées.

La branche se fixe comme objectif d'accroître les embauches de personnes en situation de handicap.

Pour ce faire, les parties signataires se rapprocheront dès 2016, de structures telles que Pôle emploi, l'APEC, l'AGEFIPH, etc., afin de conclure des partenariats visant à construire des dispositifs dont l'objectif est de faire connaître le courtage d'assurances auprès des personnes en situation de handicap et de les préparer à exercer les métiers du courtage, à les insérer durablement dans l'emploi et à sécuriser leur parcours professionnel. Un plan d'action sur trois ans, correspondant à la durée du présent accord, sera recherché et mis en place avec ces structures spécialisées.

Afin d'assurer un suivi du nombre d'embauches au sein de la branche professionnelle, une enquête sera menée dès 2016 auprès des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances concernées avec l'appui de l'OPCA désigné par la branche qui collaborera par ailleurs avec la branche professionnelle pour rechercher d'autres sources d'information concernant l'embauche des personnes en situation de handicap dans les entreprises de courtage d'assurances.

Les politiques de développement de l'apprentissage au profit des personnes en situation de handicap engagées par les Centres de formation des apprentis sont encouragées et seront soutenues financièrement par la branche professionnelle.

Les initiatives prises par les écoles et les organismes de formation pour développer l'accès des personnes en situation de handicap aux CQP (certificat de qualification professionnelle) élaborés par la CPNEFP recevront également l'appui de la branche professionnelle.

Enfin, les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à favoriser l'accès des personnes en situation de handicap au télétravail.

## 2.2. Reconnaître et prendre en compte le handicap

Les entreprises sont invitées à mettre en place ou à développer des mesures destinées à favoriser la déclaration du handicap survenu après une maladie ou un accident, telle qu'accorder une journée de congé supplémentaire pour la réalisation d'un bilan fonctionnel.

Les partenaires sociaux invitent également les entreprises de la branche à encourager les salariés reconnus handicapés à réaliser un bilan de compétences.

Les entreprises pourront se rapprocher des organismes dédiés au handicap et de l'OPCA désigné par la branche pour la mise en place de ces mesures.

Cette incitation de la branche professionnelle vise à accompagner l'adaptation des salariés en situation de handicap à leur poste de travail ou à les accompagner dans leur reconversion professionnelle en privilégiant leur mobilité interne. Afin de trouver toute son efficacité, cet accompagnement se fera en tenant compte des besoins en compétences des entreprises.

## Sécuriser les parcours professionnels

### Article 3

En vigueur étendu

#### 3.1. Renforcer l'employabilité de tous les salariés en identifiant et comprenant les évolutions des métiers

Afin de prendre en compte l'évolution rapide des métiers, liée aux évolutions réglementaires technologiques et en particulier à la digitalisation des activités, la CPNEFP de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances :

- proposera au programme de travail de l'Observatoire des métiers au sein de l'OPCA de la branche professionnelle toute étude utile sur ce sujet ;
- s'engage à intégrer systématiquement cette dimension dans ses travaux récurrents et notamment dans le cadre de la refonte des référentiels des CQP de la branche professionnelle ;
- recensera les bonnes pratiques repérées dans les entreprises appréhendant l'impact du digital sur les compétences à acquérir ou développer pour occuper un emploi dans le secteur du courtage d'assurance.

#### 3.2. Favoriser l'embauche des seniors et les maintenir dans l'emploi

La branche professionnelle se fixe comme objectif d'accroître les embauches des personnes âgées de 45 ans et plus. Afin de suivre l'évolution du nombre d'embauches, les partenaires sociaux s'appuieront sur les services de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche. La branche se fixe comme objectif de recruter par an 150 salariés dans cette situation sur la période 2017-2019.

Les parties signataires souhaitent réaffirmer leur engagement en faveur du maintien dans l'emploi des seniors. Aussi, elles encouragent les entreprises de la branche à prendre des mesures en ce sens en vue de conserver a minima, au terme de la période triennale, le taux d'emploi des salariés âgés de 45 ans et plus constaté dans le portrait statistique 2015 de la branche, à savoir 27 %. Dans le cadre du suivi de l'accord, les partenaires sociaux de la branche professionnelle seront particulièrement attentifs à la situation des seniors de 57 ans et plus.

En vue d'atteindre cet objectif, les entreprises s'assureront de l'employabilité des salariés âgés de 45 ans et plus à travers notamment leur plan de formation et des dispositifs garantissant la transmission des compétences.

Pour y parvenir, les entreprises s'appuient sur le compte rendu de l'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié et s'engagent à favoriser, auprès des seniors volontaires justifiant des prérequis pour exercer ce rôle, l'exercice de missions de formation et/ou d'accompagnement tutorial.

Les entreprises sont également invitées à solliciter les seniors pour participer à des jurys d'examen, dans le cadre des démarches de type certificat de qualification professionnelle (CQP) et/ou VAE (validation des acquis de l'expérience).

Toujours en vue d'atteindre cet objectif au 31 décembre 2019, des possibilités d'aménagement et d'organisation du temps de travail des salariés âgés de 57 ans et plus pourront être étudiées par les entreprises.

#### 3.3. Favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi et assurer leur employabilité

Les parties signataires souhaitent rappeler les dispositifs en faveur de l'insertion professionnelle des personnes âgées de 35 à 45 ans éloignées de l'emploi et de leur employabilité.

Afin de poursuivre cet objectif et de renforcer l'attractivité de la branche auprès de ce public, les entreprises sont invitées à recourir au dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi et à identifier, lors des entretiens professionnels, les actions de VAE et de bilan de compétences à mettre en place.

Les services de l'OPCA désigné par la branche pourront accompagner les entreprises dans leur démarche.

#### 3.4. Accompagner les mobilités externes

Il sera proposé aux salariés de la branche concernés par une procédure de licenciement pour motif économique de bénéficier des services de la plateforme « emploi-courtier-assurance.com » dédiée à l'emploi, afin d'informer l'ensemble des entreprises du bassin d'emploi correspondant au secteur géographique de leur recherche, des compétences des salariés concernés.

## Offrir un environnement de travail de qualité

### Article 4

En vigueur étendu

#### 4.1. Assurer la mise en œuvre du télétravail

Les entreprises ayant mis en œuvre un dispositif de télétravail sont invitées à veiller a minima au respect des règles suivantes :

- mise en place sur la base d'un souhait commun à l'employeur et au salarié ;
- définition des conditions selon lesquelles chacune des parties peut mettre fin au télétravail moyennant un délai de prévenance préalablement défini ;
- prise en charge par l'employeur de tous les moyens et outils nécessaires au salarié pour l'accomplissement de sa mission sous forme de télétravail ;
- fixation, en concertation avec le télétravailleur, des jours de présence en entreprise et des plages horaires durant lesquelles il peut être contacté ;
- organisation, au moins chaque année, d'un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du télétravailleur.

Les parties signataires ouvriront des négociations au cours de l'année 2016 sur ce thème au niveau de la branche en prenant en considération la « Déclaration commune relative au télétravail » élaborée au niveau européen le 10 février 2015.

#### 4.2. Veiller à la qualité de vie au travail

La branche professionnelle entend veiller à la qualité de vie au travail des salariés. Elle souhaite renforcer les dispositifs destinés à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale au sein des entreprises de son champ. Pour y parvenir, les parties signataires ouvriront des négociations de branche sur ce thème au cours de l'année 2016.

#### 4.3. Favoriser la mixité et la diversité au sein de la branche professionnelle

La branche professionnelle invite les entreprises de la branche à recourir aux services de l'OPCA désigné par la branche en faveur de la mixité et de la diversité.

Elle continuera par ailleurs à recenser les bonnes pratiques des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances destinées à favoriser la mixité-diversité.

Les parties signataires affirment l'importance de la dimension « mixité-diversité » dans la communication sur les métiers de l'assurance pour diversifier les profils de candidats susceptibles de répondre aux besoins en recrutement des entreprises de la branche.

La branche professionnelle s'engage dès lors à multiplier ses actions dans le domaine de la relation entre le monde éducatif et le secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances, comme :

- l'intervention de professionnels dans les établissements d'enseignement pour présenter les métiers et les formations spécifiques de la branche professionnelle (CQP) ;
- la participation d'entreprises de la branche aux forums « emploi » des établissements d'enseignement ;
- la participation de la branche professionnelle à des salons de promotion des métiers ;
- le développement de partenariat avec des organismes tels que l'ONISEP servant de relais pour l'information du public, tout particulièrement la tranche d'âge 18-30 ans, sur les métiers et les formations de l'assurance.

La branche professionnelle soutient et encourage les organismes de formation à inscrire leurs sessions de formation dans des dispositifs tendant à favoriser la diversité et la mixité au sein de la branche professionnelle (ex : préparation opérationnelle à l'emploi collective).

Pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale du salarié, les entreprises de la branche examinent les possibilités offertes par les nouvelles technologies telles que le télétravail et l'usage des outils technologiques et recherchent, dans la mesure du possible, des solutions adaptées en matière d'aménagement du temps de travail ou d'organisation du travail.

### Dispositions diverses

#### Article 5

En vigueur étendu

##### 5.1. Suivi de l'accord

Il sera constitué une commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants de la CSCA et des organisations syndicales de salariés qui en sont signataires, qui se réunira au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

La commission de suivi sera composée d'un représentant titulaire par organisation syndicale de salariés signataire et d'un remplaçant, ainsi que d'autant de représentants de la CSCA.

Afin de mesurer les effets du présent accord et de suivre les engagements chiffrés qu'il contient, la commission de suivi s'appuiera sur les indicateurs déterminés par les partenaires sociaux et annexés au présent accord.

La commission de suivi pourra, en tant que de besoin, faire appel à un prestataire pour recueillir toutes données qu'elle jugerait utile à la mission de suivi qui lui est confiée. A cette fin, elle s'appuiera, le cas échéant, sur l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche en tenant compte des priorités définies par la CPNEFP et des fonds disponibles alloués à l'observatoire.

Elle veillera à ce que ses travaux intègrent, autant que de besoin, les dispositifs prévus par l'accord de branche relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le secrétariat de la commission de suivi sera assuré par la délégation patronale qui compilera, analysera et transmettra les éléments recueillis 15 jours avant chaque réunion.

##### 5.2. Portée juridique de l'accord

Sans préjudice des accords d'entreprise, les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé de façon défavorable aux dispositions du présent accord.

##### 5.3. Date d'effet et durée de l'accord

Les dispositions législatives et réglementaires relatives au Pacte de responsabilité et de solidarité couvrent la période 2017-2019.

Le présent accord prend effet à compter de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2019.

Durant cette période, les engagements du présent accord sont conditionnés au respect des mesures et du calendrier annoncés par le gouvernement, de l'absence d'évolution réglementaire défavorable au plan de la fiscalité des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances et des produits d'assurance et de l'absence de détérioration de la situation économique.

Les partenaires sociaux se rencontreront au cours du dernier semestre de l'année 2017 pour en faire un premier bilan.

##### 5.4. Dépôt légal et extension

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

### Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Indicateurs de suivi de l'accord

(non reproduit)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0041/boc\\_20160041\\_0000\\_0003.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0041/boc_20160041_0000_0003.pdf)

## Accord de méthode du 28 avril 2017 relatif à l'ordre public conventionnel

Signataires	
Organisations patronales	CSCA
Organisations de salariés	SNECAA CFE-CGC FBA CFDT

### Préambule

En vigueur non étendu

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 :

## **Objet**

### **Article 1er**

En vigueur non étendu

À travers cet accord, les partenaires sociaux de la branche professionnelle souhaitent déterminer sur les 2 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.

## **Déroulement de la négociation**

### **Article 2**

En vigueur non étendu

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 (CPPNI) conformément à l'article 1er du règlement intérieur qui la concerne.

## **Définition de la trame de travail**

### **Article 3**

En vigueur non étendu

Le présent accord fait état des discussions menées dans le 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 2 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 plus 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.
- 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 (art. 18,2, de la convention collective) ;
- le congé maternité (la branche prévoit 4 semaines supplémentaires) (art. 29) ;
- les absences, maladies et accidents (art. 32) ;
- le délai-congé (art. 36) ;
- le licenciement (notamment l'indemnité prévue) (art. 37) ;
- les dispositions communes relatives à la retraite (art. 39,3) ;
- les dispositifs de la formation professionnelle ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

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 :

GT3 - GT4 - GT5 :

- la période d'essai ;
- le licenciement ;
- le délai-congé.

GT6 - GT7 - GT8 :

- les absences maladie accident ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'objectif sur le second semestre étant d'aborder les thèmes suivants :

GT9 - GT10 :

- 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.

#### **Calendrier de travail**

##### **Article 4**

En vigueur non étendu

La négociation relative à l'ordre public conventionnel de la branche doit être mise en œuvre dans les 2 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 chargée 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.

#### **Maintien des dispositions conventionnelles existantes**

##### **Article 5**

En vigueur non étendu

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.

#### **Composition du groupe de travail**

##### **Article 6**

En vigueur non étendu

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.

#### **Moyens alloués aux partenaires sociaux**

##### **Article 7**

En vigueur non étendu

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 CSCA 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 CPPNI et de la CPNEFP. En effet elle ne saurait se cumuler avec la prise en charge des frais de repas et de transports prévue aux annexes I et VIII à la convention collective.

La CSCA remboursera les entreprises concernées.

#### 1. 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 CSCA sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 20 € par salarié participant aux réunions.

#### 2. 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 CSCA sur présentation de justificatifs (train sur la base du tarif SNCF, 2e classe).

### Information des entreprises de la branche

#### Article 8

En vigueur non étendu

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 CSCA et à en faire, autant que possible, la communication la plus large.

### Suivi de la négociation

#### Article 9

En vigueur non étendu

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.

### Entrée en vigueur de l'accord

#### Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

### Durée de l'accord

#### Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2018.

### Dépôt et extension

#### Article 12

En vigueur non étendu

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

## Accord du 22 juin 2017 relatif à l'affectation à des CFA des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2016

Signataires	
Organisations patronales	CSCA
Organisations de salariés	FEC FO FSPBA CGT SNECAA CFE-CGC SN2A CFTC FBA CFDT

En vigueur étendu

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,

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.

## Avenant du 14 janvier 2016 relatif à l'annexe I « Règlement intérieur de la commission paritaire »

Signataires	
Organisations patronales	CSCA
Organisations de salariés	SNECAA CFE-CGC FBA CFDT

### Préambule

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant décident de réécrire le règlement intérieur de la commission paritaire.

Le présent avenant remplace et rend caduc l'avenant du 20 juin 2002 (étendu par arrêté du 14 octobre 2002, Journal officiel du 25 octobre 2002).

### Composition de la commission

#### Article 1er

En vigueur non étendu

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 ; 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, et présente sur la liste établie par chaque organisation syndicale représentative sur le plan national, a la qualité de membre de la commission paritaire, 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 dans les conditions d'usage de leur entreprise.

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.

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.

## **Compétences de la commission**

### **Article 2**

En vigueur non étendu

La commission paritaire a notamment pour mission de négocier dans les domaines relevant d'une négociation obligatoire de branche, conformément à la réglementation légale et conventionnelle en vigueur, d'examiner toutes questions d'intérêt général concernant la situation des salariés et des employeurs des entreprises de courtage, et de proposer, s'il y a lieu, toute modification de la convention.

## **Administration**

### **Article 3**

En vigueur non étendu

#### **1. Présidence**

La présidence de la commission paritaire est assurée par un représentant de la délégation patronale.

Le président a pour rôle de :

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

#### **2. Réunions et convocations**

La commission se réunira en tant que de besoin, et selon les dispositions conventionnelles, réglementaires et légales qui fixent une périodicité de négociation obligatoire.

La commission paritaire 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 avis 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, communiquent par écrit au président de ladite commission, toute suggestion sur l'ordre du jour des futures réunions de la commission paritaire, 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.

#### **3. Secrétariat**

Le secrétariat de la commission et la rédaction des procès-verbaux sont assurés par les organisations patronales.

## **Réunions préparatoires**

### **Article 4**

En vigueur non étendu

Une réunion préparatoire est prévue avant chaque réunion de la commission paritaire.

Au titre de sa participation à la commission paritaire, chaque salarié - mandaté par son organisation syndicale représentative au plan national - bénéficie de 1 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.

## **Indemnisation**

### **Article 5**

En vigueur non étendu

Le temps passé en réunion de la commission paritaire, en réunion préparatoire est assimilé à du temps de travail effectif.

Les salariés siégeant au sein de la commission paritaire doivent transmettre à leur employeur ou au représentant de celui-ci copie de leur convocation dans les 8 jours de sa réception.

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

### **Article 6**

En vigueur non étendu

#### **1. Frais de repas**

Les frais de repas que les membres de la commission paritaire auront engagé 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 défalque 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 paritaire.

#### **2. 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 SNCF, 2e classe).

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la commission paritaire.

#### **3. Frais d'hébergement**

Lorsque la réunion de la commission paritaire ou la réunion préparatoire qui la précède dans la journée débute avant 9 h 30, 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 paritaire.

## Accord du 26 octobre 2017 portant sur la mise en place du nouveau dispositif relatif aux certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	CSCA,
Organisations de salariés	SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTC ; FBA CFDT,

### Préambule

En vigueur étendu

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, 10 ans après la création des premiers certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche professionnelle, les membres de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ont donc souhaité entreprendre la rénovation des référentiels des quatre CQP 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 CQP sera proposée en annexes.

### Titre Ier Dispositions générales

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1er de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (idcc 2247).

#### Définitions et objet

Article 2

En vigueur étendu

#### Définition d'une certification de qualification professionnelle (CQP)

Article 2.1

En vigueur étendu

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une reconnaissance nationale d'une qualification professionnelle créée et délivrée au sein de la branche professionnelle par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

#### Définition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Article 2.2

En vigueur étendu

La CPNEFP 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 CPNEFP 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 CQP.

#### Définition du répertoire national des certifications professionnelles

Article 2.3

En vigueur étendu

Il s'agit d'une liste où sont répertoriées des formations reconnues par l'État, adaptées au marché de l'emploi.

#### Objet

Article 2.4

En vigueur étendu

Au sein de la CPNEFP, les partenaires sociaux ont rénové les référentiels des quatre CQP 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 CQP en annexe.

#### Durée

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Suivi

Article 4

En vigueur étendu

La CPNEFP assurera le suivi de l'accord. Un groupe de travail pourra être constitué à cet effet si les parties le jugent nécessaire.

### **Entrée en vigueur**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

L'accord entrera en vigueur le jour de sa signature et fera l'objet d'une demande d'extension.

## **Titre II Travaux de rénovation des CQP**

### **Processus de rénovation des CQP**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

### **Décision de rénover les CQP**

#### **Article 6.1**

En vigueur étendu

C'est en s'appuyant sur les études menées et les avis et travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications que la CPNEFP du courtage d'assurances décide de rénover les référentiels des quatre CQP.

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 CQP a conduit les partenaires sociaux à opter pour une nouvelle architecture comprenant trois CQP 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 CQP seront présentés en annexe du présent accord. Il s'agit du :

- CQP « Chargé de clientèle en courtage d'assurance » ;
- CQP « Gestionnaire assurances de personnes en courtage d'assurance » ;
- CQP « Gestionnaire IARD en courtage d'assurance » avec une spécialisation au choix : « production » ou « sinistre ».

### **Rénovation des CQP**

#### **Article 6.2**

En vigueur étendu

La rénovation d'un CQP 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 CPNEFP 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 prérequis, 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 CQP par la VAE ;
- l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la préparation des CQP 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 CQP par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

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 CQP.

Le niveau d'entrée dans le dispositif dépend du CQP choisi par le candidat.

### **Renouvellement des CQP au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)**

#### **Article 6.3**

En vigueur étendu

Les trois CQP résultant de la procédure de rénovation doivent faire l'objet d'une demande de renouvellement au RNCP selon les conditions fixées par la commission nationale des certifications professionnelles.

### **Habilitation des organismes de formation**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Pour ces CQP, la CPNEFP lancera dès le mois de novembre 2017 un appel d'offres en vue d'habiliter un certain nombre d'organismes de formation pour une durée déterminée.

Pour s'assurer que les CQP soient dispensés par des organismes de qualité, la CPNEFP questionne les différents centres de formations sur leur fonctionnement, leurs activités, leurs formateurs et leurs spécificités.

La CPNEFP examine ensuite les propositions des différents organismes de formation et procède à une sélection.

### **Durée, renouvellement, modification et suppression des CQP**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Les CQP 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 CPNEFP, 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 CQP entreront en vigueur pour les promotions débutant après la décision de modification. Ces modifications pourront être décidées par la CPNEFP à tout moment.

### **Titre III Issue de la formation**

#### **Obtention du CQP**

##### Article 9

En vigueur étendu

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 CPNEFP décide de l'attribution du CQP au vu des évaluations finales et de la délibération du jury de certification.

#### **Modalités de délivrance du CQP**

##### Article 10

En vigueur étendu

Le candidat qui passe avec succès l'évaluation terminale obtient un certificat établi par la CPNEFP.

La CPNEFP tiendra à jour la liste des personnes ayant validé le CQP.

#### **Reconnaissance du CQP**

##### Article 11

En vigueur étendu

Lorsque l'obtention du CQP 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° 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 CQP.

En vigueur étendu

(Image non reproduite, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0008/boc\\_20180008\\_0000\\_0002.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0008/boc_20180008_0000_0002.pdf)

## **Accord du 23 novembre 2017 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	CSCA,
Organisations de salariés	SNECAA CFE-CGC ; FBA CFDT,

En vigueur étendu

Le précédent accord sur les taux de contribution à la formation professionnelle conclu pour une durée déterminée de 2 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 (OPCA) désigné a porté à la connaissance des membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 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 œuvre 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'OPCA 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.

#### **Champ d'application**

##### Article 1er

En vigueur étendu

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

#### **Objet**

##### Article 2

En vigueur étendu

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.

#### **Ventilation des contributions des entreprises de moins de 11 salariés**

##### Article 3

En vigueur étendu

Les contributions des entreprises de moins de 11 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises employant moins de 10 salariés

(En pourcentage.)

Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux) à compter du 1er janvier 2018
Professionalisation	0,15
Plan de formation	0,85

**Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 20 salariés**

Article 4

En vigueur étendu

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

(En pourcentage.)

Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux) à compter du 1er janvier 2018
Professionalisation	0,30
Plan de formation	0,50
Compte personnel de formation	0,20
Congé individuel de formation	0,15
FPSP	0,15

**Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés et inférieur à 50 salariés**

Article 5

En vigueur étendu

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés et inférieur à 50 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés et inférieur à 50 salariés

(En pourcentage.)

Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux) à compter du 1er janvier 2018
Professionalisation	0,30
Plan de formation	0,50
Compte personnel de formation	0,20
Congé individuel de formation	0,15
FPSP	0,15

**Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 300 salariés**

Article 6

En vigueur étendu

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 :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 300 salariés

(En pourcentage.)

Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux) à compter du 1er janvier 2018
Professionalisation	0,30
Plan de formation	0,40
Compte personnel de formation	0,20
Congé individuel de formation	0,20
FPSP	0,20

La cotisation, relevant du plan de formation et devant être versée par ces entreprises à l'OPCA 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.

**Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés**

Article 7

En vigueur étendu

Les contributions des entreprises de 300 salariés et plus sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises employant 300 salariés et plus

(En pourcentage.)

Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)
	À compter du 1er janvier 2018
Professionalisation	0,40 %
Plan de formation	0 %
Compte personnel de formation	0,20 %

Congé individuel de formation	0,20 %
FPSP	0,20 %

#### Article 8

En vigueur étendu

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 doit 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 civile 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 %.

#### Entrée en vigueur

##### Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet à compter du 1er janvier 2018.

#### Durée

##### Article 10

En vigueur étendu

L'accord est conclu pour une durée de 2 ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

#### Suivi

##### Article 11

En vigueur étendu

Compte tenu des évolutions légales et réglementaires prévues ainsi que des actions mises 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 de 1 an pour faire un point sur l'état des engagements financiers pris sur l'année 2018 par l'OPCA désigné.

#### Dépôt et extension

##### Article 12

En vigueur étendu

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

## Accord du 28 juin 2018 relatif à l'affectation à des CFA des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2017

Signataires	
Organisations patronales	CSCA ; Planète courtier,
Organisations de salariés	FEC FO ; FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CFTC ; FBA CFDT,

En vigueur non étendu

Vu les dispositions de l'accord-cadre du 28 juin 2018 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,

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Les versements effectués pour l'année 2017 en application de l'accord du 28 juin 2018 précité sont fixés comme suit :

1. Paris Académie Entreprise : 50 000 € (cinquante mille euros).
2. IGS Paris : 50 000 € (cinquante mille euros).
3. IGS Lyon : 9 000 € (neuf mille euros).
4. CFA de l'Assurance : 53 000 € (cinquante-trois mille euros).
5. IFA des Alpes : 12 000 € (douze mille euros).
6. CFA Epure Méditerranée : 58 000 € (cinquante-huit mille euros).
7. ADEFA : 18 000 € (dix-huit mille euros).

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2017 à 250 000 € (deux cent cinquante mille euros).

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 2017 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.

## **Accord-cadre du 28 juin 2018 relatif à l'affectation à des CFA des fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	CSCA ; Planète courtier,
Organisations de salariés	SNECAA CFE-CGC ; SN2A CFTC ; FBA CFDT,

En vigueur non étendu

Vu les dispositions de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 et de l'accord sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances du 14 avril 2016,

Vu les articles L. 6332-16 et R. 6332-78 du code du travail,

Considérant le développement de l'apprentissage au sein de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances,

Considérant que pour soutenir ce développement, les centres de formations d'apprentis de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances, ainsi que ceux accueillant des apprentis avec le soutien de ladite branche, doivent pouvoir bénéficier d'aides financières émanant de celle-ci,

### **Priorités de la branche en matière d'apprentissage**

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle tiennent à rappeler les engagements pris dans le cadre de l'accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité du 20 juin 2016 en matière d'apprentissage.

En concluant cet accord, la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances a exprimé le souhait de développer le recours à l'alternance au sein des entreprises qui la composent.

À cette occasion, elle s'est fixé un objectif d'au moins 1 500 alternants à atteindre sur la période 2017-2019.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux tiennent à ce que les fonds soient exclusivement affectés à la prise en charge de frais de fonctionnement afférents aux formations accueillant des apprentis du secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement. Cette exigence constitue dès lors un critère essentiel d'affectation des fonds.

Au-delà du souhait d'augmenter le nombre d'apprentis au sein des entreprises de courtage d'assurances, les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'insertion durable des salariés embauchés en contrat d'alternance. À cet égard, ils tiennent à rappeler que les alternants doivent pouvoir bénéficier prioritairement des propositions de CDD formulées par les entreprises pour remplacer notamment des salariés en CDI absents et ce, dans le respect de la réglementation en vigueur. Les entreprises sont dès lors invitées à adopter cette démarche en faveur du maintien dans la branche des bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée à l'issue de leur alternance.

Les parties signataires du présent accord tiennent à ce que l'affectation annuelle des fonds poursuive les priorités définies par la branche et rappelées au présent article.

### **Entreprises de moins de 50 salariés**

#### Article 2

En vigueur non étendu

Outre les priorités générales précédemment visées, les parties signataires du présent accord souhaitent développer l'apprentissage particulièrement dans les entreprises de moins de 50 salariés.

En effet, les partenaires sociaux sont convaincus que l'apprentissage est une solution adaptée pour permettre in fine aux TPE-PME, constituant 88 % de la branche professionnelle, à la fois d'anticiper leurs besoins en recrutement et de participer à l'attractivité de la branche.

Pour inciter les entreprises à s'inscrire dans cette démarche, des solutions d'accompagnement seront mises en place.

### **Principe du reversement**

#### Article 3

En vigueur non étendu

Les fonds recueillis par AGEFOS-PME auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances, au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des actions de professionnalisation, peuvent faire l'objet d'un reversement aux centres de formation d'apprentis accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une entreprise du secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Ce reversement ne peut excéder 10 % des sommes collectées par AGEFOS-PME, dans le cadre précité, au titre des actions de professionnalisation, déduction faite des frais de gestion de l'OPCA.

### **Détermination des centres de formation des apprentis (CFA) bénéficiaires et des dotations**

#### Article 4

En vigueur non étendu

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées chaque année par les membres de la section paritaire professionnelle (SPP) au sein d'AGEFOS-PME et par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances qui se réunissent avant le 30 juin.

À l'issue de cet examen, la CPNEFP formule une proposition d'affectation des fonds entre les différents CFA à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

L'affectation des sommes attribuées dans ce cadre fait l'objet d'un accord distinct du présent accord.

Cet accord annuel détermine :

- la liste des centres de formations d'apprentis bénéficiaires du reversement. Il devra s'agir de CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage dans le secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances ;
- le montant attribué à chacun d'eux.

### **Modalités du reversement**

#### Article 5

Pour bénéficier du reversement prévu par le présent accord, les centres de formations d'apprentis entrant dans le champ défini ci-dessus devront transmettre au secrétariat de la CPNEFP, avant le 1er mars de chaque année, une demande motivée de financement de leurs frais de fonctionnement.

Les sommes versées aux CFA dans ce cadre doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de frais de fonctionnement afférents aux formations accueillant des apprentis du secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Les demandes de financement des CFA sont examinées en prenant en compte, notamment, les critères et éléments suivants :

- coûts affichés par le CFA ou la section accueillant les apprentis du secteur du courtage d'assurances ;
- part de financement reçue par le CFA au titre de la subvention régionale ;
- part de financement attendue par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ; analyse du financement attendu et réellement perçu à ce titre au cours de l'année N-1 ;
- localisation du CFA ;
- taux de réussite aux examens ;
- devenir des apprentis ;
- liens avec le monde professionnel du secteur du courtage d'assurances ;
- mesures d'accompagnement mises en œuvre.

### Contrôle de l'utilisation des fonds

#### Article 6

En vigueur non étendu

Les CFA qui ont reçu des fonds d'AGEFOS-PME doivent apporter la preuve qu'ils les ont utilisés conformément aux conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par le présent accord. À cet effet, ils adresseront au secrétariat de la CPNEFP, avant le 1er mars de chaque année, tous les documents nécessaires à ce contrôle.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-81 du code du travail, les parties signataires du présent accord mandatent AGEFOS-PME, pour s'assurer, sous le contrôle de son commissaire aux comptes, de la conformité des versements.

### Suivi de l'accord

#### Article 7

En vigueur non étendu

Chaque année, à l'occasion de l'affectation des fonds entre les différents CFA, les partenaires sociaux veilleront au respect de la procédure et des principes déterminés dans le cadre du présent accord et de l'application des critères définis à l'article 4 ci-avant.

Ils veilleront également à ce que l'affectation annuelle s'opère dans le respect des priorités de la branche professionnelle en matière d'apprentissage.

### Durée de l'accord

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée de 3 ans à dater de sa signature. Cependant, il pourra être révisé avant son terme pour tenir compte, le cas échéant, des modifications apportées par la réforme de l'apprentissage.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

## Accord du 28 juin 2018 relatif au télétravail

Signataires	
Organisations patronales	CSCA ; Planète courtier,
Organisations de salariés	SNECAA CFE-CGC ; SN2A CFTC ; FBA CFDT,

### Préambule

En vigueur étendu

Le fonctionnement des entreprises du secteur des services est fortement remis en cause ces dernières années par l'utilisation généralisée des nouvelles technologies et l'émergence de nouveaux modes de consommation.

Cette évolution se poursuit sans être encore arrivée à son terme : les nouvelles technologies deviennent dès lors un outil de production indispensable et incontournable des entreprises du secteur assurantiel et notamment de celles de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Cette tendance forte a des implications multiples sur les organisations du travail dans les entreprises : les conditions de travail des salariés, le management doivent être redéfinis et repensés. Le temps et le lieu de travail eux-mêmes subissent des mutations importantes dues en particulier à l'accès à distance aux outils de production à partir du domicile des salariés dans le cadre du télétravail.

Cette nouvelle forme d'organisation du travail nécessite de la part des entreprises une adaptation de leur fonctionnement managérial et technique (processus de contrôles, lien avec les télétravailleurs, sécurisation des données par exemple) et une adaptation des télétravailleurs lesquels, confrontés à de nouvelles situations dans la façon dont ils travaillent, doivent aussi revoir leurs modes de fonctionnement dans un cadre qui n'est plus le cadre traditionnel de l'entreprise. Un tel changement nécessite une implication réciproque de l'entreprise et du salarié, et une grande vigilance dans la mise en œuvre du télétravail dans l'entreprise.

Car s'il participe et va être amené à participer largement au développement économique des entreprises du secteur, le télétravail est aussi pour les salariés un élément essentiel de la qualité de vie au travail en leur permettant de travailler régulièrement ou non dans un environnement privé, spécifiquement aménagé, limitant les déplacements vers l'entreprise. Il doit aussi permettre de leur garantir un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale dont les limites ont tendance à s'estomper et à être prémuni d'un risque d'isolement vis-à-vis de la communauté sociale que représente l'entreprise. Les risques liés à la santé du télétravailleur doivent faire l'objet d'une attention particulière.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité que les entreprises disposent d'un cadre pour mettre en œuvre les modalités du télétravail. Le présent accord a pour objectif de leur apporter une aide à son déploiement dans les entreprises en rappelant les étapes et les règles qui doivent être respectées pour y parvenir, les mesures à prendre pour en assurer le suivi et finalement le succès dans l'intérêt bien compris des entreprises et des salariés.

Pour les parties signataires du présent accord, le télétravail doit à la fois être un facteur de qualité de vie au travail et de maintien dans l'emploi et permettre de soutenir la productivité de l'entreprise.

### Titre Ier Définition du télétravail

Le télétravail désigne une organisation du travail incluant alternativement travail au domicile du salarié et travail au sein des locaux de l'entreprise, défini comme suit dans l'article L. 1222-9 du code du travail modifié par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 :

« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors des locaux de l'entreprise de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC) ».

Le télétravail renvoie à différentes formes de télétravail répondant à un large éventail de situations et de pratiques d'entreprise susceptibles d'évoluer.

Est qualifié de télétravailleur au sens du présent accord tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit en cours d'exécution du contrat de travail, du télétravail tel que défini au présent titre.

### **Définition des différentes situations de télétravail**

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'existence d'une situation de télétravail au sens du présent titre induit nécessairement un lien de subordination entre le salarié et l'employeur. Ainsi, le travailleur indépendant utilisant les moyens ou les technologies de l'information et de la communication pour effectuer des prestations de service auprès de ses clients n'est pas qualifié de télétravailleur au sens du présent accord.

Les parties signataires du présent accord distinguent plusieurs situations de télétravail :

- les salariés « nomades » : contrairement aux salariés sédentaires, ces salariés exercent des activités itinérantes par leur nature qui ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur.

Par définition, les salariés « nomades » ne sont pas visés par les dispositions du présent accord dans la mesure où les technologies de l'information et de la communication ont pour seul objet de faciliter le travail et le contact avec l'entreprise ;

- les télétravailleurs « réguliers » : pour ces salariés, la situation de télétravail est stable sur une période déterminée ou indéterminée.

Parmi les télétravailleurs « réguliers », sont visés les salariés qui exercent leurs activités en totalité en dehors des locaux de l'entreprise et les salariés « pendulaires » ou « alternants » qui alternent entre le travail dans les locaux de l'entreprise et le travail à l'extérieur ;

- les télétravailleurs « occasionnels » : ces salariés travaillent de façon temporaire hors des locaux habituels de l'entreprise en vue de faciliter la bonne exécution de leurs activités en cas de besoins ponctuels et souvent imprévus.

### **Caractère volontaire et principe de réversibilité**

#### Article 2

En vigueur étendu

Cette forme d'organisation et/ou de réalisation du travail doit être fondée sur un principe de double volontariat et de réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du salarié.

Lorsque le salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail de manière régulière ou occasionnelle, l'employeur examine cette demande et apporte une réponse au salarié dans un délai raisonnable pouvant être défini dans un accord collectif ou une charte.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à ce mode d'organisation doit motiver sa réponse. Les conditions dans lesquelles doit intervenir le refus et les motifs de refus peuvent être listés dans l'accord collectif ou la charte.

Si l'entreprise propose le télétravail au salarié, celui-ci est en droit d'accepter ou de refuser.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut, en cours d'exécution du contrat de travail, postuler à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification et à ses compétences professionnelles. L'employeur, informé du souhait du salarié, communique sur la disponibilité de tout poste de cette nature.

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions initiales d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir d'y mettre fin et organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise.

Les modalités encadrant le principe de réversibilité du télétravail peuvent être prévues par accord collectif ou dans une charte établie au sein de l'entreprise (suspension temporaire, interruption automatique...).

Conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

### **Titre II Introduire le télétravail dans l'entreprise**

#### **Autodiagnostic préalable de l'entreprise**

#### Article 3

En vigueur étendu

L'introduction du télétravail au sein de l'entreprise et son organisation dépendent du contexte dans lequel évolue l'entreprise (organisation de l'entreprise, effectif, besoins, ambiance de travail, recours aux outils numériques...) et de la compatibilité de ce mode d'organisation de travail et les emplois concernés (réception des clients, effectif du service, besoins d'interaction avec les autres salariés...).

La mise en place du télétravail au sein de l'entreprise nécessite d'étudier la faisabilité du projet notamment en identifiant les emplois susceptibles d'être concernés, en mesurant les effets induits par le télétravail et en évaluant les coûts liés et les moyens nécessaires à sa mise en place au regard de l'organisation générale de l'entreprise.

Les objectifs poursuivis à travers la mise en place du télétravail sont déterminés pour permettre de mieux définir les critères d'éligibilité des salariés. Le recours au télétravail peut être organisé de manière régulière et/ou occasionnelle en fonction des objectifs de l'entreprise et des attentes et demandes des salariés.

Les parties signataires invitent les entreprises à mener cette réflexion avec le comité social et économique s'il existe.

#### **Expérimenter le télétravail**

#### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche professionnelle à opter pour une phase d'expérimentation du télétravail, quelle qu'en soit sa forme, avant sa mise en place.

La phase d'expérimentation dont la durée est définie par l'entreprise doit permettre de mieux connaître et appréhender les attentes des salariés et d'adapter les objectifs de l'entreprise.

L'entreprise peut décider de conduire cette expérimentation sur un ou plusieurs services en fonction des objectifs qu'elle aura prioritairement définis.

Dans cette phase d'expérimentation, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances assurent par tout moyen la présentation du projet tant du point de vue des emplois éligibles que des outils et supports d'accompagnement nécessaires à la mise en place du télétravail ou encore des contraintes horaires.

À l'issue de la phase d'expérimentation, une phase d'évaluation est mise en place pour adapter si besoin le projet de télétravail initial et de déployer, le cas échéant, le projet dans l'ensemble des services de l'entreprise.

### **Organiser le télétravail**

#### Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler que le travail réalisé par le télétravailleur doit l'être dans les mêmes conditions que s'il avait été réalisé dans les locaux de l'employeur. L'entreprise et le salarié veillent à ce que ces conditions soient reproduites dans le cadre du télétravail.

Le télétravail peut être mis en place par accord collectif ou, à défaut dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique s'il existe.

Dans ce cas, l'accord collectif ou la charte est porté(e) à la connaissance des salariés concernés.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, quelle qu'en soit sa forme, ils formalisent leur accord par tout moyen.

À cette fin, un avenant au contrat de travail peut être conclu pour les télétravailleurs réguliers.

Afin d'accompagner les entreprises dans la formalisation du télétravail, les parties signataires conviennent de mettre à dispositions des entreprises de la branche :

- un modèle d'accord collectif ;
- un modèle de charte ;
- un modèle d'avenant au contrat de travail.

Lorsqu'il ou elle existe, l'accord collectif ou la charte précise les conditions de passage en télétravail, les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail, les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail, les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail et la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

À cet égard, les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler les risques du télétravail informel tant pour l'employeur que pour le salarié. Quel que soit le formalisme retenu par l'entreprise pour mettre en œuvre le télétravail, celui-ci vise à sécuriser le dispositif. Il permet, d'une part, au salarié de bénéficier de la présomption d'accident de travail prévue à l'article L. 1222-9 du code du travail dès lors que l'accident survient sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle, et d'autre part, à l'employeur de déclencher, le cas échéant, les garanties de son contrat d'assurance responsabilité civile professionnelle.

La mise en place du télétravail doit être réfléchie, encadrée, mesurée et partagée. Elle doit à la fois prendre en considération les aptitudes des salariés occupant des postes éligibles à recourir au télétravail et veiller à la bonne organisation des services au sein de l'entreprise.

Pour ce faire, et afin de veiller au principe d'égalité entre les salariés, le recours au télétravail doit reposer sur des critères d'éligibilité clairs et objectifs que l'entreprise aura dégagés dans le cadre de son autodiagnostic.

Le recours au télétravail peut ainsi être subordonné à une ancienneté minimale, être exclu pour les contrats à durée déterminée inférieurs à une certaine durée, être réservé aux salariés à temps plein ou à temps partiel dont la durée du travail est supérieure à un certain pourcentage... et pourra tenir compte de la capacité d'autonomie du salarié, de la configuration de l'équipe, de la compatibilité du logement du télétravailleur, des exigences intrinsèques du poste occupé.

En tout état de cause, l'entreprise devra s'interroger sur le nombre ou le pourcentage de salariés qui pourront être télétravailleurs de manière à ne pas désorganiser l'entreprise. Pour ce faire, elle s'appuiera sur la phase d'expérimentation et pourra définir des quotas.

Quelle que soit sa forme, le recours au télétravail doit répondre in fine aux objectifs fixés par l'entreprise et être compatible avec les emplois concernés.

Les entreprises de la branche professionnelle prendront en compte dans la mise en place du télétravail les différentes modalités de temps de travail des salariés (temps partiel, convention de forfait en jours, modulation du temps de travail...) afin de fixer des règles garantissant la distinction entre le temps de travail et les temps relevant de la vie familiale et personnelle.

Le télétravail occasionnel peut également permettre de répondre à des besoins ponctuels, et souvent imprévus engendrés par des circonstances exceptionnelles (à titre indicatif : intempéries, recommandation du médecin du travail, déménagement en cours des bureaux, plan de continuité d'activité...).

Le télétravail peut être également préconisé par le médecin du travail (incapacité temporaire, femmes en situation de grossesse, personnes en situation de handicap...). Dans ce cas, il appartient à l'entreprise d'apprécier la situation et de s'assurer, le cas échéant, que l'ensemble des conditions sont réunies pour la mise en place du télétravail.

Lorsque les deux parties sont d'accord pour mettre en place le télétravail, une période d'adaptation doit avoir lieu. Pendant cette période, chacune des parties est libre de mettre fin unilatéralement au télétravail moyennant un délai de prévenance préalablement défini.

À l'issue de la période de télétravail, le salarié exercera à nouveau ses fonctions dans les locaux de l'entreprise.

Quoi qu'il en soit, la question de la poursuite ou non du télétravail sera abordée au cours d'un entretien mis en place avant la fin de la période d'adaptation.

Le télétravail peut s'exercer au domicile du salarié, en centre partagé avec d'autres salariés de la même entreprise ou d'une entreprise différente ou encore en bureau satellite, autre que celui du lieu de travail habituel appartenant à l'entreprise ou à une entreprise différente à l'exclusion de tout autre lieu non prévu.

L'accord collectif ou la charte peut préciser les lieux envisagés du télétravail.

Lorsque le télétravail est envisagé au domicile du salarié, l'employeur s'assure par le moyen convenu au préalable avec le salarié de la conformité des installations électriques, et de la qualité de l'accès internet. Le salarié s'assure de bonne foi aux vérifications techniques conditionnant la possibilité du télétravail.

En cas de recours au télétravail régulier, l'employeur prendra en charge les surcoûts susceptibles d'être engendrés par l'exercice des fonctions du salarié à son domicile.

Il est recommandé aux entreprises de définir clairement les frais pris en charge par l'employeur préalablement à la mise en œuvre du télétravail notamment si le télétravail fait partie des conditions d'embauche. Ils pourront être précisés dans l'accord collectif ou la charte. Le niveau de prise en charge pourra varier selon les typologies de télétravail.

Le salarié s'engage à exercer ses fonctions dans des conditions visant à garantir la distinction entre sa vie personnelle et familiale et sa vie professionnelle et favorables à l'exécution du travail et à la concentration.

En tout état de cause, les télétravailleurs seront informés, au même titre que les autres salariés, des procédures à mettre en œuvre afin de garantir la protection des données personnelles des clients et prospects telle que prévue par les textes en vigueur.

### **Titre III Intégrer le télétravail dans un climat de confiance**

#### **Instaurer une confiance réciproque**

##### Article 6

En vigueur étendu

Pour tirer profit de cette nouvelle organisation du travail, les parties signataires du présent accord considèrent que la mise en place du télétravail doit répondre à un objectif d'équilibre entre l'autonomie du salarié et le contrôle de l'entreprise.

Pour atteindre cet objectif, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'assurent de maintenir le lien entre les salariés d'une même équipe, et plus particulièrement entre les managers et leur équipe.

À travers la mise en place du télétravail, l'enjeu des entreprises est double ; lutter à la fois contre la culture du présentisme et contre l'isolement du télétravailleur.

Les entreprises de la branche professionnelle veilleront à maintenir le dialogue avec les télétravailleurs en prévoyant des temps communs d'échange avec les autres salariés de son équipe et/ou de l'entreprise sur le site ou dans les locaux de l'entreprise.

Afin de maintenir une relation de confiance du manager envers son équipe et de l'équipe envers son manager et d'atteindre les objectifs et les enjeux liés à la

mise en place du télétravail, l'entreprise veille à former tant les managers que les équipes concernées.

L'objectif est de sensibiliser l'ensemble des salariés concernés à cette nouvelle méthode de travail afin que les entreprises et les salariés en tirent tous les avantages.

### **Informé les télétravailleurs sur l'utilisation conforme des outils**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Afin d'assurer la distinction entre la vie personnelle et familiale et la vie professionnelle du salarié et de la protection des données professionnelles, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances assurent l'entretien des équipements qu'elles mettent à la disposition du télétravailleur.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements mis à disposition, le télétravailleur en avise immédiatement l'entreprise suivant les modalités déterminées par celle-ci.

Le télétravailleur est informé des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection des données personnelles et à leur confidentialité.

Il est également informé de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions.

L'employeur peut ainsi limiter techniquement l'utilisation du matériel informatique qu'il a fourni à un usage professionnel et peut prendre, dans le respect des prescriptions de la CNIL, les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par les télétravailleurs à des fins professionnelles.

Il est recommandé aux entreprises de définir clairement les questions relatives aux équipements de travail et notamment à la responsabilité des équipements et des données. À cet effet, l'entreprise pourra déterminer ces règles dans une charte informatique spécifique.

Les parties signataires du présent accord tiennent à ce que les entreprises de la branche professionnelle sensibilisent les télétravailleurs au droit à la déconnexion.

Elles réaffirment l'importance du bon usage professionnel des outils numériques et de communication professionnels et de la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

À cet égard, les parties signataires du présent accord rappellent que les entreprises de 50 salariés et plus doivent négocier, dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail, sur le droit à la déconnexion du salarié et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. L'accord porte sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

À défaut, une charte doit être élaborée sur ce sujet, après avis du comité social et économique s'il existe. Cette charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit notamment la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage adapté des outils numériques.

Outre la mise en place d'outils de contrôle pertinents et proportionnés au but recherché, l'entreprise définit dans l'accord collectif ou la charte, lorsqu'il ou elle existe, les plages horaires durant lesquelles il peut être contacté afin de combiner son droit à la déconnexion et le respect de ses temps de repos avec les nécessités de communication professionnelle.

Les parties signataires tiennent à rappeler que le droit à la déconnexion relève de la santé des salariés et que toute entreprise, quelle que soit sa taille, a une obligation de résultat dans ce domaine à leur égard. Les entreprises de moins de 50 salariés sont donc encouragées à négocier un accord collectif relatif au droit à la déconnexion avec leurs institutions représentatives du personnel s'il en existe. À défaut, une charte pourra être élaborée.

Pour accompagner les entreprises dans la formalisation des règles relatives à l'utilisation des outils numériques et au droit à la déconnexion, des modèles de chartes sont mis à disposition.

L'employeur veille à préserver la santé et la sécurité des télétravailleurs au même titre que les salariés exerçant leurs fonctions au sein de l'entreprise. Il fait application des règles légales et conventionnelles édictées en la matière et veille à ce que le télétravailleur les respecte. Pour ce faire, l'employeur pourra s'appuyer sur le CHSCT ou la commission santé, sécurité et conditions de travail créée au sein du comité social et économique, le cas échéant.

### **Titre IV Pérenniser le télétravail dans l'entreprise**

#### **S'assurer du bénéfice du télétravail**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Pour être pérenne au sein de l'entreprise, le télétravail doit être bénéfique ou neutre pour le salarié et pour l'entreprise.

L'entretien annuel qui doit porter sur les conditions d'activité et la charge de travail permet notamment à l'entreprise d'apprécier l'opportunité du maintien de ce mode d'organisation du travail au regard des objectifs et des résultats attendus du télétravailleur.

En vue de cet entretien, l'entreprise donne des points de repère identiques à ceux utilisés par les salariés travaillant dans les locaux de l'employeur (charge de travail, normes de production, critères de résultats attendus...). Il en est de même des méthodes d'évaluation qui doivent être identiques à celles utilisées pour les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise et doivent permettre au télétravailleur de respecter la législation relative à la durée du travail et des temps de repos.

#### **S'assurer de l'égalité de traitement des salariés**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Les salariés en situation de télétravail bénéficient des mêmes droits que les salariés de l'entreprise.

L'entreprise doit veiller à assurer d'une manière générale l'égalité de traitement entre les télétravailleurs et les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise. Cette égalité de traitement porte essentiellement sur la charge de travail, l'accès à la formation et l'accès aux droits collectifs.

Les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que des salariés en situation comparable qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Les salariés concernés par le télétravail bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, de la législation sur les accidents du travail et de trajet et des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

#### **Assurer le suivi du télétravail**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Pour les parties signataires du présent accord, employeurs comme salariés doivent tirer profit de ce mode d'organisation du travail. Le télétravail doit être à la fois un facteur d'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail permettant au télétravailleur de concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale et un moyen de soutenir la productivité de l'entreprise.

Un suivi du télétravail sera effectué de manière régulière, et autant que faire se peut, une fois par trimestre, par le manager du télétravailleur. Ce suivi portera notamment sur les conditions de travail du salarié et sa charge de travail.

Les entreprises pourront également s'appuyer sur l'entretien annuel d'évaluation pour assurer ce suivi et sur l'entretien prévu à l'article L. 3121-65 du code du travail lorsqu'il est requis.

Afin d'évaluer les avantages du télétravail tant pour les salariés concernés que pour l'entreprise et d'apprécier l'opportunité de pérenniser ce mode d'organisation du travail, les entreprises de la branche professionnelle sont invitées à assurer un suivi du télétravail à travers notamment la mise en place d'une commission de suivi.

Cette commission de suivi au sein de laquelle siégeront les représentants du personnel (le CHSCT, le comité social et économique ou la commission santé, sécurité et conditions de travail créée au sein de ce comité, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, le cas échéant) aura vocation à déterminer des indicateurs (enquête, mesure de la productivité, taux d'absentéisme, populations concernées par métiers, tranches d'âge, sexe, temps complets/temps partiels...) afin de mesurer l'impact du télétravail sur l'activité de l'entreprise et sur les conditions de travail des salariés de l'entreprise et d'apprécier la qualité du dispositif du télétravail pour les télétravailleurs.

Par ailleurs les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances sont invitées à partager leur expérience et à transmettre les résultats de leur suivi au niveau de la branche.

Un suivi sera également mis en place chaque année au niveau de la branche. Pour ce faire, les parties signataires du présent accord fixent les indicateurs de suivi suivants :

- 1° Le nombre d'entreprises de la branche qui ont conclu un accord ou élaboré une charte, ou l'envisagent ;
- 2° Le nombre d'entreprises pour lesquelles la phase d'expérimentation du télétravail n'a pas été probante ;
- 3° Le nombre de salariés concernés avec une répartition hommes/femmes, temps complets/temps partiels et par métier ;
- 4° Le taux d'occupation des locaux ;
- 5° Les bénéfices du télétravail pour les entreprises ;
- 6° Les difficultés rencontrées par les entreprises.

Si les parties signataires du présent accord le jugent nécessaire, ces indicateurs pourront, dans la mesure du possible, être complétés, ajustés ou affinés d'une année sur l'autre.

#### Dispositions particulières

##### Article 11

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## Accord du 23 mai 2019 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2018

Signataires	
Organisations patronales	Planète courtier ; CSCA,
Organisations de salariés	UNSA BANQUE ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CFTC ; FBA CFDT ; FEC FO ASSURANCE,

En vigueur non étendu

Vu les dispositions de l'accord-cadre du 28 juin 2018 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 de l'article 3 du décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L. 6332-14 et L. 6332-17 du code du travail,

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Les versements effectués pour l'année 2018 en application de l'accord précité sont fixés comme suit :

1. Paris académie entreprise : 5 556 € (cinq mille cinq cent cinquante-six euros).
2. IGS Paris : 27 632 € (vingt-sept mille six cent trente-deux euros).
3. IGS Lyon : 11 549 € (onze mille cinq cent quarante-neuf euros).
4. CFA de l'Assurance : 50 000 € (cinquante mille euros).
5. CMA Niort : 6 947 € (six mille neuf cent quarante-sept euros).
6. CFA Epure Méditerranée : 4 320 € (quatre mille trois cent vingt euros).
7. ADEFA : 6 617 € (six mille six cent dix-sept euros).
8. FORMASUP : 12 379 € (douze mille trois cent soixante-dix-neuf euros).

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2018 à 125 000,00 € (cent vingt-cinq mille euros).

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

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2018 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.

## Avenant du 24 octobre 2019 relatif à la modification de l'article 25 de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	Planète CSCA,
Organisations de salariés	SNECAA CFE-CGC ; FBA CFDT,

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 25 relatif aux heures supplémentaires.

Il traduit la volonté de ses signataires de porter le contingent d'heures supplémentaires à hauteur de 150 heures afin de permettre aux entreprises de faire

face aux pics d'activité conjoncturels et structurels tout en respectant l'aspiration des salariés à un équilibre des temps de vie professionnelle/ vie privée des salariés. Cet avenant n'a pas pour objet de pallier durablement les besoins de recrutement des entreprises.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

L'article 25 est modifié comme suit :

« Article 25

Les heures supplémentaires

Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'à défaut d'un accord d'entreprise portant sur le même objet.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord préalable au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié et par année civile est fixé à 150 heures.

Seuls les salariés volontaires qui auront donné expressément leur accord pourront effectuer des heures supplémentaires.

L'employeur respecte, dans la mesure du possible, un délai de prévenance minimum de 2 jours ouvrables.

Dans le cadre du contingent annuel, les heures supplémentaires sont accomplies après information du comité social et économique lorsqu'il existe. Cette information porte notamment sur les modalités de recours au volontariat.

Au-delà du contingent annuel, les heures supplémentaires ne doivent être proposées qu'à titre exceptionnel et doivent être justifiées (événement particulier, surcroît d'activité ...).

Dans ce cadre, l'avis du comité social et économique est requis, lorsqu'il existe. À cette occasion, l'employeur fournit au CSE toutes informations utiles susceptibles de l'éclairer sur la nécessité d'avoir recours à ces heures. Cet avis porte également sur l'indemnisation de ces heures et d'une façon générale sur les mesures compensatoires envisagées.

Les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à un repos compensateur équivalent, à défaut à majoration pour heures supplémentaires dans les conditions suivantes, sauf accord d'entreprise dérogatoire dans les conditions de la loi :

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine ;
- 50 % pour les heures suivantes.

Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Les heures effectuées au-delà du contingent donnent également lieu à majoration pour heures supplémentaires et ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos fixée à :

- 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent pour les entreprises de 20 salariés au plus,
- ou 100 % de ces mêmes heures si l'entreprise emploie plus de 20 salariés.

Le salarié peut prendre une journée entière ou une demi-journée de repos, à sa convenance, dès lors que la contrepartie obligatoire en repos a atteint 7 heures.

Chaque journée ou demi-journée est prise dans un délai de 2 mois, sauf report de 2 mois supplémentaires en cas de demandes simultanées ne pouvant toutes être satisfaites dans le délai initial. Le salarié qui ne demande pas à bénéficier du repos dans le délai peut le prendre, à la demande de l'employeur, dans un délai maximum de 1 an.

En cas de modulation du temps de travail, seules les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle de travail sont considérées comme des heures supplémentaires donnant droit à majoration.

En application des articles L. 3121-16 à L. 3121-26 du code du travail, les heures supplémentaires sont accomplies dans le respect des durées maximales de travail.

### Avenant du 25 octobre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des courtiers d'assurances et de réassurances (FCA) ; Syndicat français des assureurs conseils (SFAC).
Organisations de salariés	Syndicat national de l'encadrement du courtage et des agences d'assurances CFE-CGC ; Fédération des services CFDT (branche assurances) ; Syndicat national de l'assurance et de l'assistance (SCOARP) CFTC.

En vigueur étendu

Conformément au 4e 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 de 2,5 % au 1er janvier 2006 les salaires annuels minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dernier lieu par un avenant du 24 juin 2004.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2006, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

(En euros.)

CLASSE	SALAIRE ANNUEL MINIMUM
A	16 031
B	17 099
C	18 167
D	20 305
E	24 045
F	28 534
G	33 129
H	40 609

L'augmentation de 2,5 % portant sur les salaires annuels minima conventionnels, il appartient cependant aux employeurs de vérifier à la fin de l'année 2006 que ce minimum annuel a été atteint par chaque salarié dans chaque classe, en tenant compte des calculs au prorata, et de verser le complément dans la négative.

Fait à Paris, le 25 octobre 2005.

## Avenant du 28 décembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale des courtiers d'assurances (CSCA).
Organisations de salariés	Syndicat national de l'encadrement, du courtage et des agences d'assurances CFE-CGC ; Fédération des services (branche assurances) CFDT ; Syndicat national de l'assurance et de l'assistance (SN2A) CFTC.

En vigueur étendu

B(Avenant 2006-12-28 BOCC 2007-6 étendu par arrêté du 3-5-2007 JORF 15-5-2007)

Conformément au 4e alinéa de l'article 22 de la convention collective du 18 janvier 2002, les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 1,7 % au 1er janvier 2007 les salaires annuels minima, fixés à l'annexe IV, réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 25 octobre 2005.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2007, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

(En euros.)

CLASSE	SALAIRE MINIMUM ANNUEL BRUT
A	16 304
B	17 390
C	18 476
D	20 651
E	24 454
F	29 020
G	33 693
H	41 300

## Accord du 11 décembre 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale des courtiers d'assurances (CSCA).
Organisations de salariés	Syndicat national de l'encadrement du courtage et des agences d'assurances CFE-CGC ; Fédération des services CFDT (branche assurances) ; Syndicat national de l'assurance et de l'assistance (SN2A) CFTC.

En vigueur étendu

Conformément au 4e alinéa de l'article 22 de la convention collective du 18 janvier 2002, les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 2,3 % au 1er janvier 2008 les salaires annuels minima fixés à l'annexe IV, réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 28 décembre 2006.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2008, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

(En euros.)

CLASSE	SALAIRE MINIMUM ANNUEL BRUT
A	16 679
B	17 790
C	18 901
D	21 126
E	25 017
F	29 688
G	34 468
H	42 250

## Accord du 30 décembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009 (1) Texte non étendu à la date de la présente édition

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale des courtiers d'assurances (CSCA).
Organisations de salariés	Syndicat national de l'encadrement du courtage et des agences d'assurances CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Conformément au 4e alinéa de l'article 22 de la convention collective du 18 janvier 2002, les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 1,7 % au 1er janvier 2009 les salaires annuels minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 11 décembre 2007.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2009, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

(En euros.)

CLASSE	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
A	16 963
B	18 093
C	19 223
D	21 486
E	25 443



F	30 193
G	35 054
H	42 969

## Accord du 11 décembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale des courtiers d'assurances (CSCA),
Organisations de salariés	Le SNECAA CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Conformément au 4e 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 de 0,5 % au 1er janvier 2010 les salaires annuels minima fixés à l'annexe IV, réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 30 décembre 2008.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2010, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

(En euros)

CLASSE	SALAIRE ANNUEL MINIMUM
A	17 048
B	18 183
C	19 319
D	21 593
E	25 570
F	30 344
G	35 229
H	43 184

L'augmentation de 0,5 % portant sur les salaires annuels minima conventionnels, il appartient cependant aux employeurs de vérifier à la fin de l'année 2010 que ce minimum annuel a été atteint par chaque salarié dans chaque classe, en tenant compte des calculs au prorata, et de verser le complément dans la négative.

## Accord du 13 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	La CSCA,
Organisations de salariés	La FS CFTD ; Le SNECAA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Conformément à l'alinéa 4 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 de 1,6 % au 1er janvier 2011 les salaires annuels minima fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 11 décembre 2009.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2011, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

(En euros.)

Classe	Salaire annuel minimum
A	17 321
B	18 474
C	19 628
D	21 938
E	25 979
F	30 830
G	35 793
H	43 875

L'augmentation de 1,6 % portant sur les salaires annuels minima conventionnels, il appartient cependant aux employeurs de vérifier à la fin de l'année 2011 que ce minimum annuel a été atteint par chaque salarié dans chaque classe, en tenant compte des calculs au prorata, et de verser le complément dans la négative.

## Accord du 9 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	La CSCA,
Organisations de salariés	La FBA CFTD ; Le SNECAA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Conformément au 4e 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 de 2,1 % au 1er janvier 2012 les salaires annuels minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 13 décembre 2010.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2012, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

(En euros.)

Classe	Salaire annuel minimum
A	17 685
B	18 862
C	20 040
D	22 399
E	26 525
F	31 477
G	36 545
H	44 796

L'augmentation de 2,1 % portant sur les salaires annuels minima conventionnels, il appartient cependant aux employeurs de vérifier lors de la rupture de la relation de travail, et quoi qu'il en soit à la fin de l'année 2012, que ce minimum annuel a été atteint par chaque salarié dans chaque classe, en tenant compte des calculs au prorata, et de verser le complément dans la négative.

### Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	La CSCA,
Organisations de salariés	Le SNECAA CFE-CGC ; Le SN2A CFTC ; La FBA CFDT,

En vigueur étendu

Conformément au 4e 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 de 2 % au 1er janvier 2013 les salaires annuels minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 9 janvier 2012.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2013, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

(En euros.)

Classe	Salaire annuel minimum
A	18 039
B	19 239
C	20 441
D	22 847
E	27 056
F	32 107
G	37 276
H	45 692

### Accord du 5 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	La CSCA,
Organisations de salariés	Le SNECAA CFE-CGC ; La FBA CFDT,

En vigueur étendu

Conformément au 4e 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 de 1,3 % au 1er janvier 2014 les salaires annuels minimaux, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 17 décembre 2012.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2014, la nouvelle grille des salaires minimaux est la suivante :

(En euros.)

Classe	Salaire annuel minimAL
A	18 274
B	19 489
C	20 707
D	23 144
E	27 408
F	32 524
G	37 761
H	46 286

### Avenant du 4 décembre 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2015

Signataires	
Organisations patronales	La CSCA,
Organisations de salariés	Le SNECAA CFE-CGC ; Le SN2A CFTC ; La FBA CFDT,

En vigueur étendu

Conformément au 4e 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 de 0,90 % au 1er janvier 2015 les salaires annuels minima, fixés à l'annexe IV, réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 5 décembre 2013.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2015, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

(En euros.)

Classe	Salaire annuel minimal
A	18 438
B	19 664
C	20 893
D	23 352
E	27 655
F	32 817
G	38 101
H	46 703

### Avenant du 1er décembre 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017

Signataires	
Organisations patronales	CSCA
Organisations de salariés	CGT finances SNECAA CFE-CGC SN2A CFTC FBA CFDT

En vigueur étendu

Conformément au 4e 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 1er 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 1er janvier 2017, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

(En euros.)

Classe	Salaire annuel minimum
A	18 659
B	19 900
C	21 144
D	23 539
E	27 876
F	33 080
G	38 406
H	47 077

### Avenant du 23 janvier 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2020

Signataires	
Organisations patronales	PLANETE CSCA,
Organisations de salariés	UNSA banque ; FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CFTC ; FEC FO assurance ; CFDT banques et assurances,

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Accord du 22 décembre 1994 intersecteurs et assistance relatif à la création d'OPCASSUR (1)

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française des courtiers d'assurances et de réassurances (FCA) ; La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; La fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances (FNSAGA) ; Le groupement des sociétés d'assurances à caractère mutuel (GEMA),

## Signataires

Organisations de salariés	La fédération des services, section fédérale des assurances CFDT ; La fédération nationale de l'assurance (FNCATA) CFE-CGC ; La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC (section assurances) ; La fédération nationale des personnels des secteurs financiers CGT (section assurances),
Organisations adhérentes	F.O., par lettre du 28 juillet 1998 (BO CC 99-24).

### Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 8-2-1996, article 2 (BOCC n° 96-13)

Les organisations citées ci-dessus décident de créer au plan national un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dénommé OPCASSUR et ouvert à l'adhésion des secteurs d'activités suivants :

- sociétés d'assurances et organismes relevant des conventions collectives de travail étendues des 27 mai et 27 juillet 1992 ;
- agences générales d'assurances relevant de la convention collective nationale étendue du personnel des agences générales d'assurances en date du 23 mars 1994 ;
- cabinets et sociétés de courtage relevant de la convention collective nationale étendue du 31 décembre 1977 ;
- sociétés d'assistance relevant de la convention collective nationale étendue des sociétés d'assistance en date du 13 avril 1994.

### Article 2

En vigueur non étendu

L'organisme paritaire collecteur agréé est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, fonctionnant conformément aux statuts figurant en annexe du présent accord.

### Article 3

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-2-1995 (BOCC n° 95-45), en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément de l'OPCA

L'organisme paritaire collecteur agréé qui est créé en application du présent accord a notamment pour missions :

- de recevoir, conformément aux dispositions contenues dans les accords paritaires de secteur visés à l'article 4 ci-après, les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage ;
- de mutualiser les contributions dont il s'agit, sous réserve des dispositions de l'article L. 952-2 du code du travail, dans le cadre de sections professionnelles et financières distinctes ;
- de développer une politique incitative d'insertion professionnelle des jeunes par les contrats d'insertion en alternance et par les contrats d'apprentissage et de la formation professionnelle continue des salariés ;
- d'informer et de sensibiliser sur les conditions de son intervention financière, les entreprises et les salariés ainsi que les centres de formation concernés ;
- de prendre en charge et financer selon les modalités fixées par le conseil d'administration les dépenses soit exposées par les entreprises au titre des contrats d'insertion en alternance, soit de fonctionnement de centres d'apprentis ou d'établissements visés aux articles L. 118-2-1 et L. 118-3-1 du code du travail, soit de formation continue, ainsi que des frais de transport et d'hébergement, de rémunération et de charges sociales correspondant à ces actions de formation continue ;
- de gérer et assurer le suivi, de façon distincte, conformément au plan comptable, des diverses contributions qui lui sont confiées.

### Article 4

En vigueur non étendu

Pour bénéficier des services mis à leur disposition, les secteurs d'activité visés à l'article 1<sup>er</sup> doivent - par accord paritaire négocié entre les organisations les plus représentatives des employeurs et des salariés du secteur d'activité concerné - avoir fait acte d'adhésion à l'OPCA.

Cet accord paritaire exprimant l'adhésion à l'OPCA doit obligatoirement comporter :

- l'engagement pour toutes les entreprises du secteur d'activité de verser à l'OPCA la totalité des contributions des employeurs prévues à l'article 30 de la loi de finances du 29 décembre 1984 (1).
- la définition, le cas échéant, de celles des autres contributions destinées à l'apprentissage ou à la formation dont le secteur, dans le cadre des attributions conférées à l'OPCA par ses statuts, demande à ce dernier d'opérer pour son compte la collecte et la gestion.

Les accords sectoriels engagent l'ensemble des entreprises relevant de chacun des secteurs concernés, soit du fait de leur adhésion aux organisations professionnelles d'employeurs signataires, soit, en tant que de besoin, du fait de l'extension desdits accords par arrêté ministériel.

(1) Contributions pour le financement des contrats d'alternance

### Article 5

En vigueur non étendu

L'adhésion à l'OPCA est donnée pour une durée indéterminée. Elle ne peut être résiliée, au niveau de chaque secteur, que par accord négocié dans les mêmes formes que l'adhésion ou bien en cas de dénonciation de l'accord d'adhésion emportant cessation des effets de celui-ci. Dans tous les cas, la résiliation doit être donnée par lettre recommandée avec avis de réception adressée au président de l'OPCA, et en respectant un préavis de 1 an au moins avant la date limite de la plus proche collecte à venir des contributions prévues à l'article 30 précité de la loi du 29 décembre 1984.

### Article 6

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 8-2-1996, article 3, (BOCC n°96-13)

La date de signature de l'accord de secteur visé à l'article 4 ci-dessus est réputée constituer la date de la demande d'adhésion. La demande d'adhésion n'est pas recevable si elle ne respecte pas les prescriptions dudit article 4.

### Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration de l'OPCA prendra les dispositions nécessaires pour la mise en place, avec le support des organisations territoriales professionnelles (sociétés d'assurances, agents généraux, courtiers) et interprofessionnelles, d'un réseau de correspondants en vue d'assurer les services de proximité nécessaires à l'accomplissement de ses missions. Ces services de proximité pourront s'appuyer également sur des partenariats avec les autres organismes collecteurs et notamment les OPCAREG créés par accord interprofessionnel du 17 novembre 1994.

### Article 8

En vigueur non étendu

Les commissions paritaires nationales de la formation professionnelle et de l'emploi de chaque secteur ayant adhéré à l'OPCA Assurances communiquent au conseil d'administration de l'OPCA les observations, suggestions ou recommandations qui leur paraissent utiles, ainsi que les orientations qu'elles se sont fixées. Elles sont informées, chaque année, de l'ensemble des activités de l'OPCA.

### Article 9

En vigueur non étendu

L'OPCA créé par le présent accord exerce la reprise des engagements de l'ADAP en tant qu'organisme mutualisateur pour les formations en alternance et dont l'agrément prendra fin le 31 décembre 1995. Cette reprise s'effectuera, dans le cadre d'une dévolution de biens de gré à gré, dans les conditions prévues par le décret n° 94-936 du 28 octobre 1994. Le conseil d'administration de l'OPCA prendra les décisions nécessaires à ce sujet.

#### Article 10

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 8-2-1996, article 4, (BOCC n° 96-13)

La demande d'agrément de l'OPCA créé par le présent accord sera effectuée par la FFSA, avant le 31 décembre 1994, au nom de l'ensemble des organisations signataires.

La demande d'extension d'agrément nécessitée par l'adhésion du SNSA à OPCASSUR postérieurement au 31 décembre 1994 sera de même effectuée par la FFSA.

#### Article 11

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté décidant l'agrément de l'OPCA, objet dudit accord.

---

## Annexe à l'accord du 22 décembre 1994

### Statuts de l'OPCA Assurances

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 8-2-1996 (BOCC n° 96-13)

Conformément à l'accord intersecteurs assurances et assistance des 22 décembre 1994 modifié, il est créé entre les parties signataires de celui-ci, sous forme d'association de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, un organisme paritaire collecteur agréé au sens du décret n° 94-936 du 28 octobre 1994, en application de l'article L. 961-12 du code du travail.

Cet organisme prend le nom d'OPCASSUR.

#### Article 2

En vigueur non étendu

OPCASSUR a pour objet, pour le compte des entreprises relevant des secteurs ayant fait acte d'adhésion, la collecte, le gestion et l'utilisation des fonds destinés au financement d'actions de formation tels qu'énumérés à l'article 3 ci-après et définis, pour chacun desdits secteurs, par un accord négocié entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés dudit secteur.

#### Article 3

En vigueur non étendu

Les accords de secteur visés à l'article 2 ci-dessus déterminent, dans la liste ci-dessous, la nature des contributions dont le secteur considéré entend confier la collecte, la gestion et l'utilisation à OPCASSUR :

3.1. Contributions destinés aux contrats d'alternance, c'est-à-dire :

- pour les entreprises employant au moins 10 salariés : 0,40 % des salaires prélevés sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et obligatoirement affectés aux contrats d'alternance (0,30 % pour celles de ces entreprises qui ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage) ;

- pour les entreprises de moins de 10 salariés : 0,10 % des salaires qui leur incombent au titre du financement de ces mêmes contrats.

3.2. Versements des entreprises en faveur de l'apprentissage à hauteur de 0,20 % des salaires admis en exonération de la taxe d'apprentissage et n'ayant pas fait l'objet d'une exonération directe du fait de versement à des centres de formation d'apprentis ou des établissements visés aux articles L. 118-2 et L. 118-3-1 du code du travail.

3.3. Contribution à hauteur de 0,10 % des salaires due par les entreprises concernées, employant 10 salariés au moins, au titre du capital de temps formation et venant en déduction de la contribution de 0,2 % due au titre du congé individuel de formation.

3.4. Contributions dues par les entreprises de moins de 10 salariés au titre du financement de la formation professionnelle continue, selon les dispositions en vigueur dans chacun des secteurs.

3.5. Part non directement utilisé, par les entreprises de 10 salariés au moins, de leurs contributions au titre du financement de la formation professionnelle continue, selon les dispositions en vigueur dans chacun des secteurs.

Les contributions visées au 3.1 ci-dessus doivent obligatoirement figurer dans la liste retenue par chaque accord sectoriel.

#### Article 4

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-2-1995 (BOCC n° 95-45)

Pour l'exercice des attributions qui lui sont confiées, les missions confiées à OPCASSUR sont les suivantes :

4.1. Collecte des contributions des entreprises selon les choix faits par les accords sectoriels.

4.2. Mutualisation, sous réserve des dispositions de l'article L. 952-2 du code du travail, dès leur versement, des fonds collectés dans le cadre de sections professionnelles et de sections financières selon les modalités fixées à l'article 5.

4.3. Gestion comptable distincte de chaque section professionnelle et de chaque section financière.

4.4. Développement d'une politique incitative d'insertion professionnelle par les contrats d'insertion en alternance et d'apprentissage, conformément à l'article 20-11 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié.

4.5. Instruction des dossiers et prise en charge, dans la limite des moyens financiers disponibles - dans le cadre des dispositions légales réglementaires et conventionnelles applicables à chaque secteur, et des orientations et décisions arrêtées par le conseil d'administration -, des dépenses afférentes aux actions de formation pour lesquelles OPCASSUR est saisi de demandes par les entreprises.

4.6. Information, sensibilisation et conseil des entreprises, des salariés, des organismes de formation et, en tant que de besoin, du public, sur les moyens mis en oeuvre pour l'accomplissement de ses missions.

4.7. Financement d'études et de recherches dans le domaine de la formation professionnelle.

#### Article 5

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-2-1995 (BOCC n° 95-45)

Sous réserve de l'observation des dispositions de l'article L. 952-2 du code du travail, il est constitué au sein d'OPCASSUR des sections professionnelles et des sections financières, à savoir :

- autant de sections professionnelles qu'il existe de secteurs ayant fait acte d'adhésions à OPCASSUR par un accord paritaire ;

- autant de sections financières que de natures de contributions différentes au sens de l'article 3.

Une comptabilité des opérations réalisées au titre de chaque section financière est tenue au sein de chaque section professionnelle.

#### Article 6

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 8-2-1996 (BOCC n° 96-13)

Le conseil d'administration d'OPCASSUR est composé d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord du 22 décembre 1994.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne 3 représentants.

Les organisations professionnelles d'employeurs désignent des représentants en nombre égal au total de ceux des organisations de salariés, à raison, pour chacune des organisations d'employeurs, d'un nombre convenu entre elles et fonction de l'importance relative des contributions versées à OPCASSUR par les entreprises de son secteur.

Chacune des organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord du 22 décembre 1994 dispose en outre de 1 siège de suppléant. Leur représentant désigné à ce titre ne peut cependant prendre part au vote que s'il remplace un titulaire absent.

#### Article 7

En vigueur non étendu

Il est constitué pour chaque secteur professionnel un comité paritaire qui examine les questions - spécifiques au secteur - afférentes à la collecte, à la gestion et à l'utilisation des contributions.

Chaque comité paritaire fait valoir ses observations, suggestions ou demandes auprès du conseil d'administration d'OPCASSUR par la voix des représentants de son secteur au conseil d'administration.

Les comités paritaires sont composés de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative et signataire de l'accord du 22 décembre 1994 et d'autant de représentants de la ou des organisations professionnelles d'employeurs signataires pour le secteur considéré.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Pour l'exercice des attributions confiées à OPCASSUR, le conseil d'administration d'OPCASSUR dispose des pouvoirs les plus étendus. Il définit notamment :

- les règles de collecte et de gestion des fonds qu'OPCASSUR est habilité à recevoir ;
- les règles et priorités de prise en charge des dépenses de formation dont OPCASSUR est saisi, selon la nature des actions de formation et les dispositions légales et réglementaires qui leur sont applicables ;
- l'importance des dépenses d'information, de conseil, de gestion, d'études ou de recherche susceptibles d'être engagées conformément aux missions d'OPCASSUR ;
- les règles de mutualisation des contributions dans le respect des dispositions en vigueur en la matière et notamment de l'article R. 964-1-4 du code du travail, de telle sorte que chaque secteur dispose du maximum d'autonomie d'utilisation des fonds collectés auprès des entreprises qui ressortissent de son champ propre ;
- les modalités du contrôle de la gestion de l'OPCA et de l'utilisation des fonds. Ce contrôle porte sur la totalité des activités de l'OPCA y compris celles qui font l'objet d'une gestion déléguée conformément à l'article 9 ci-après.

Il désigne le bureau dans les conditions fixées à l'article 12.

Il décide, après examen des dossiers préparés par le bureau et le secrétariat général, des actions à mettre en oeuvre par l'association dans le cadre de son objet. Il autorise les engagements de fonds correspondants.

Il peut donner au président, au bureau ou au secrétariat général, toute délégation de pouvoirs dans les limites de l'objet de l'association.

#### Article 9

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration d'OPCASSUR délègue par voie de convention à 1 ou plusieurs opérateurs désignés par lui, les tâches de gestion relatives à :

- l'appel et la collecte des contributions auprès des entreprises. Toutefois, cette activité pourra, le cas échéant, en accord avec le conseil d'administration d'OPCASSUR, faire l'objet d'une sous-traitance à une autre personne morale ;
- la gestion des fonds collectés ;
- l'émission et l'envoi de toutes pièces administratives et comptables liées aux opérations de gestion ;
- l'instruction des dossiers de demande de prise en charge émanant des entreprises et le règlement des sommes appropriées ;
- les services mis à disposition des entreprises (information, conseil et aide à la constitution des dossiers) ;
- la préparation des documents statistiques et états comptables destinés au contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds par le commissaire aux comptes et par le conseil d'administration d'OPCASSUR, ou destinés aux administrations de contrôle.

La convention prévue au premier alinéa du présent article est signée par le président après accord du conseil d'administration.

Le ou les organismes opérateurs délégués rendent compte au conseil d'administration d'OPCASSUR selon les modalités fixées par ce dernier.

#### Article 10

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 8-2-1996 (BOCC n° 96-13)

Le conseil se réunit chaque fois qu'il est nécessaire et au moins 1 fois par semestre, à l'initiative de son président.

Sa réunion est également de droit à la demande de la moitié au moins de ses administrateurs.

Sauf urgence, chaque réunion doit faire l'objet au moins 10 jours à l'avance d'une convocation accompagnée de l'ordre du jour et des informations nécessaires sur les dossiers qui seront examinés lors de la réunion.

L'ordre du jour est arrêté par le président après consultation du secrétariat général de l'association. Tout administrateur peut demander, dans un délai minimum de 10 jours avant le conseil, l'inscription d'un point à l'ordre du jour.

Les décisions du conseil sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Chaque administrateur présent peut représenter un administrateur appartenant au même collège et, pour ce qui concerne les organisations syndicales de salariés, à la même organisation.

Aucune décision ne peut être adoptée par le conseil si, dans chaque collège, le nombre des administrateurs assistant à la séance n'est pas égal au moins à 6.

Les délibérations du conseil sont actés dans des procès-verbaux conservés au siège de l'association et signés par le président et le secrétaire, ou à défaut par un autre membre du bureau de telle sorte que le procès-verbal soit validé par un membre de chacun des 2 collèges. ces procès-verbaux sont communiqués aux membres du conseil dans un délai raisonnable.

#### Article 11

En vigueur non étendu

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Les dispositions nécessaires sont prises pour que le temps passé aux réunions du conseil d'administration, des comités paritaires des sections professionnelles et, le cas échéant, à des travaux de commission, n'entraîne pas de perte de salaire pour leurs membres.

Le mandat d'administrateur est d'une durée de 2 ans. Il peut être renouvelé.

#### Article 12

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 10-4-1995 (BOCC n° 95-51)

Il est constitué au sein du conseil un bureau composé de 1 président, de 3 vice-présidents, de 1 trésorier, de 1 trésorier adjoint, de 1 secrétaire et de 1 secrétaire adjoint.

La présidence et les vice-présidences sont pourvues tous les 2 ans par alternance entre les collègues, à raison d'un poste de président et de vice-président pour l'un des collègues, et de 2 vice-présidents pour l'autre collègue. Le président désigné pour la première période biennale appartiendra au collège des employeurs.

Le secrétaire et le trésorier adjoint appartiennent au collège des salariés, le trésorier et le secrétaire adjoint appartiennent au collège des employeurs.

Le trésorier représente OPCASSUR dans les instances de l'organisme de gestion prévu à l'article 9.

Le bureau se réunit 1 fois par semestre, sur convocation de son président. Il prépare les dossiers soumis au conseil et prend toutes les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'association.

#### Article 13

En vigueur non étendu

Le président désigné par le conseil d'administration préside les réunions du conseil et du bureau.

Il assure le fonctionnement régulier de l'association, conformément aux présents statuts. Il signe tous actes, délibérations ou convocations et représente l'association en justice ainsi que dans les actes de la vie civile.

En cas d'empêchement du président, celui-ci délègue ses pouvoirs au vice-président.

#### Article 14

En vigueur non étendu

Le secrétariat général est assumé, sur délibération du conseil d'administration, par la personne qui a pour mission, dans le cadre de la gestion déléguée prévue à l'article 9, de diriger et animer l'équipe affectée à l'exécution des tâches de gestion.

Le secrétariat général est responsable du bon fonctionnement de l'association et chargé de sa gestion administrative et comptable.

Il assure la liaison avec l'ensemble des partenaires amenés à mettre en oeuvre les actions entrant dans l'objet de l'association et, notamment, le réseau des correspondants organisé conformément à l'article 7 de l'accord du 22 décembre 1994.

Il peut recevoir à cet effet du président toute délégation nécessaire.

#### Article 15

En vigueur non étendu

Les ressources de l'association se composent :

- 1° Des cotisations de ses membres telles que fixées par le conseil d'administration ;
- 2° Des contributions versées par les entreprises en application des articles 2 et 3 des statuts ;
- 3° De toutes autres ressources autorisées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### Article 16

En vigueur non étendu

Les dépenses comprennent :

- le financement des actions engagées pour répondre à l'objet de l'association ;
- les frais de gestion.

Tout engagement de dépenses doit recueillir la signature du président ainsi que celle du trésorier, sauf délégation de signature donnée par ces derniers après avis du conseil d'administration.

#### Article 17

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 10-4-1995 (BOCC n° 95-51)

Une commission de contrôle paritaire est chargée de veiller à la régularité des opérations comptables et financières de l'association. Elle se réunit 1 fois par an.

Le résultat de ses travaux est consigné dans un rapport écrit adressé au conseil d'administration.

Les membres de la commission de contrôle sont au nombre de 4 pour chaque collège. Ils sont obligatoirement choisis en dehors des membres du conseil d'administration. Ils sont désignés dans les mêmes conditions que ceux-ci.

La commission est assistée dans sa mission par le commissaire aux comptes désigné par le conseil d'administration.

#### Article 18

En vigueur non étendu

Un commissaire aux comptes titulaire et un suppléant sont désignés par le conseil d'administration. Ils ont notamment pour missions de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes d'OPCASSUR et du respect des procédures internes qui lui sont applicables.

#### Article 19

En vigueur non étendu

Les modifications à apporter éventuellement aux présents statuts, ou la dissolution de l'association elle-même, ne peuvent être décidées, après délibération du conseil d'administration, que par les organisations signataires de l'accord du 22 décembre 1994. La dénonciation de cet accord entraînant cessation des effets de celui-ci vaudrait décision de dissolution de l'association.

#### Article 20

En vigueur non étendu

En cas de dissolution de l'association, le président disposera pendant 6 mois de tout pouvoir pour liquider les affaires en cours au jour de cessation de l'association, dans le cadre des instructions données par le conseil d'administration.

#### Article 21

En vigueur non étendu

Le président, au nom de conseil d'administration, est chargé d'effectuer toutes les formalités de déclaration et de publication prescrites par la législation en vigueur et notamment le dépôt des présents statuts à la préfecture de police de Paris.

## Lettre du 15 décembre 1995 portant adhésion à l'OPCA Assurance par les sociétés d'assistance

### Article 1er

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, et du décret n° 94-936 du 28 octobre 1994, le secteur constitué par les sociétés d'assistance relevant de la convention collective nationale des sociétés d'assistance donne son adhésion à l'OPCA Assurances créé par l'accord du 22 décembre 1994.

### Article 2

En vigueur étendu

Cette adhésion est donnée pour la collecte, la gestion et l'utilisation des contributions destinées aux contrats d'alternance, à savoir :

- pour les entreprises employant au moins 10 salariés : 0,40 % des salaires prélevé sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et obligatoirement affecté aux contrats alternance ;

- pour les entreprises de moins de 10 salariés : 0,10 % des salaires qui leur incombe au titre du financement de ces mêmes contrats.

## Accord d'adhésion du 22 décembre 1994 à l'accord du 22 décembre 1994 relatif à l'OPCASSUR

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Groupement des sociétés d'assurances à caractère mutuel (GEMA).
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT.

### Article 1er

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, et du décret n° 94-936 du 28 octobre 1994, le secteur constitué par les sociétés d'assurances et les organismes relevant des conventions collectives de travail des 27 mai et 27 juillet 1992 donne son adhésion à l'OPCASSUR créé par l'accord du 22 décembre 1994.

### Article 2

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 26-9-1997 (BO n° 97-44), étendu par arrêté du 16-12-1997 (JO du 26-12-1997)

Cette adhésion est donnée pour la collecte, la gestion et l'utilisation des contributions ci-après désignées :

2.1. Contributions destinées aux contrats d'alternance, à savoir :

- pour les entreprises employant au moins 10 salariés : 0,40 % des salaires prélevé sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et obligatoirement affecté aux contrats alternance ;

- pour les entreprises de moins de 10 salariés : 0,10 % des salaires qui leur incombe au titre du financement de ces mêmes contrats.

2.2. Versements des entreprises en faveur de l'apprentissage à hauteur de 0,20 % des salaires admis en exonération de la taxe d'apprentissage et n'ayant pas fait l'objet d'une exonération directe du fait de versements à des centres de formation d'apprentis ou à des établissements visés aux articles L. 118-2-1 et L. 118-3-1 du code du travail (1).

2.3. Part non directement utilisée par les entreprises d'assurances de leur contribution au titre de la formation professionnelle continue, dans le cadre tant des dispositions légales et réglementaires que de l'accord du 27 mai 1992 relatif au financement de la formation professionnelle continue, fixant les dépenses annuelles de formation professionnelle à hauteur de 2 % minimum de la masse salariale de l'entreprise.

2.4. Contribution, à hauteur de 0,10 % des salaires, due par les entreprises concernées, employant 10 salariés au moins, au titre du capital de temps-formation et venant en déduction de la contribution de 0,2 % due au titre du congé individuel de formation.

(1)  
Point exclu de l'extension (arrêté du 16 décembre 1997, art. 1<sup>er</sup>).

## Accord du 12 mai 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail (1)

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des courtiers d'assurances et de réassurances (FCA) ; Syndicat français des assureurs conseils (SFAC).
Organisations de salariés	Syndicat national de l'encadrement du courtage et des agences d'assurances CFE-CGC ; Fédération des services CFDT (branche assurances) ; Syndicat national de l'assurance et de l'assistance (SCOARP) CFTC.

### Préambule

En vigueur étendu

La situation de l'emploi est une préoccupation pour tous.

Chaque entreprise de notre secteur devra s'employer à favoriser la création d'emplois.

Réduire le chômage en favorisant l'emploi en général, et celui des jeunes en particulier, est une priorité à laquelle les partenaires sociaux se sont à maintes reprises associés.

Nos emplois doivent être maintenus et développés : il est donc essentiel de maintenir et d'accroître la compétitivité de nos entreprises, porteuse d'emploi dans une économie ouverte sur le marché international où l'activité du courtage d'assurances est exposée à une concurrence exacerbée.

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail s'efforcera de concilier les nécessités économiques des entreprises et les souhaits des salariés.

Soucieuses de maintenir et de développer la négociation collective dans les cabinets de courtage d'assurances de toutes tailles, les parties signataires se reconnaissent une mutuelle compétence et décident de conclure un accord de branche prenant en compte les spécificités du secteur concerné.

La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail fixe la date d'entrée en vigueur de la durée légale du travail de 35 heures au 1er janvier 2000, pour les entreprises, les établissements ou unités économiques et sociales (2) de plus de 20 salariés, et au 1er janvier 2002 pour les autres.



(1) Adhésion de la CFTC à l'accord du 12 mai 1999, par lettre du 7 septembre 1999.

(2) Dans le reste de l'accord, le terme « entreprise » désignera : l'entreprise, l'établissement ou l'unité économique et sociale.

## **Titre Ier : Champ d'application**

### **Article 1er**

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises ayant pour activité le courtage d'assurances et/ou de réassurances compris dans la nomenclature de l'INSEE sous le code NAF 672.Z, inscrites au registre du commerce avec la mention « courtage d'assurances et/ou de réassurances » et relevant de la convention collective nationale de travail des cadres et employés salariés des cabinets de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés exerçant sur le territoire français, y compris les départements d'outre-mer, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur.

Est concerné par le présent accord l'ensemble des salariés des entreprises visées ci-dessus, à l'exclusion des cadres dirigeants.

Les dispositions du présent accord ne s'imposent, aux entreprises visées ci-dessus, qu'à compter du 1er janvier 2000, pour les entreprises de plus de 20 salariés, et au 1er janvier 2002 pour les autres. Avant ces dates, les entreprises peuvent anticiper la réduction du temps de travail dans le cadre déterminé par le présent accord.

## **Titre II : Aménagement de la réduction du temps de travail**

### **Article 2**

En vigueur étendu

#### **Article 2.1**

Date d'effet

Le présent accord, qui entrera en vigueur le jour suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, crée les conditions permettant aux entreprises visées à l'article 1er d'appliquer la réduction du temps de travail.

#### **Article 2.2**

Date d'application obligatoire de la réduction du temps de travail

La date obligatoire de la réduction du temps de travail est pour toutes les entreprises visées à l'article 1er :

- le 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés ;
- le 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins.

#### **Article 2.3**

Procédure de mise en œuvre

La réduction du temps de travail doit être précédée dans chaque entreprise d'une information préalable portant sur :

1. L'existence et la communication de l'accord de branche ainsi que les coordonnées des parties signataires ;
2. La date envisagée de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail ;
3. Les populations concernées ;
4. Les modalités d'application envisagées par populations concernées.

Les entreprises qui engagent une démarche de réduction du temps de travail et de réorganisation pourront bénéficier d'un dispositif d'appui et d'accompagnement dans les conditions définies par le VII de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et du décret n° 98-946 du 22 octobre 1998.

Certains aménagements aux dispositions figurant dans le présent accord peuvent être mis en place, par accord d'entreprise après négociation avec les délégués syndicaux ou les " salariés mandatés " et consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

#### **Article 2.4**

Le temps de travail effectif

Est considéré comme du temps de travail effectif, au sens de l'article L. 212-4, alinéa 1er, du code du travail, 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.

En application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, l'horaire mensuel moyen est de 151,67 heures.

Quand la durée hebdomadaire effective du travail est fixée en moyenne annuelle, la durée maximum du travail effectif, après déduction des congés annuels légaux, des repos hebdomadaires et du 1er mai, est au maximum de 1 645 heures, ou de 1 650 heures pour les années bissextiles (1).

Dans sa programmation annuelle, l'employeur déduira de ces durées les jours fériés, ne coïncidant pas avec le repos hebdomadaire, habituellement chômés dans l'entreprise. Compte tenu de la variabilité de ces dates dans le calendrier, il pourra soit les forfaitiser sur une moyenne annuelle pour un maximum annuel de 56 heures, soit tenir compte des dates réelles. Quatre exemples de programmation de la durée collective annuelle maximum figurent en annexe du présent article (1).

Exemples de programmation annuelle (2):

Les exemples qui suivent ont été volontairement calculés sur des bases maxima, c'est-à-dire soit sur les 8 jours fériés moyens, soit sur la totalité des jours fériés tombant en dehors des week-ends pour les deux années considérées. Ces exemples n'ont qu'une valeur indicative destinée à permettre à chaque entreprise de tenir compte de sa situation particulière et d'adapter sa programmation en conséquence en tenant compte des usages en vigueur dans l'entreprise.

En dehors du 1er Mai qui est défini par la loi comme un jour férié chômé et payé, le code du travail prévoit 10 autres jours fériés qui tombent de la façon suivante :

	<b>DATE</b>	<b>1999</b>		<b>2000</b>	
1	1er janvier	vendredi	1	Samedi	
2	Lundi de Pâques	lundi	2	Lundi	1
3	8 Mai	samedi		Lundi	2
4	Jeudi de l'Ascension	jeudi	3	Jeudi	3
5	Lundi de Pentecôte	lundi	4	Lundi	3
6	14 Juillet	mercredi	5	Vendredi	5
7	15 août	dimanche		Mardi	6
8	1er novembre	lundi	6	Mercredi	7
9	11 Novembre	jeudi	7	Samedi	
10	25 décembre	samedi		Lundi	8

1. ANNEE 1999 - FORFAIT	
Heures	1 645
- 8 jours maximum x 7 heures	- 56
Résultat en heures	1 589

2. ANNEE 1999 - REEL	
Jours calendaires	365
- 52 week-ends	- 104
- 25 jours congés payés	- 25
1er Mai (samedi)	
- 7 jours fériés	- 7
= Nombre de jours	229
x par nombre heures par jour	7
Résultat en heures	1 603

3. ANNEE 2000 - FORFAIT	
Heures	1 650
- 8 jours maximum x 7 heures	- 56
Résultat en heures	1 594

4. ANNEE 1999 - REEL	
Jours calendaires	366
- 53 week-ends - 106	- 106
- 25 jours congés payés	- 25
- lundi 1er Mai	- 1
- 8 jours fériés	- 8
= Nombre de jours	226
x par nombre heures par jour	7
Résultat en heures	1 582

#### Article 2.5

##### Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail lorsqu'elles sont commandées par l'employeur ou effectuées avec l'accord de celui-ci.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé par la convention collective.

#### Article 2.6

##### Les salaires

Dans le respect de la loi et des dispositions de la convention collective, tout effet sur les salaires réels et rémunérations ne peut se faire qu'au niveau de l'entreprise et après accord, soit avec les délégués syndicaux ou, en leur absence, avec le salarié mandaté en application de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Les grilles de minima hiérarchiques fixées pour 169 heures restent inchangées pour les entreprises qui appliqueront une réduction du temps de travail jusqu'à 151,67 heures.

- (1) Alinea étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).  
(2) Exemples étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

### Titre III : Les différentes modalités applicables

#### Article 3

##### En vigueur étendu

Plusieurs modalités d'organisation du travail peuvent être mises en œuvre.

L'entreprise peut :

1° Soit retenir l'une ou l'autre des 5 modalités définies soit :

- Pour l'ensemble de l'entreprise ;
- Par service ou activité ou par métier.

2° Soit, par accord d'entreprise, aménager, modifier l'une ou l'autre des modalités définies, ou créer une modalité d'organisation du travail soit :

- Pour l'ensemble de l'entreprise ;
- Par service ou activité ou par métier.

#### 3.1. Modalité 1 (35 heures par semaine)

L'horaire hebdomadaire de travail effectif est fixé à 35 heures.

#### 3.2. Modalité 2 (35 heures sur 2 ou 4 semaines)

L'horaire hebdomadaire de travail effectif est fixé en moyenne à 35 heures, sur 4 ou 5 jours, sur 2 ou 4 semaines consécutives :

Dans ces conditions, seules les heures travaillées au-delà d'une moyenne de 35 heures hebdomadaires sur la période considérée donnent lieu soit à repos compensateur de remplacement, soit à majoration de paiement pour heures supplémentaires (1).

### 3.3. Modalité 3 (36 heures par semaine sur 4 jours)

L'horaire hebdomadaire de travail effectif est fixé à 36 heures sur 4 jours déterminés en fonction des nécessités de l'entreprise.

La réduction du temps de travail est organisée sous la forme de repos rémunérés à raison de 5 jours ouvrés par année civile complète travaillée. Ces jours peuvent être fixés par demi-journées. Lorsqu'un salarié entre dans l'entreprise ou la quitte en cours d'année, le nombre de jours est calculé au prorata.

Trois jours sont fixés par l'employeur dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pour être modifié par l'employeur avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

Les autres jours sont fixés par le salarié dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par le salarié avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

L'entreprise peut reporter dans le temps la demande du salarié pour des impératifs de fonctionnement. Un bilan des reports éventuels sera fait à la fin de chaque trimestre au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Ces jours de repos devront être utilisés en dehors des périodes de suractivité fixées à 16 semaines par l'employeur, sauf accord formel de celui-ci.

Dans ces conditions, la 36e heure ne donne lieu ni à repos compensateur de remplacement ni à majoration de paiement pour heure supplémentaire et ne s'impute pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Compte tenu de l'amplitude de la journée de travail de cette modalité, une attention particulière sera apportée au temps de trajet et à la situation familiale des salariés concernés.

### 3.4. Modalité 4 (37 heures par semaine)

L'horaire hebdomadaire de travail effectif est fixé à 37 heures sur 5 jours déterminés en fonction des nécessités de l'entreprise.

La réduction du temps de travail est organisée sous la forme de repos rémunérés à raison de 12 jours ouvrés par année civile complète travaillée ; lorsqu'un salarié entre dans l'entreprise ou la quitte en cours d'année, le nombre de jours est calculé au prorata.

Six jours sont fixés par l'employeur dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par l'employeur avec un délai de prévenance de 30 jours calendaires.

Les autres jours sont fixés par le salarié dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par le salarié avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

L'entreprise peut reporter dans le temps la demande du salarié pour des impératifs de fonctionnement. Un bilan des reports éventuels sera fait à la fin de chaque trimestre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ces jours de repos devront être utilisés en dehors des périodes de suractivité fixées à 16 semaines par l'employeur, sauf accord formel de celui-ci.

Dans ces conditions, la 36e et la 37e heure ne donnent lieu ni à repos compensateur de remplacement ni à majoration de paiement pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

### 3.5. Modalité 5 (39 heures par semaine)

L'horaire hebdomadaire de travail effectif est fixé à 39 heures sur 5 jours déterminés en fonction des nécessités de l'entreprise.

La réduction du temps de travail est organisée sous la forme de repos rémunérés à raison de 23 jours ouvrés par année civile complète travaillée ; lorsqu'un salarié entre dans l'entreprise ou la quitte en cours d'année, le nombre de jours est calculé au prorata.

Douze jours sont fixés par l'employeur dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par l'employeur avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

Les autres jours sont fixés par le salarié dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par le salarié avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

L'entreprise peut reporter dans le temps la demande du salarié pour des impératifs de fonctionnement. Un bilan des reports éventuels sera fait à la fin de chaque trimestre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ces jours de repos devront être utilisés en dehors des périodes de suractivité fixées à 16 semaines par l'employeur, sauf accord formel de celui-ci.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36e à la 39e heure ne donnent lieu ni à repos compensateur de remplacement ni à majoration de paiement pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5, alinéa 6, du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

## **Titre IV : La modulation du temps de travail**

### Article 4

En vigueur étendu

#### 4.1. Les contraintes

Après accord d'entreprise, la durée hebdomadaire de 35 heures peut être calculée par l'employeur en moyenne sur l'année civile soit pour l'ensemble de l'entreprise, soit par service ou activité ou par métier...

En l'absence de délégués syndicaux, cette modulation peut être mise en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer cette modulation après information des salariés concernés.

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures. Dans la fixation de la durée journalière de travail, une attention particulière sera apportée au temps de trajet et à la situation familiale des salariés.

Les variations d'horaires programmées ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 42 heures par semaine en moyenne sur 8 semaines consécutives.

Les heures effectuées mensuellement au-delà de 151,67 heures sont portées au crédit du salarié.

Les heures non effectuées mensuellement en deçà de 151,67 heures sont portées au débit du salarié.

Les absences mentionnées à l'article 29 (4°) de la convention collective sont considérées comme temps de travail effectif.

Dans sa programmation annuelle, l'employeur peut fixer un seuil mensuel minimum d'heures de travail effectif à accomplir.

La rémunération mensuelle est calculée en moyenne sur la base de 151,67 heures par mois.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures pendant une ou plusieurs semaines ne donnent lieu ni à repos compensateur, ni à paiement en plus de la rémunération moyenne mensuelle, ni à majoration de paiement pour heures supplémentaires, sauf dans le cas où, à la fin de l'année, la durée hebdomadaire moyenne de travail dépasserait 35 heures.

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

#### 4.2. L'information des salariés

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée au salarié. En cours d'année, les salariés sont informés des changements de leurs horaires de travail non prévus par la programmation indicative avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

#### 4.3. Au terme de la période annuelle

A la fin de la période annuelle, il est calculé la durée moyenne hebdomadaire de travail effectuée par le salarié à la demande de l'employeur. Lorsque cette durée moyenne est supérieure à la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne légale ont la nature d'heures supplémentaires et donnent lieu à majoration de paiement pour heures supplémentaires (1). Elles s'imputent également sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf si elles donnent lieu au repos compensateur de remplacement.

#### 4.4. Cas particuliers

En cas de sous-activité, le recours au chômage partiel ne sera possible qu'après épuisement des jours de repos effectivement dus. Ceux-ci seront utilisés au prorata des jours à disposition de l'entreprise et du salarié.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période annuelle, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours d'année, la durée moyenne hebdomadaire est calculée pro rata temporis par rapport à la durée théorique du travail de 1 645 heures (1 650 heures les années bissextiles) (1).

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, s'il apparaît après calcul de la durée moyenne de travail comme indiqué ci-dessus que le salarié a perçu pour cette période une rémunération inférieure ou supérieure à celle correspondant à son temps de travail effectué, une régularisation sera opérée.

(1)  
Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-1 du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

(1)  
Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

### **Titre V : Le temps partiel**

#### Article 5

En vigueur étendu

Dans le cadre du temps partiel choisi, l'employeur proposera aux salariés de choisir :

- la proratisation du nouvel horaire ;
- ou la possibilité de retour à temps complet.

Dans le cadre du temps partiel embauché, si l'organisation du travail dans l'entreprise le permet, l'employeur proposera aux salariés soit :

- le maintien de l'horaire contractuel avec compensation salariale ;
- la proratisation du nouvel horaire, sans que celui-ci puisse être inférieur à 200 heures par trimestre ;
- l'augmentation de son temps de travail.

Un avenant au contrat de travail sera établi en conséquence.

### **Titre VI : Dispositions particulières**

#### Article 6

En vigueur étendu

#### *Remplacement des heures supplémentaires par un repos compensateur*

Les parties signataires du présent accord entendent favoriser le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur. Elles conviennent que les entreprises pourront, en accord avec le salarié, en application du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Les heures supplémentaires ayant donné lieu au repos compensateur de remplacement ne s'imputeront pas sur le contingent annuel.

### **Titre VII : Dispositions générales**

#### Article 7

En vigueur étendu

#### *Phase exécutoire*

1. La mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise doit être accompagnée des mesures d'informations suivantes :

- date d'entrée en vigueur ;
- modalité(s) retenue(s) ;
- personnels concernés ;
- projection de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail sur de futures embauches.

2. Tout changement de modalité devra faire l'objet d'une nouvelle information identique à celle prévue au 2.3, avec un délai de prévenance minimum de 3 mois sauf accord des salariés concernés par la nouvelle modalité.

#### Article 8

En vigueur étendu

#### *Clause de caducité*

Cet accord est directement lié à l'obligation légale faite aux entreprises d'adopter, au plus tard le 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour les autres, un horaire collectif hebdomadaire au plus égal à 35 heures.

La remise en cause de cette obligation légale rendrait cet accord caduc et obligerait les partenaires sociaux à ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème.

#### Article 9

En vigueur étendu

#### *Révision. - Dénonciation*

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 132-2 du code du travail, ou toute organisation d'employeurs au niveau national qui n'est pas partie au présent accord et à la convention collective nationale, peut adhérer à cet accord, selon les dispositions prévues aux articles L. 132-1 et L. 132-9 du code du travail.

Chaque partie signataire pourra dénoncer ou demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail. Le droit d'opposition pourra également s'appliquer dans le cadre de l'article L. 132-7 du code du travail.

#### Article 10

En vigueur étendu

#### *Réexamen de l'accord*

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux entreprises définies à l'article 1er, compléteraient la loi du 13 juin

1998 et les décrets du 22 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions nouvelles sur celles prévues au présent accord.

#### Article 11

En vigueur étendu

Suivi de l'accord

Il est institué une commission de suivi composée de 2 représentants par organisation syndicale de salariés signataire, et pour les organisations d'employeurs signataires, d'un nombre de représentants au plus égal à celui de la totalité autorisée pour les organisations de salariés.

La commission a compétence pour se faire remettre tous documents qu'elle jugera nécessaires pour vérifier la bonne application de l'accord, et, le cas échéant, en contrôler l'interprétation.

A cet effet, la commission se réunira tous les 6 mois.

#### Article 12

En vigueur étendu

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

#### Annexe I

En vigueur étendu

Afin de favoriser les formes de réduction du temps de travail les plus bénéfiques au développement de l'emploi et de permettre aux nombreuses entreprises du secteur de s'engager dans le dispositif d'aide à la réduction anticipée du temps de travail prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et le décret n° 98-494 du 22 juin 1998, les partenaires sociaux conviennent des dispositions ci-après.

TITRE Ier

### Pour les entreprises de moins de 50 salariés

Chapitre Ier

Création d'emplois

Les entreprises de moins de 50 salariés qui veulent s'engager dans une démarche de développement de l'emploi avec recours aux aides le feront selon les modalités définies ci-après.

Le recours au mandatement doit être la règle. L'absence de mandatement doit être exceptionnelle. En l'absence de mandatement, l'employeur doit consulter l'ensemble du personnel.

L'accès direct au dispositif d'aide financière de l'Etat n'est envisagé que dans le cas d'une réduction anticipée du temps de travail dans le cadre du développement de l'emploi.

Les modalités de réduction de la durée effective du travail prévues par les dispositions des articles 1er à 5 s'appliquent en totalité, après avis, le cas échéant, des délégués du personnel. Leur mise en œuvre est subordonnée à l'accord de l'autorité administrative relative aux aides financières de l'Etat. Si d'autres modalités sont envisagées, un accord collectif doit être conclu au niveau de l'entreprise.

#### Article 1er

*Durée du travail*

Pour l'ensemble du personnel à temps complet effectuant 39 heures, la durée du travail est fixée à 35 heures par semaine (le cas échéant en moyenne annuelle) à compter du premier jour du mois suivant la conclusion de la convention avec la DDTEFP, si cette date est antérieure à la date d'entrée en vigueur de la durée légale du travail à 35 heures (au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et le 1er janvier 2002, pour les entreprises de 20 salariés ou moins).

L'entreprise réduit donc de 10 % le temps de travail des salariés effectuant 39 heures hebdomadaires avant la conclusion de la convention ou avant l'entrée en vigueur de la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires.

Pour que les salariés effectuant moins de 39 heures hebdomadaires soient inclus dans le programme d'anticipation de la réduction du temps de travail ouvrant droit au bénéfice des aides financières de l'Etat, leur temps de travail doit aussi être réduit de 10 %.

Pour les salariés à temps partiel qui acceptent une baisse de leur horaire contractuel de travail, la réduction du temps de travail de 10% peut également être appliquée.

#### Article 2

*Développement de l'emploi*

Sous réserve de la conclusion de la convention avec la DDTEFP, l'entreprise s'engage à embaucher 6 % des salariés équivalent plein temps (151,67 heures) concernés par la réduction du temps de travail.

L'effectif pris en compte est apprécié en moyenne sur les 12 mois qui précèdent la conclusion par l'entreprise de la convention avec la DDTEFP selon les règles fixées à l'article L. 421-2 du code du travail.

Les embauches peuvent être effectuées sous contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée, sous contrat de formation en alternance, sous contrat d'apprentissage, à temps plein ou à temps partiel. Dans ce dernier cas, les salariés embauchés sont pris en compte au prorata de leur temps de travail. Ces embauches doivent intervenir dans le délai de 1 an à compter de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

L'augmentation de la durée du travail d'un salarié à temps partiel confirmée par un avenant à son contrat de travail est assimilée à une embauche. Dans ce cas, seules les heures de travail au-delà de la durée initiale de travail du salarié sont prises en compte pour l'appréciation des 6 % d'embauche. Le total des heures assimilées à des embauches doit représenter moins du tiers de l'obligation d'embauche de l'entreprise.

Les entreprises qui procéderont à des embauches exclusivement sous contrat à durée indéterminée, ou qui embaucheront pour au moins la moitié des 6 % soit des jeunes de moins de 27 ans, y compris sous contrat de formation en alternance ou d'apprentissage, soit des personnes ayant suivi un parcours d'insertion professionnelle ou des chômeurs âgés ou de longue durée, pourront demander à bénéficier de l'aide supplémentaire prévue par la loi.

Les embauches peuvent intervenir dans l'une ou l'autre des qualifications définies dans la convention collective.

L'entreprise s'engage à maintenir l'effectif de l'entreprise augmenté des 6 % d'embauche pendant 2 ans à compter de la dernière embauche en contrepartie de la réduction du temps de travail. L'effectif pris en compte est l'effectif à la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail.

Le départ d'un salarié, résultant de la rupture de son contrat de travail quelle qu'en soit la cause, doit être compensé par l'embauche d'un nouveau salarié dans le délai de 2 mois suivant la date de son départ définitif afin de maintenir l'effectif de l'entreprise augmenté des 6 % d'embauche.

#### Article 3

*Organisation du travail*

L'entreprise applique strictement les dispositions de l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

#### Article 4

*Modalités de suivi*

Les 2 premières années, un bilan sera fait par l'employeur tous les 6 mois aux délégués du personnel, présentant les embauches réalisées en contrepartie de la réduction du temps de travail (nombre, forme, catégorie professionnelle), l'évolution des effectifs, et un suivi des modalités de l'organisation du temps de

travail mise en place. Les 3 années suivantes, le bilan sera fait au moins une fois par an.

## TITRE II

### **Pour les entreprises de 50 salariés ou plus**

Pour toutes les entreprises de 50 salariés ou plus, un accord collectif au niveau de l'entreprise est nécessaire ; il pourra appliquer les dispositions du présent accord, les adapter, ajouter d'autres dispositions ou adopter d'autres normes.

Le bilan prévu à l'article 4 ci-dessus est présenté au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel.

## TITRE III

### **Pour l'ensemble des entreprises**

Seul un accord collectif au niveau de l'entreprise peut prévoir une réduction de la durée effective de plus de 10 % et ramenant l'horaire à un niveau inférieur à 35 heures, accompagnée d'une augmentation des effectifs supérieure à 6 %, permettant l'éligibilité aux aides financières de l'Etat plus importantes prévues au décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

## Chapitre II

### Maintien de l'emploi (accord défensif)

Seul un accord collectif au niveau de l'entreprise, quel que soit l'effectif, peut prévoir une réduction de la durée effective du temps du travail, accompagnée d'un maintien des effectifs, permettant l'éligibilité aux aides financières de l'Etat prévues au décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

## **Annexe II**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires créent un dispositif de compte épargne-temps selon les modalités définies par l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 et les dispositions du code du travail.

Le compte épargne-temps a pour finalité de permettre au salarié d'accumuler des droits en vue d'être rémunéré partiellement ou totalement lors de certaines absences autorisées ou pour anticiper le départ en retraite.

Les entreprises désirant mettre en place un compte épargne-temps peuvent appliquer les dispositions décrites ci-après, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou encore après information des salariés concernés en l'absence de représentants du personnel.

### **Article 1er**

#### *Salariés bénéficiaires*

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, peuvent ouvrir un compte épargne-temps, l'ancienneté s'appréciant par rapport au contrat de travail en cours.

Les salariés intéressés doivent en informer par écrit leur employeur.

### **Article 2**

#### *Alimentation du compte épargne-temps*

Le compte épargne-temps peut être alimenté par les éléments suivants :

- le report d'une partie des jours de « congés payés » acquis par le salarié dans la limite de 10 jours par an ;
- la moitié des jours éventuels de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail dans la limite de 10 jours par an ;
- les primes éventuelles.

D'autres éléments déterminés par accord d'entreprise peuvent alimenter le compte épargne-temps selon les modalités définies par cet accord.

Le salarié doit informer, par écrit, l'employeur du nombre de jours qu'il entend verser à son compte épargne-temps (dans les limites fixées) :

- pour les jours de « congés payés » : au moment de l'établissement de l'ordre des départs en congé ;
- pour les jours de repos pour réduction de temps de travail : au plus tard le 31 octobre de chaque année.

### **Article 3**

#### *Conversion*

Le compte épargne-temps est exprimé en « jours de repos ».

Tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation.

La valeur de ces heures (ou jours) suit l'évolution du salaire fixe de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire fixe perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures (ou de jours) capitalisées.

### **Article 4**

#### *Utilisation du compte épargne-temps*

##### *Prise du compte épargne-temps*

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer totalement ou partiellement l'un des congés suivants :

- après 3 ans d'épargne : les congés parentaux, les congés sabbatiques ou toute autre période d'absence non rémunérée ou rémunérée partiellement définie par le code du travail, à l'exclusion des périodes d'absence pour maladie ou accident du travail ;
- un congé de fin de carrière permettant au salarié de partir en retraite avant la date prévue (dans l'hypothèse d'un dispositif aidé, ce congé doit être pris dans les 4 années qui suivent l'ouverture des droits).

Dans tous les cas, le salarié doit informer l'entreprise 2 mois avant son départ de l'utilisation de son compte épargne-temps.

L'utilisation du compte épargne-temps ne deviendra effective que si le salarié remplit les conditions exigées par les textes pour bénéficier du congé demandé par lui et si l'entreprise n'a pas refusé ou reporté le congé lorsque de telles possibilités sont prévues par les textes.

En cas de report éventuel des dates de départ en congés par l'entreprise, conformément aux dispositions légales, l'utilisation du compte épargne-temps est reportée en conséquence, sauf nouvelle information contraire écrite du salarié.

##### *Indemnisation du congé*

Les sommes versées au salarié, en vertu du compte épargne-temps lors de la prise d'un congé défini ci-dessus, sont calculées sur la base du salaire brut perçu par l'intéressé au moment de la prise de son congé (le salaire prend en compte les différents éléments de la rémunération du salarié hors primes exceptionnelles ou annuelles éventuelles versées le mois considéré et hors heures supplémentaires).

Les versements sont effectués mensuellement, pendant tout ou partie de la durée du congé, jusqu'à épuisement du compte épargne-temps.

Le compte épargne-temps est diminué chaque mois du nombre de jours indemnisés.

Chaque versement mensuel effectué au titre du compte épargne-temps donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie, il est soumis aux mêmes cotisations que les salaires. Les versements sont effectués aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

### **Article 5**

#### *Rupture du contrat de travail*

En cas de rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit et quel que soit l'auteur de la rupture, l'entreprise verse au salarié une indemnité correspondant à l'intégralité des droits qu'il a acquis à son compte épargne-temps.

Cette indemnité est égale au nombre de jours figurant au compte épargne-temps du salarié multiplié par le salaire journalier du salarié au moment de la rupture de son contrat.

Cette indemnité figure sur le bulletin de paie et est soumise aux mêmes conditions que le salaire.

## **Article 6**

### *Information du salarié*

Une information est donnée au salarié sur la situation de son compte épargne-temps dans le mois qui suit celui où a été effectué un versement au compte épargne-temps. L'information doit préciser la date d'ouverture du compte épargne-temps, le nombre de jours de repos épargnés, avec, s'il y a lieu, le calcul de conversion et le cumul de temps épargné depuis l'ouverture du compte.

## **Article 7 (1)**

### *Renonciation du salarié*

Le salarié peut renoncer à tout ou partie de son compte épargne-temps dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre de la participation. Il devra dans ce cas notifier, par écrit, à l'employeur sa demande, en observant un délai de prévenance de 4 mois et joindre à celle-ci un justificatif de sa demande.

La part ou la totalité du compte épargne-temps à laquelle le salarié a renoncé donne droit à une indemnité calculée et versée selon les modalités définies à l'article 4.

Toutefois, si l'indemnité est supérieure à 2 mois de salaire, elle fait l'objet de plusieurs versements (1 par mois jusqu'à épuisement du compte), chaque versement ne pouvant être supérieur à 2 mois de salaire. L'indemnité ou le premier versement est payée le mois suivant celui de la renonciation.

En cas de renonciation par un salarié à son compte épargne-temps, celui-ci ne peut ouvrir un nouveau compte épargne-temps.

## **Article 8**

### *Garanties*

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance de garantie des salariés dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail.

L'employeur devra en outre s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

## **Annexe III**

En vigueur étendu

### **Article 1er**

#### Composition de la commission

Chaque organisation syndicale représentative sur le plan national et signataire ou adhérente au présent accord communique à la délégation des employeurs la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de la commission de suivi ; chaque liste comporte au maximum 6 noms par organisation syndicale.

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

Les listes des organisations syndicales sont établies parmi leurs responsables statutaires et/ou parmi les membres du personnel des entreprises de courtage.

Les salariés mandatés informent leur employeur de leur participation à la commission de suivi dans les conditions d'usage de leur entreprise.

Chaque organisation syndicale peut se faire représenter, à chaque réunion de ladite commission, au maximum par 2 personnes de sa liste, tel que stipulé dans l'article 11 du présent accord ; ces 2 personnes ne peuvent appartenir à la même entreprise ou groupe de courtage.

Le nombre maximum de représentants des organisations d'employeurs signataires est au plus égal à celui de la totalité autorisée pour les organisations de salariés.

### **Article 2**

#### Compétences de la commission

Conformément à l'article 11 du présent accord, la commission de suivi a compétence pour se faire remettre tous documents qu'elle jugera nécessaire pour vérifier la bonne application de l'accord, et, le cas échéant, en contrôler l'interprétation.

Après discussion, un procès-verbal sera établi reprenant le constat de la commission ou, dans son rôle d'interprétation, son avis en cas d'accord entre la délégation des employeurs et celle 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 à l'ensemble des organisations y participant et à la commission paritaire instituée par la convention collective en vigueur.

### **Article 3**

#### Administration

##### 1° Présidence

La présidence de la commission de suivi est assurée alternativement par un représentant de la délégation patronale et par un représentant de l'une des organisations syndicales siégeant au sein de cette commission.

Pour les organisations syndicales de salariés, le choix du président s'organisera à tour de rôle et selon l'alternance prévue ci-dessus. L'ordre des organisations disposant de la présidence se fera par accord entre les organisations syndicales. Si les organisations syndicales ne peuvent trouver un accord, un scrutin sera alors organisé :

- 1er tour : l'élection du président se fera à la majorité des voix, le vote étant réservé aux 2 seuls représentants siégeant de chaque syndicat de salariés ;

- 2e tour : si une majorité ne peut être trouvée, un second scrutin sera organisé.

Pour les organisations patronales, la procédure d'élection décrite ci-dessus leur sera applicable.

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

La durée du mandat du président est de 1 an.

Le président a pour rôle de :

- représenter la commission dans ces activités et de l'en tenir informée ;

- fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions.

##### 2° Saisine et convocations

La commission se réunit tous les 6 mois, conformément à l'article 11 du présent accord ou pourra être saisie par toute organisation patronale et syndicale représentative au plan national par lettre motivée, envoyée par recommandé avec accusé de réception, et adressée au secrétariat de ladite commission.

Le président devra convoquer et réunir les membres de la commission dans un délai maximum de 2 mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée.

Cette convocation sera rédigée et adressée par le président au siège de chaque organisation signataire ou adhérente au présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette convocation est envoyée au moins 1 mois avant la tenue de la réunion. Elle 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, en tenant compte des demandes formulées.

### 3° Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par les organisations patronales.

#### Article 4

##### Indemnisation

Le temps passé en réunion de la commission de suivi est assimilé à du temps de travail effectif.

Les salariés siégeant au sein de ladite commission doivent transmettre à leur employeur ou au représentant de ce dernier copie de leur convocation dans les 8 jours de sa réception.

#### Article 5

##### Frais de repas

Les frais de repas que les salariés des entreprises de courtage auront dû engager le jour de la tenue de chaque réunion de la commission seront pris pour partie en charge par leur employeur, à hauteur de 10 € par salarié participant aux réunions, sur présentation de justificatifs.

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

#### Article 6

##### Frais de transport

Les frais de transport que les salariés des entreprises de courtage auront dû engager au niveau de leurs déplacements le jour de la tenue de chaque réunion de la commission seront pris en charge par leur employeur sur présentation de justificatifs (base 2e classe SNCF).

#### Article 7

##### Confidentialité

Les membres de la commission s'engagent à ne communiquer à qui que ce soit aucune des informations nominatives dont ils auraient eu connaissance à l'occasion de l'exercice de leur mandat.

Cette interdiction vise notamment tous les documents (comptables, techniques...), auxquels les membres ont eu accès dans le cadre de leur activité au sein de cette commission.

### Annexe IV

En vigueur étendu

#### Article 1er

##### Objet

Cette annexe a pour objet de fixer une nouvelle modalité, sous forme de forfaits en jours, de réduction et d'aménagement du temps de travail pour une catégorie de cadres dits « autonomes », conformément à la réglementation en vigueur. Cette nouvelle modalité de réduction et d'aménagement du temps de travail complète celles fixées par l'accord du 12 mai 1999.

La mise en place de cette nouvelle modalité nécessite dans tous les cas l'accord du salarié, obtenu soit par la signature de son contrat de travail, soit par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

#### Article 2

##### Définitions des catégories de salariés cadres

Trois catégories de cadres sont distinguées :

- les cadres dirigeants (art. L. 212-15-1 du code du travail) : il s'agit des cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement. Ces cadres sont exclus du champ d'application de l'accord du 12 mai 1999 ainsi que de la réglementation de la durée du temps de travail ;

- les cadres dits « intégrés » (art. L. 212-15-2 du code du travail) : il s'agit des cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Ils sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés ;

- les cadres dits « autonomes » (art. L. 212-15-3 du code du travail) : il s'agit des cadres commerciaux et/ou itinérants, ou des cadres sédentaires gérant eux-mêmes leur emploi du temps, qui ne sont ni dirigeants, ni intégrés du fait que la nature de leurs fonctions ne leur permet pas de suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils appartiennent, et de prédéterminer la durée de leur temps de travail.

Ces cadres autonomes bénéficient également d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps en raison des conditions d'exercice et de la nature de leurs fonctions. Dans la mesure où la classification conventionnelle (art. 21 de la convention collective du 18 janvier 2002) repose sur la définition des fonctions exercées par les salariés et non sur des dénominations précises d'emplois, le présent avenant ne peut citer de manière exhaustive les emplois concernés par le forfait en jours sur une base annuelle.

Le statut de cadre doit être apprécié exclusivement par référence à la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

#### Article 3

##### Forfait en jours sur une base annuelle

1. Il peut être établi une convention de forfait en jours sur une base annuelle uniquement avec un cadre dit « autonome ».

2. L'appartenance à la catégorie des cadres ne peut justifier ni fonder, à elle seule, la conclusion d'une convention de forfait en jours sur une base annuelle.

La conclusion d'une telle convention doit reposer sur une analyse objective, par l'employeur, des conditions de travail et des missions.

3. Le nombre de jours sur la base desquels est fixé le forfait ne peut dépasser en aucun cas sur l'année civile :

Pour les entreprises de plus de 10 salariés :

- 217 jours travaillés pour les cadres autonomes positions G et H ;

- 216 jours travaillés pour les cadres autonomes positions E et F.

Ces forfaits s'appliquent exclusivement aux positions de la classification conventionnelle de la branche.

Pour les entreprises de 10 salariés et moins :

- 216 jours travaillés pour les cadres autonomes quelle que soit leur position dans la classification conventionnelle de branche.

Il est possible, au sein de chaque entreprise, de fixer des forfaits de jours travaillés inférieurs, ainsi qu'une période de référence différente de l'année civile.

Le nombre de jours ainsi exprimé peut varier en fonction des droits à congés payés acquis.

4. Ces forfaits de jours travaillés pourront être dépassés uniquement dans des cas précis conformément à la réglementation en vigueur (affectation de jours de repos à un compte épargne-temps, report de congés...).



En dehors de ces cas, s'il y a dépassement de plafond, le salarié doit récupérer un nombre de jours équivalent à ce dépassement, sans majoration. Ces jours de récupération doivent être pris au cours des 3 premiers mois de l'année de référence suivante, ces dépassements n'étant pas reconductibles d'une année à l'autre.

Le salarié peut également, en conformité avec la réglementation en vigueur, affecter ces jours au crédit d'un compte épargne-temps, si ce dispositif est mis en place au sein de l'entreprise. En cas de recrutement ou de départ en cours d'année, ces plafonds de 217 ou de 216 jours devront être proratisés en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise ou de départ de l'entreprise.

5. Les jours de repos attribués dans le cadre du forfait jours peuvent être pris par journées ou demi-journées.

La moitié des jours, ou demi-journées, de repos est fixée par l'employeur dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié à son initiative avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires. Les autres jours, ou demi-journées, sont fixés par le salarié dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par le salarié avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

L'entreprise peut reporter dans le temps la demande du salarié pour des impératifs de fonctionnement.

Ces jours de repos devront être utilisés en dehors des périodes de suractivité fixées à 16 semaines par l'employeur, sauf accord formel de celui-ci.

Ces jours de repos peuvent être affectés à un compte épargne-temps en conformité avec la législation en vigueur, si ce dispositif est mis en place au sein de l'entreprise.

6. Les cadres autonomes soumis à un forfait annuel en jours ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail. Ils sont cependant soumis aux repos quotidien et hebdomadaire. Ainsi, conformément à l'article 23 de la convention collective du 18 janvier 2002, les cadres autonomes ont 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 et à l'interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine.

L'amplitude des journées d'activité et la charge de travail des cadres autonomes devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

7. Un décompte annuel du nombre de jours ou de demi-journées réellement travaillés par chaque salarié concerné doit être effectué par l'employeur. Ce récapitulatif peut résulter d'un document - ou tout moyen équivalent - renseigné par le salarié sous la responsabilité de l'employeur et tenu à la disposition de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il sera possible de prévoir un décompte mensuel du nombre de jours effectivement travaillés et non travaillés.

8. Ce document - ou tout moyen équivalent - permet également, par la mention des horaires, le respect et le contrôle des horaires de repos quotidien et hebdomadaire.

9. Les modalités de suivi de l'organisation du travail des intéressés, de l'amplitude de leur journée de travail et de la charge de travail en résultant sont examinées avec l'employeur au cours de l'entretien individuel prévu à l'article 21 (3°, B) de la convention collective des entreprises de courtage d'assurance et/ou réassurances. Au cours de cet entretien, seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé ainsi que l'amplitude de ses journées d'activité.

#### Article 4

La commission de suivi, instituée par l'article 11 de l'accord du 12 mai 1999, se réunira 12 mois après l'entrée en vigueur du présent avenant afin de faire le point sur l'application de la modalité dite de forfait annuel en jour dans le courtage d'assurance.

#### Article 5

Le présent avenant prend effet 1 jour franc après sa signature.

## Avenant du 19 novembre 2014 à l'accord du 12 mai 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	La CSCA,
Organisations de salariés	Le SNECAA CFE-CGC ; Le SN2A CFTC ; La FBA CFDT,

#### Objet

##### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace l'avenant du 13 juin 2004 étendu par arrêté du 22 décembre 2004 (Journal officiel du 11 janvier 2005).

Il a pour objet de fixer les modalités de mise en œuvre des conventions de forfait en jours sur une base annuelle pour les catégories de cadres dits « cadres autonomes », conformément à la réglementation en vigueur.

La mise en place de cette modalité de réduction et d'aménagement du temps de travail nécessite dans tous les cas l'accord du salarié, obtenu soit par signature de son contrat de travail, soit par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

#### Définitions des catégories de salariés cadres

##### Article 2

En vigueur étendu

Trois catégories de cadres sont distinguées :

- les cadres dirigeants (art. L. 3111-2 du code du travail) : il s'agit des cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement. Ces cadres sont exclus du champ d'application de l'accord du 12 mai 1999 ainsi que de la réglementation de la durée du temps de travail ;

- les cadres dits « intégrés » (art. L. 3121-43 du code du travail) : il s'agit des cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'équipe ou du service auquel ils sont intégrés. Ils sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés ;

- les cadres dits « autonomes » (art. L. 3121-43 du code du travail) : il s'agit des cadres commerciaux et/ou itinérants, ou des cadres sédentaires gérant eux-mêmes leur emploi du temps, qui ne sont ni dirigeants ni intégrés du fait que la nature de leurs fonctions ne leur permet pas de suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils appartiennent, et de prédéterminer la durée de leur temps de travail.

Ces cadres autonomes bénéficient également d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps en raison des conditions d'exercice et de la nature de leurs fonctions.

Dans la mesure où la classification conventionnelle (art. 21 de la convention collective du 18 janvier 2002) repose sur la définition des fonctions exercées par les salariés et non sur des dénominations précises d'emplois, le présent avenant ne peut citer de manière exhaustive les emplois concernés par le forfait en jours sur une base annuelle.

Le statut de cadre doit être apprécié exclusivement par référence à la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

#### Forfait en jours sur une base annuelle

## Article 3

En vigueur étendu

1° Il peut être établie une convention de forfait en jours sur une base annuelle uniquement avec un cadre dit « autonome ».

2° L'appartenance à la catégorie des cadres ne peut justifier et fonder, à elle seule, la conclusion d'une convention de forfait en jours sur une base annuelle.

La conclusion d'une telle convention doit reposer sur une analyse objective, par l'employeur, des conditions de travail et des missions.

3° Le nombre de jours sur la base desquels est fixé le forfait ne peut dépasser en aucun cas sur l'année civile :

Pour les entreprises de plus de 10 salariés :

- 217 jours travaillés pour les cadres autonomes positions G et H ;

- 216 jours travaillés pour les cadres autonomes positions E et F.

Ces forfaits s'appliquent exclusivement aux positions de la classification conventionnelle de la branche.

Pour les entreprises de 10 salariés et moins :

- 216 jours travaillés pour les cadres autonomes quelle que soit leur position dans la classification conventionnelle de branche.

Il est possible, au sein de chaque entreprise, de fixer des forfaits de jours travaillés inférieurs ainsi qu'une période de référence différente de l'année civile.

Le nombre de jours ainsi exprimé peut varier en fonction des droits à congés payés acquis.

4° Ces forfaits de jours travaillés pourront être dépassés uniquement dans des cas précis, conformément à la réglementation en vigueur (affectation de jours de repos à un compte épargne-temps, report de congés ...).

En dehors de ces cas, s'il y a dépassement de plafond, le salarié doit récupérer un nombre de jours équivalent à ce dépassement, sans majoration. Ces jours de récupération doivent être pris au cours des 3 premiers mois de l'année de référence suivante, ces dépassements n'étant pas reconductibles d'une année sur l'autre.

Le salarié peut également, en conformité avec la réglementation en vigueur, affecter ces jours au crédit d'un compte épargne-temps, si ce dispositif est mis en place au sein de l'entreprise.

En cas de recrutement ou de départ en cours d'année, ces plafonds de 217 ou de 216 jours devront être proratisés en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise ou de départ de l'entreprise. (2)

5° Les jours de repos attribués dans le cadre du forfait jours peuvent être pris par journée ou demi-journée.

La moitié des jours ou demi-journées de repos est fixée par l'employeur dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié à son initiative avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires. Les autres jours ou demi-journées sont fixés par le salarié dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par le salarié avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

L'entreprise peut reporter dans le temps la demande du salarié pour des impératifs de fonctionnement.

Ces jours de repos devront être utilisés en dehors des périodes de suractivité fixées à 16 semaines par l'employeur, sauf accord formel de celui-ci.

Ces jours de repos peuvent être affectés à un compte épargne-temps en conformité avec la législation en vigueur, si ce dispositif est mis en place au sein de l'entreprise.

6° Les cadres visés à l'article 1er du présent avenant qui bénéficient d'un forfait annuel en jours sont soumis aux repos quotidien et hebdomadaire. Ainsi, l'amplitude des journées d'activité et la charge de travail de ces cadres devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés leur permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

De plus, les cadres visés à l'article 1er du présent avenant bénéficient des dispositions relatives à la durée du travail et au repos hebdomadaire de l'article 23 (3) de la convention collective du 18 janvier 2002 .

Par ailleurs, les moyens de communication technologique mis à la disposition des salariés devront faire l'objet d'un usage maîtrisé.

7° Afin de garantir le droit à la santé, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie personnelle et familiale, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées. Ce suivi est notamment effectué au moyen d'un décompte annuel du nombre de jours ou de demi-journées réellement travaillés par chaque salarié concerné. Il sera possible de prévoir un décompte mensuel du nombre de jours effectivement travaillés et non travaillés.

Ce récapitulatif peut résulter d'un document - ou tout moyen équivalent - renseigné par le salarié sous la responsabilité de l'employeur et tenu à la disposition de la DIRECCTE.

8° Ce document - ou tout moyen équivalent - permet également, par la mention des horaires, le respect et le contrôle des horaires de repos quotidien et hebdomadaire.

9° Les modalités de suivi de l'organisation du travail des intéressés, de l'amplitude de leur journée de travail et de la charge de travail en résultant sont examinées avec l'employeur au cours de l'entretien annuel visé à l'article L. 3121-46 du code du travail. Au cours de cet entretien, seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé, l'amplitude de ses journées d'activité, l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que sa rémunération. L'impact éventuel de nouvelles technologies sera également examiné.

Le salarié alertera l'employeur en cas de « difficulté inhabituelle » dans l'organisation du travail, la charge de travail ou l'amplitude des journées de travail. Il informera des événements ou éléments à l'origine de cette difficulté. L'employeur organisera un rendez-vous au cours duquel une solution sera recherchée conjointement avec le salarié.

Par ailleurs, le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve d'un suivi régulier effectif, par l'employeur, de la charge de travail des salariés, afin que soit garanti leur droit au repos et à la santé, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 14 mai 2014, n° 1235033). (Arrêté du 11 juillet 2016-art. 1);

(2) Le 4° de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail. (Arrêté du 11 juillet 2016 - art. 1)

(3) 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 au 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. »

## Suivi de l'annexe

### Article 4

En vigueur étendu

La commission de suivi, instituée par l'article 11 de l'accord du 12 mai 1999, se réunira 12 mois après l'entrée en vigueur du présent avenant afin de faire le point sur l'application de la modalité dite de forfait annuel en jours dans la branche du courtage d'assurances et/ ou de réassurances.

## Date d'effet

### Article 5

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2015. Le présent avenant est soumis à extension.

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

### Accord du 14 juin 2010 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCASSUR

Signataires	
Organisations patronales	La FFSA ; L'AGEA ; Le GEMA ; Le SNSA,
Organisations de salariés	La FS CFDT ; La CFE-CGC assurance ; La CSFV CFTC ; La FSPBA CGT ; La FEC FO,

### Accord du 14 juin 2010 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCASSUR

Signataires	
Organisations patronales	La FFSA ; L'AGEA ; Le GEMA ; Le SNSA,
Organisations de salariés	La FS CFDT ; La CFE-CGC assurance ; La CSFV CFTC ; La FSPBA CGT ; La FEC FO,

En vigueur non étendu

Vu les dispositions de l'accord-cadre inter-secteurs assurance et assistance du 14 juin 2010, relatif à l'affectation d'une partie des fonds collectés par OPCASSUR à la prise en charge de dépenses de fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78-4° du code du travail,

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Les versements effectués pour l'année 2010 en application de l'accord du 14 juin 2010 précité sont fixés comme suit :

- CFA de l'assurance : 1 950 000 € ;
- CFA de bureautique appliquée du groupe IGS : 200 000 € ;
- Centre régional de formation à la bureautique et à la gestion (CERFAL) : 34 000 € ;
- CFA inter-consulaire méditerranée : 30 000 € ;
- CFA de l'AFUNA - Sup 2000 : 145 000 € ;
- CFA Epure Méditerranée : 35 000 € ;
- CFA FORMASUP de Paris : 110 000 € ;
- CFA de la CCI de Maine-et-Loire : 150 000 € ;
- CFA de l'IFIR : 10 000 € ;
- CFA de la chambre des métiers de Niort : 25 000 € ;
- institut de formation par alternance de la CCI de Meurthe-et-Moselle : 200 000 € ;
- CFA RH : 20 000 € ;
- CFA de l'association pour le développement de la formation par l'apprentissage (ADEFSA) : 30 000 € ;
- CFA FORMASUP des Pays de Savoie : 20 000 € ;
- CFA DIFCAM : 10 000 € ;
- CFA C3 : 10 000 € ;
- CFA AFIA : 25 000 €.

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élèvent pour l'année 2010 à 3 004 000 €, soit moins de 15 % des fonds collectés par OPCASSUR au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ces sommes seront versées par OPCASSUR aux CFA concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2010 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.

### Accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS)

## Signataires

Organisations patronales

SYNTEC ;  
IFEC ;  
ECF ;  
AFB ;  
AGEA ;  
UNTEC ;  
CNCM ;  
SNSA ;  
UNGE ;  
CSCA ;  
AMAFI ;  
BPCE ;  
CINOV ;  
FFA ;  
Planète Courtier,

Organisations de salariés

CGT ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC ;  
UNSA ;  
CSFV CFTC ;  
FIECI CFE-CGC ;  
FEC FO ;  
F3C CFDT ;  
UNSA banque ;  
FSPBA CGT ;  
CFTC banque ;  
SNB CFE-CGC ;  
CFE-CGC assurances ;  
FSE CGT ;  
CFTC MF ;  
CFE-CGC MF ;  
CFDT banques et assurances ;  
CFTC Crédit mutuel,

## Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » modifie en profondeur les dispositifs, règles de financement et acteurs de la formation professionnelle.

En ce qui concerne plus particulièrement les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), la loi prévoit expressément la fin de la validité des agréments délivrés aux organismes collecteurs agréés au 31 mars 2019 et la mise en place d'un agrément des opérateurs de compétences dont les missions sont orientées pour le développement des compétences des personnes, de l'alternance et de l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises.

Conformément aux dispositions de l'article 39 de la loi, l'ensemble des organisations signataires du présent accord a souhaité se rapprocher en vue de constituer, par un accord collectif, un opérateur de compétences permettant de répondre aux besoins de l'ensemble des secteurs professionnels des services financiers et du conseil.

L'ensemble de ces secteurs a notamment en commun :

- la volonté de répondre à une exigence de cohérence sectorielle et de proximité des métiers, des emplois, des compétences et de formation (proportion importante de cadres, mobilité forte et nombreuses trajectoires professionnelles entre les différents secteurs, mêmes niveaux de certifications, fort impact de la transformation digitale) ;

- l'objectif de garantir l'efficacité et l'efficience du futur opérateur qui répond clairement à la nécessité « d'intérêt général que constituent la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention des opérateurs de compétences » ;

- la volonté de développer et de renforcer un maillage territorial fin et adapté aux besoins de proximité des entreprises et de leurs salariés ;

- l'objectif de mettre en place une gouvernance élargie au sein du futur opérateur de compétences qui intégrera toutes les branches parties prenantes et la diversité des entreprises ;

- et une organisation transversale et adaptée aux missions de l'opérateur en visant comme priorités le service aux TPE/PME et le développement de l'alternance.

## Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail résultant de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Il a pour objet la constitution d'un opérateur de compétences, auquel adhère l'ensemble des branches signataires du présent accord.

À ce titre, le présent accord détermine notamment le champ d'intervention professionnel et géographique, ainsi que les conditions de gestion de l'opérateur de compétences ainsi créé.

## Article 2

En vigueur étendu

Il est institué un opérateur de compétences relevant des secteurs d'activité mentionnés à l'article 3 du présent accord, qui prend le nom d'« ATLAS, soutenir les compétences » (ci-après « opérateur de compétences »).

Cet opérateur de compétences est constitué sous la forme d'une association à but non lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901 et l'ensemble des décrets pris pour son application.

## Article 3

En vigueur étendu

Le champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences correspond aux champs d'intervention professionnels des différentes branches professionnelles représentées par les organisations professionnelles représentatives signataires du présent accord.

Le champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences regroupe par conséquent les entreprises et les salariés appartenant aux secteurs d'activités suivants :

- pour la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) ;

- pour la branche de sociétés d'assurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurance du

27 mai 1992 (IDCC 1672), de la convention collective nationale de l'inspection de l'assurance du 27 juillet 1992 (IDCC 1679), de la convention collective nationale des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 (IDCC 0438), de la convention collective nationale du 27 mars 1972 (IDCC 0653) et de l'accord des cadres de direction des sociétés d'assurances du 3 mars 1993 (IDCC 2357) ;

- pour la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 18 janvier 2002 (IDCC 2247) ;
- pour la branche des sociétés d'assistance : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 13 avril 1994 (IDCC 1801) ;
- pour la branche des agences générales d'assurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 2 juin 2003 (IDCC 2335) ;
- pour la branche de la banque : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 (IDCC 2120), ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des codes APE 94.11Z, 94.12Z, 94.99Zp et 66.19B ;
- pour la branche Banque populaire : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la Banque populaire (IDCC 3210) ;
- pour la branche Caisse d'épargne : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la Caisse d'épargne (IDCC 5005) ;
- pour la branche Crédit mutuel : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du Crédit mutuel (IDCC 1468) ;
- pour la branche des sociétés financières : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968 (IDCC 0478) ;
- pour la branche des activités de marchés financiers : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 11 juin 2010 (IDCC 2931) ;
- pour la branche des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 9 décembre 1974 (IDCC 0787) ;
- pour la branche des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métres vérificateurs : les entreprises du champ d'application de la convention collective du 16 avril 1993 (IDCC 3213) ;
- pour la branche des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 13 octobre 2005 (IDCC 2543).

Toute branche professionnelle, exerçant des activités entrant dans le champ de la finance et du conseil ou des activités connexes aux secteurs d'activité précédemment définis, peut adhérer par accord collectif à l'opérateur de compétences sous réserve de l'accord de son conseil d'administration, et de l'intervention d'un arrêté d'élargissement du champ professionnel pris par le ministre en charge de la formation professionnelle.

L'opérateur de compétences a une compétence nationale, comprenant le territoire de la France métropolitaine ainsi que les départements, régions et collectivités d'outre-mer.

#### Article 4

En vigueur étendu

L'opérateur de compétences se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

#### Article 5

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, ATLAS, en qualité d'opérateur de compétences, a pour principales missions :

1. D'assurer le financement de l'alternance, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches signataires du présent accord ;
2. D'apporter un appui technique aux branches signataires du présent accord pour :
  - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
  - déterminer les niveaux de prise en charge de l'alternance ;
  - certifier les compétences ;
  - accompagner le développement de l'alternance ;
  - apporter sa contribution technique et son financement aux études prospectives diligentées par les observatoires des branches adhérentes ;
3. Grâce à ses implantations en régions et à tous les services mis en place, directement ou par délégation, pour répondre aux besoins des entreprises au plus près du terrain d'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
  - d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
  - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
4. De promouvoir auprès des entreprises, les formations réalisées en tout ou partie à distance et les formations réalisées en situation de travail ;
5. De gérer les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versées en application d'un accord de branche ou d'une annexe spécifiant une profession dans le respect des orientations de la branche concernée et mutualisées entre les entreprises visées par cet accord ou cette annexe, ou sur une base volontaire par les entreprises relevant du champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences.

#### Article 6

En vigueur étendu

6.1. Conformément à la législation en vigueur, et pendant la période transitoire définie à l'article 39, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », soit jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, il est rappelé qu'en qualité d'opérateur de compétences, ATLAS a également pour mission de financer notamment :

- les organismes prenant en charge notamment le conseil en évolution professionnelle, la formation des demandeurs d'emploi et le compte personnel de formation ;
- les actions de formation financées par le compte personnel de formation et les actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi.

Conformément à la législation en vigueur, et pendant la période transitoire définie à l'article 39, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, soit jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, deux sections financières spécifiques seront constituées au sein de l'opérateur de compétences, afin de lui permettre de prendre en charge :

- les actions de formation financées par le compte personnel de formation ;
- les actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi.

6.2. Conformément à l'article 37, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, du 1er janvier 2019 jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance

relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, la collecte des contributions mentionnées aux 2° à 4° du I de l'article L. 6131-1 du code du travail est assurée par ATLAS en qualité d'opérateur de compétences agréé à cet effet.

Cependant, il est rappelé que cette collecte ne pourra pas inclure le solde de la taxe d'apprentissage, mentionnée à l'article L. 6241-2, II, du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

6.3. Ces missions provisoires seront assurées par ATLAS conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, sous réserve de son agrément à cet effet, en qualité d'opérateur de compétences.

Elles prendront fin de plein droit à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard au 1er janvier 2021.

#### Article 7

En vigueur étendu

7.1. Les ressources financières de l'opérateur de compétences sont constituées des fonds collectés dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et qui comprennent notamment :

- les fonds pour un financement complémentaire des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, et des reconversions ou promotions par alternance mentionnées à l'article L. 6324-1 du code du travail au titre de la péréquation interbranches, et le financement de l'aide au permis de conduire ;
- les fonds mentionnés aux articles L. 6331-2, L. 6331-4, et L. 6241-3 du code du travail, en fonction des effectifs et des catégories de public, pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés et pour le financement de l'alternance.

7.2. Les ressources financières de l'opérateur de compétences sont également constituées des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, qu'il peut collecter en application d'un accord de branche ou sur une base volontaire par les entreprises relevant de son champ d'intervention professionnel.

7.3. Les ressources financières de l'opérateur de compétences peuvent être également constituées des contributions des travailleurs indépendants, dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, et dans les conditions fixées par un accord de branche.

7.4. L'opérateur de compétences peut recevoir par convention des participations financières et subventions de l'État, des collectivités territoriales ou de tout autre organisme.

7.5. L'opérateur de compétences peut recevoir des participations financières et contributions d'organismes spécialisés.

#### Article 8

En vigueur étendu

L'opérateur de compétences gère paritairement les contributions légales au sein des sections financières suivantes, consacrées au financement :

- des actions en alternance ;
- des actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, sont constituées au sein de l'opérateur de compétences les sections financières particulières suivantes, lui permettant de gérer de manière distincte :

- les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, versées en application d'un accord de branche ou sur une base volontaire par les entreprises ;
- le cas échéant, les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

#### Article 9

En vigueur étendu

Les ressources financières de l'opérateur de compétences, telles que définies à l'article 7 du présent accord, sont gérées et mobilisées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et à la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État.

L'opérateur de compétences ne peut posséder d'autres biens meubles ou immeubles que ceux nécessaires à son fonctionnement.

Il n'assure aucun financement, direct ou indirect, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

Il peut toutefois rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein de ses organes de direction ou de ses différentes instances paritaires.

#### Article 10

En vigueur étendu

Institué sous la forme d'une association à but non lucratif, régie par la loi du 1er juillet 1901 et l'ensemble des décrets pris pour son application, l'opérateur de compétences se compose :

- d'une assemblée générale paritaire ;
- d'un conseil d'administration paritaire ;
- d'un bureau paritaire ;
- de sections paritaires professionnelles de branche (SPP), regroupées, le cas échéant, en filière d'activité ;
- de commissions paritaires transversales interbranches (CPT) ;
- d'une direction générale.

#### Article 11

En vigueur étendu

##### Article 11.1

En vigueur étendu

L'assemblée générale se compose d'au moins 1 représentant des différentes organisations professionnelles d'employeurs et d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein d'au moins une branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataires du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne ses représentants par un courrier commun à toutes ses fédérations concernées.

Les règles de désignation des représentants du collègue employeur sont définies par les statuts.

##### Article 11.2

En vigueur étendu

###### 11.2.1. Convocation

L'assemblée générale ordinaire se réunit 1 fois par an, sur convocation du (de la) président(e).

Les membres sont convoqués par tout moyen probant, au moins 15 jours avant la date fixée pour la réunion, y compris lorsqu'une assemblée générale extraordinaire est convoquée.

Le(s) commissaire(s) aux comptes est (sont) convoqué(s) dans les mêmes conditions.

### 11.2.2. Quorum

L'assemblée générale délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège. Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale sera convoquée et délibérera sans quorum.

### 11.2.3. Règles de majorité

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale prend ses décisions à la majorité des 2/3 des membres présents ou représentés.

### 11.2.4. Compte rendu

Les décisions de l'assemblée générale donnent lieu à un compte rendu de séance, établi par le secrétaire.

#### Article 11.3

En vigueur étendu

L'assemblée générale annuelle de l'opérateur de compétences est chargée :

- de ratifier les orientations et les principes directeurs de l'action de l'opérateur de compétences sur proposition du conseil d'administration ;
- d'approuver les comptes annuels, après avoir entendu le rapport du (ou des) commissaire(s) aux comptes ;
- d'approuver le rapport de gestion, ainsi que, le cas échéant, les autres rapports spécifiques requis par les dispositions légales en vigueur ;
- de nommer, dans le respect de la réglementation relative aux marchés publics et sur la base d'un appel d'offres, le commissaire aux comptes titulaire et le commissaire aux comptes suppléant de l'opérateur de compétences, pour une durée de 6 ans, d'augmenter le nombre de commissaires aux comptes titulaire, et le nombre de commissaires aux comptes suppléant dans le respect de l'application de la réglementation relative aux marchés publics et sur la base d'un appel d'offres ;
- de délibérer valablement sur toute question soumise à l'ordre du jour, et relevant de son champ de compétences, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### Article 12

En vigueur étendu

#### Article 12.1

En vigueur étendu

### 12.1.1. Membres

Le conseil d'administration de l'opérateur de compétences est paritaire.

Il se compose de 2 collèges qui rassemblent, respectivement, des représentants des organisations syndicales de salariés, et des organisations professionnelles d'employeurs.

Chaque collège dispose du même nombre de sièges au conseil d'administration.

En cas d'empêchement du (de la) président(e), la présidence du conseil d'administration est assurée par un membre du même collège.

Pour respecter la composition de l'opérateur de compétences en termes de branches non homogènes du point de vue du nombre de salariés, les organisations syndicales de salariés proposent les règles suivantes :

Le collège des administrateurs représentant les organisations syndicales de salariés comprend :

a) 3 représentants titulaires et 2 suppléants pour chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord (ainsi que celles qui y adhèreraient ultérieurement) représentative dans au moins la moitié des branches du champ de l'opérateur de compétences.

Les représentants titulaires de ces organisations disposent d'une voix délibérative ;

b) 1 représentant titulaire et 1 suppléant pour chaque autre organisation syndicale de salariés signataire du présent accord (ainsi que celles qui y adhèreraient ultérieurement) représentative dans au moins une des branches du champ d'intervention décrit à l'article 4 du présent accord.

Les représentants de ces organisations disposent d'une voix consultative.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne ses représentants par un courrier commun à toutes ses fédérations concernées.

Le collège des administrateurs représentant les organisations professionnelles d'employeurs comprend autant de représentants titulaires et de représentants suppléants que le collège des représentants des organisations syndicales de salariés, répartis entre les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

La répartition du nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs s'effectue à raison d'un siège par section paritaire professionnelle (SPP) ou par filière d'activité regroupant plusieurs SPP, attribué au président ou vice-président selon la fonction occupée par l'organisation professionnelle d'employeurs, ou, en cas de décision du collège employeurs de la SPP, ou de filière d'activité, à un autre représentant choisi en son sein.

La répartition entre les SPP ou filière d'activité des sièges restants est réalisée proportionnellement aux effectifs salariés de chacune d'elles. Lorsque les SPP ou filière d'activité comprennent plusieurs branches, les sièges sont répartis entre elles par accord mutuel distinct. À défaut, les sièges sont répartis proportionnellement aux effectifs des entreprises des branches. Lorsque plusieurs organisations professionnelles d'employeurs sont représentatives dans une même branche, ces sièges sont répartis entre elles par accord mutuel distinct.

Le collège employeur dispose d'autant de voix délibératives et voix consultatives que le collège salarié.

Seuls disposent d'une voix délibérative les représentants des organisations professionnelles membres du conseil d'administration en application du mécanisme précisé ci-dessus.

Les modalités de répartition des voix consultatives entre les représentants des organisations professionnelles sont définies par les statuts. Un quota est réservé aux organisations qui ne siègent pas au conseil d'administration avec voix délibérative.

Aucune branche, SPP ou filière d'activité, ne pourra disposer à elle seule de la majorité absolue des sièges du collège employeurs au conseil d'administration. La composition de ce dernier tiendra compte autant que possible de la diversité des branches signataires.

La composition du conseil d'administration peut être modifiée, notamment en cas de modification du champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences du fait de sa désignation par une branche professionnelle en qualité d'opérateur de compétences, par une décision intervenant à la majorité des 2/3 des membres du conseil d'administration.

En tout état de cause, la modification de la composition du conseil d'administration ne pourra pas aboutir à déroger au principe d'égalité entre le nombre de représentants des organisations syndicales de salariés, et le nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

### 12.1.2. Mandat d'administrateur

Les administrateurs sont désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés et chaque organisation professionnelle d'employeurs mentionnées à l'article 12.1.1, dans le respect des principes suivants :

L'objectif de parité au sein de chacune des délégations (employeurs et salariés) devra être respecté au sein du conseil d'administration. Ainsi, pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes, chaque organisation syndicale et patronale veillera à nommer au moins un représentant de chaque sexe. Une organisation ne disposant que d'un siège ne sera pas tenue par cet objectif. L'atteinte de cet objectif de parité se mesure par collège sur l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants.

Pour pouvoir être désigné en qualité d'administrateur, les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles

d'employeurs doivent être en activité professionnelle, ou bien être âgés de moins de 70 ans révolus, à la date de leur désignation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs ne peuvent pas exercer de fonctions d'administrateur ou de salarié dans un organisme dont l'activité principale est la formation.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le cumul des fonctions d'administrateur dans un opérateur de compétences, et d'administrateur ou de salarié dans un établissement de crédit, est porté à la connaissance des instances paritaires de l'opérateur de compétences ainsi qu'à celle du (ou des) commissaire(s) aux comptes qui établit, s'il y a lieu, un rapport spécial.

Ces règles sont également applicables en cas de renouvellement du mandat.

#### 12.1.3. Durée du mandat d'administrateur

Le mandat d'administrateur est d'une durée de 4 ans, renouvelable.

Cette durée s'apprécie au 31 décembre de l'année concernée, ainsi les mandats en cours à la date de signature du présent accord prendront fin au 31 décembre 2022. En cas de remplacement définitif de l'un des titulaires pendant cette période de 4 ans, le mandat du nouveau titulaire ne court que jusqu'à la fin de ladite période.

Si, en cours de mandat, l'évolution de la liste des organisations représentatives fixée par un arrêté ministériel avait pour effet de modifier la composition du conseil d'administration ci-dessus définie, les mandats en cours à cette date prendraient fin au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté.

#### 12.1.4. Cessation anticipée du mandat d'administrateur

Le mandat d'administrateur prend fin :

- en cas de démission ;
- en cas de révocation par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs à l'origine de la désignation.

En cas de cessation anticipée du mandat d'un membre du conseil d'administration, l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs à l'origine de sa désignation procède à son remplacement, en respectant les principes fixés à l'article 12.1.2.

Le nouvel administrateur est désigné pour la durée du mandat restant à courir.

En cas de modification, en cours de mandat, de la représentativité d'une organisation ayant pour effet de modifier la composition du conseil d'administration fixée à l'article 12.1.1, l'ensemble des mandats d'administrateurs de cette organisation prendrait fin de manière anticipée, au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté fixant la liste des organisations représentatives.

### Article 12.2

En vigueur étendu

Le conseil d'administration est garant de l'application par l'opérateur de compétences des accords conclus par les branches en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation professionnelle, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Le conseil d'administration :

- règle par ses délibérations les affaires entrant dans les missions de l'opérateur de compétences telles que décrites à l'article 5 du présent accord ;
- arrête les orientations stratégiques et prend toutes décisions qui en découlent, en termes d'organisation et d'adéquation des moyens humains et matériels nécessaires à l'exécution des missions par l'opérateur de compétences ;
- arrête, tenant compte notamment des politiques et orientations des commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE), sur propositions des sections paritaires professionnelles (SPP) et de la commission paritaire transversale (CPT) « contrôle financier et conformité » prévue à l'article 14 du présent accord, les services et actions à financer, ainsi que les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes de formation et de certification relevant de leur champ de compétences respectif.

Le conseil d'administration dispose de la possibilité de ne pas retenir les propositions des SPP et de la CPT « contrôle financier et conformité », notamment si la nécessité de préserver l'équilibre financier général de l'opérateur de compétences le justifie, sous réserve de rendre une décision majoritaire motivée, expliquant les raisons s'opposant à la prise en compte desdites propositions ;

- peut saisir les CPT et les SPP de toute demande d'examen et de proposition relative à un sujet relevant de leur champ de compétences ;
- pilote et contrôle la gestion des fonds mentionnés au I de l'article L. 6332-1-1 du code du travail ainsi que ceux issus des versements prévus à l'article 7 du présent accord ; il garantit l'équilibre financier de l'opérateur de compétences, par le suivi des engagements, et en prenant les mesures adéquates en cas de risque de déséquilibre financier ;
- vote le budget, approuve son exécution et arrête les comptes sous le contrôle du commissaire aux comptes et de l'État dans les conditions prévues par le décret n° 55-733 du 26 mai 1955 « relatif au contrôle économique et financier de l'État » ;
- délibère sur le rapport annuel d'activité et approuve les états statistiques et financiers présentés chaque année aux pouvoirs publics ;
- valide la convention d'objectifs et de moyens (COM) présentée aux pouvoirs publics, par la présidence paritaire de l'opérateur de compétences ;
- valide la convention-cadre de coopération définissant les conditions de la participation de l'opérateur de compétences à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers ;
- nomme et congédie sur proposition de la présidence paritaire, le (la) directeur(trice) général(e) de l'opérateur de compétences ;
- valide l'organisation opérationnelle proposée par le (la) directeur(trice) général(e) et définit les missions et les délégations associées ;
- engage l'opérateur de compétences dans des conventions de délégation de mise en œuvre d'une partie des décisions en matière d'informations et de services dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- peut convenir, dans le cadre d'une convention spécifique, d'un partenariat avec tout autre opérateur de compétences afin de s'adjoindre toute expertise particulière supposée servir ses membres ;
- examine les propositions des SPP de déléguer les missions citées au point 2 de l'article 5 à tout organisme extérieur.

### Article 12.3

En vigueur étendu

#### 12.3.1. Réunions ordinaires

Le conseil d'administration ordinaire se réunit au minimum 4 fois par an :

- à des dates fixées annuellement avant le début de l'année ;
- sur convocation de sa présidence ;
- les convocations doivent être envoyées au moins 10 jours à l'avance.

Participent également aux réunions du conseil d'administration, à titre consultatif, le (la) directeur(trice) général(e) ainsi que tout autre expert dont la présence serait rendue nécessaire en fonction des sujets traités.

#### 12.3.2. Réunions extraordinaires

Un conseil d'administration extraordinaire peut être convoqué par la présidence paritaire ou sur demande de 1/4 de ses membres, tous collègues confondus.

Dans ce cas, le délai d'envoi de la convocation est réduit à 5 jours.

#### 12.3.3. Quorum



Le conseil d'administration délibère valablement lorsque le nombre d'administrateurs présents ou représentés dans chaque collège est au moins égal à la moitié des membres de chaque collège.

Chaque membre du conseil d'administration peut détenir au maximum 2 pouvoirs, dans son collège.

#### 12.3.4. Règles de majorité

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple des membres de chaque collège, et ce, y compris lorsqu'il se réunit de manière extraordinaire.

Ses décisions donnent lieu à un compte rendu de séance, établi par le secrétaire.

#### 12.3.5. Suppléants

Un suppléant participe aux réunions du conseil d'administration en l'absence d'un titulaire.

Le conseil d'administration pourra décider, à la majorité des membres de chaque collège, que les suppléants participent aux réunions à titre consultatif, en cas de présence du titulaire, lorsque le conseil d'administration délibère sur les résultats et sur le rapport de gestion de l'exercice clos, ainsi que sur les prévisions d'engagements pour l'exercice en cours.

Les administrateurs suppléants ont accès aux mêmes informations et documents que ceux transmis aux administrateurs titulaires, et notamment aux comptes rendus de séance.

### Article 13

En vigueur étendu

#### Article 13.1

En vigueur étendu

Le bureau est composé de 5 représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de 5 représentants des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord, dont :

- le (la) président(e) ;
- le (la) vice-président(e) ;
- le (la) trésorier(ère) ;
- le (la) trésorier(ère) adjoint(e) ;
- le (la) secrétaire ;
- le (la) secrétaire adjoint(e).

Ces représentants sont désignés par concertation au sein de chaque collège du conseil d'administration.

Pour l'exercice du premier mandat, le conseil d'administration décide de l'affectation des postes du bureau entre les deux collèges. Chaque collège désigne ensuite ses représentants sur les postes affectés.

Les mandats au sein du bureau sont ensuite assurés alternativement tous les 2 ans par un représentant des organisations d'employeurs et des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord.

Le (la) président(e), le (la) trésorier(ère) adjoint(e) et le (la) secrétaire adjoint(e) sont désignés par un collège, le (la) vice-président(e), le (la) trésorier(ère) et le (la) secrétaire sont désignés par l'autre collège.

À chaque renouvellement des fonctions :

- celles-ci sont permutées entre les deux collèges ;
- chaque collège désigne ses représentants au bureau sur les postes qui lui reviennent.

Tous les membres du bureau ont un mandat d'une durée de 2 ans, renouvelable.

### Article 13.2

En vigueur étendu

Le bureau se réunit au moins une fois entre deux conseils d'administration.

En cas d'empêchement du (de la) président(e), la présidence des réunions du bureau est assurée par un membre du même collège.

Le bureau a pour objet de préparer et éclairer les décisions du conseil d'administration. Il est également chargé de suivre la mise en œuvre de ses décisions, en lien avec le (la) directeur(trice) général(e).

Sans préjudice des missions relevant des prérogatives des sections paritaires professionnelles (SPP) et des commissions paritaires transversales (CPT), le bureau est ainsi force de proposition en matière de sujets à soumettre au conseil d'administration. Il suit également la mise en œuvre opérationnelle et financière des décisions prises par le conseil d'administration, notamment au moyen de tableaux de bord fournis par le (la) directeur(trice) général(e).

Le bureau peut être amené à prendre des décisions dans le cadre d'une délégation spécifique du conseil d'administration et sous son contrôle, conformément au règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Participent également aux réunions du bureau, à titre consultatif, le (la) directeur(trice) général(e) ainsi que tout autre expert dont la présence serait rendue nécessaire en fonction des sujets traités.

Les règles de fonctionnement du bureau sont définies par le règlement intérieur.

En cas d'urgence, le bureau peut soumettre au conseil d'administration le vote d'une décision par voie électronique.

### Article 13.3

En vigueur étendu

Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) :

- fixent conjointement l'ordre du jour et préparent les travaux du bureau et du conseil d'administration, dans le respect des prérogatives du bureau ;
- négocient la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'État et l'opérateur de compétences ;
- assurent la représentation de l'opérateur de compétences auprès des pouvoirs publics. Ils peuvent pour ce faire, associer d'autres membres du bureau à leurs démarches, en tant que de besoin ;
- en cas de décision dont l'examen ne peut être reporté au prochain conseil d'administration de l'opérateur de compétences, et dans le respect des priorités et décisions budgétaires de ce dernier, ils peuvent prendre toute mesure de bonne gestion et d'engagement financier nécessaire après avis favorable des trésoriers ;
- représentent et engagent l'opérateur de compétences dans les actes de la vie civile ;
- peuvent agir en justice au nom de l'opérateur de compétences, après avis favorable du conseil d'administration.

### Article 14

En vigueur étendu

Les commissions paritaires transversales (CPT) sont créées par le conseil d'administration qui en fixe le nombre, la composition et les modalités de fonctionnement dans le règlement intérieur.

À ce jour, il est créé au sein de l'opérateur de compétences, 7 commissions paritaires transversales (CPT), dont le champ de compétence est défini en

fonction des spécificités des publics bénéficiaires des services de l'opérateur de compétences, des missions qui lui sont dévolues, et de l'offre de service de celui-ci.

Les commissions paritaires transversales (CPT) sont les suivantes :

- CPT « entreprises de moins de 50 salariés » ;
- CPT « alternance » ;
- CPT « proximité et communication de l'opérateur de compétences » ;
- CPT « publics spécifiques » ;
- CPT « contrôle financier et conformité » ;
- CPT « certification » ;
- CPT « prospective et transformation des métiers ».

#### Article 14.1

En vigueur étendu

Chaque commission est composée dans le respect du principe du paritarisme :

- 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés membres du conseil d'administration ;
- d'un nombre équivalent de représentants, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs membres du conseil d'administration.

La composition de ces commissions obéit aux mêmes conditions de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, ainsi qu'aux mêmes incompatibilités que celles du conseil d'administration, rappelées à l'article 12.1.2.

#### Article 14.2

En vigueur étendu

Chaque commission choisit, en son sein, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent. La présidence alterne tous les 2 ans, au cours du trimestre pendant lequel s'effectue le changement d'alternance de la présidence du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les propositions émises par les commissions sont retenues à la majorité simple des membres présents ou représentés.

#### Article 14.3

En vigueur étendu

Chaque commission, dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE des différentes branches représentées en lien avec les sections paritaires professionnelles (SPP), et en fonction de ses prérogatives spécifiques, exerce les missions suivantes :

- CPT « entreprises de moins de 50 salariés » : est en charge des dispositifs d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés au plus près du terrain et de leurs besoins en recrutement, veille à la mutualisation des moyens, assure le suivi des enveloppes confiées par France compétences ou conventionnelles ;
- CPT « alternance » : est en charge de l'élaboration de coûts cohérents par contrat, après examen des propositions des CPNE dans le respect des politiques définies et des préconisations des SPP, développe des dispositifs incitatifs au développement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- CPT « proximité et communication de l'opérateur de compétences » : est en charge du design relatif à l'offre de services, de l'appui aux éléments de langage ou verbatim proposés par l'opérateur de compétences dans le cadre des communications externes, et oriente l'offre de services à destination des entreprises et branches ;
- CPT « publics spécifiques » : est en charge des dispositifs d'insertion spécifiques mis en œuvre dans les branches (notamment au bénéfice des demandeurs d'emploi, des personnes en situation de handicap, des réfugiés politiques) veille à la mutualisation des moyens, assure le suivi des enveloppes confiées par France compétences ou conventionnelles ou d'autres organismes ;
- CPT « contrôle financier et conformité » : examine dans le respect des accords de branche, des préconisations des CPNE, les priorités et règles de prise en charge des formations, ainsi que le financement des travaux et études réalisés par les observatoires de chaque SPP, et des travaux relatifs aux certifications ; procède à l'analyse régulière de l'utilisation des fonds afin de garantir une gestion des fonds d'origine légale et conventionnelle, respectueuse des équilibres des branches adhérentes de l'opérateur de compétences et s'assure du contrôle de la qualité des formations ;
- CPT « certification » : accompagne les représentants au sein des commissions professionnelles consultatives (CPC) des ministères (commissions professionnelles consultatives), et accompagne dans le développement et/ou suivi des outils de certification (CQP, plate-forme, MOOC, etc.) ;
- CPT « prospective et transformation des métiers » : élabore des études ou des travaux en complémentarité de ceux menés par les observatoires ; met en œuvre les politiques de branche en matière de professionnalisation et de transformation des métiers, en favorisant une approche transversale aux différentes branches ; mutualise les projets envisagés dans l'interbranches étudie notamment les impacts des évolutions réglementaires et/ou de la transformation numérique.

Les commissions peuvent également être saisies par le conseil d'administration de toute demande d'examen et de préconisation relative à un sujet relevant de leur champ de compétences.

#### Article 15

En vigueur étendu

Les sections paritaires professionnelles (SPP) sont créées, modifiées et supprimées par le conseil d'administration qui détermine sa légitimité à représenter un secteur d'activité professionnel.

Au jour de la signature du présent accord, il est créé au sein de l'opérateur de compétences, huit sections paritaires professionnelles (SPP), représentant chacune des branches professionnelles adhérant à l'opérateur de compétences :

- SPP bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, géomètres experts, architectes et économistes de la construction ;
- SPP sociétés d'assurance et d'assistance ;
- SPP cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes ;
- SPP intermédiations en assurances ;
- une filière « activités bancaires et assimilées » est créée, composée de plusieurs SPP spécifiques et regroupées, compte tenu de la très large diversité tant des métiers et des structures d'entreprises que des branches et des organisations professionnelles représentatives au sein de la filière. C'est la filière « activités bancaires et assimilées » qui est prise en compte pour l'application des articles relatifs à : la composition du conseil d'administration, du bureau paritaire du conseil d'administration ainsi que des commissions paritaires transversales ;
- SPP banque, incluant la branche des marchés financiers ;
- SPP Banque populaire ;
- SPP caisses d'épargne ;
- SPP Crédit mutuel.

#### Article 15.1

En vigueur étendu

Chaque section est composée dans le respect du paritarisme :

- de 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés dans la branche membre de la section paritaire professionnelle (SPP) ;

- et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs.

La répartition des représentants des organisations professionnelles d'employeurs dans chaque SPP sera déterminée par accord mutuel des organisations concernées.

La composition des sections obéit aux mêmes conditions de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, ainsi qu'aux mêmes incompatibilités que celles du conseil d'administration, rappelées à l'article 12.1.2.

#### Article 15.2

En vigueur étendu

Chaque section paritaire professionnelle (SPP) choisit, en son sein, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent.

En cas de désaccord au sein d'un collège pour la désignation du président ou du vice-président, l'organisation la plus représentative se trouverait désignée d'office.

La présidence entre collèges alterne tous les 2 ans, au cours du trimestre pendant lequel s'effectue l'alternance de la présidence du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les propositions émises par les SPP sont retenues à la majorité simple des membres présents ou représentés.

#### Article 15.3

En vigueur étendu

Chaque section paritaire professionnelle (SPP), dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE relevant de son périmètre :

- examine et analyse les orientations en matière de prospective métiers et de certification, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par les CPNE, en particulier pour l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés ;

- identifie les actions et les moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des commissions paritaires transversales (CPT) par l'intermédiaire d'un outil commun de liaison ;

- suit la mise en œuvre et la réalisation des actions assumées par les services de proximité ;

- assure l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec les CPNE ;

- assure le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;

- participe à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des branches professionnelles ;

- supervise l'affectation des fonds confiés à l'opérateur de compétences par France compétences (enveloppes alternance et TPME) et le cas échéant, les fonds conventionnels, conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'aux obligations comptables.

#### Article 16

En vigueur étendu

Le (la) directeur(trice) général(e) assure la direction de l'opérateur de compétences et accomplit les actes nécessaires à la gestion, à l'exception de ceux réservés aux autres organes de l'opérateur de compétences.

Il (elle) exerce ses missions sous le contrôle du (de la) président(e).

Le (la) directeur(trice) général(e) reçoit délégation pour l'exercice de ses attributions dans les conditions précisées par le conseil d'administration.

Il (elle) prépare les délibérations de l'assemblée générale et en assure l'exécution, sous réserve des prérogatives dévolues aux autres organes de l'opérateur de compétences.

Il (elle) recrute, nomme, gère, dirige les personnels et assume un pouvoir disciplinaire à l'égard de ces derniers.

#### Article 17

En vigueur étendu

Si l'opérateur de compétences venait à cesser ses activités pour quelque cause que ce soit, ses biens seraient dévolus à un ou plusieurs organismes de même nature désignés par son conseil d'administration, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### Article 18

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord et ses éventuels avenants sont notifiés à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de procédure de signature. Le présent accord et ses éventuels avenants font l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et des accords de branche en vue de son agrément par l'administration.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre visé aux articles 2 et 3 du présent accord ainsi que pour tout élargissement éventuel demandé par l'autorité administrative.

#### Article 19

En vigueur étendu

Les parties rappellent que la signature du présent accord vaut désignation de l'opérateur de compétences ATLAS.

#### Article 20

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Article 21

En vigueur étendu

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

*Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires. (1)*

*Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. (1)*

Les dispositions qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant sera soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

(1) Les 2e et 3e alinéas de l'article 21 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507).  
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

#### Article 22

En vigueur étendu

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

#### Article 23

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

#### Article 24

En vigueur étendu

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### Article 25

En vigueur étendu

Sous réserve de l'agrément d'ATLAS en qualité d'opérateur de compétences, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tard le 1er avril 2019.

#### Article 26

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

#### Annexe

\*\*

## Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)

Signataires	
Organisations patronales	AGEA ; SNSA ; FFA,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; UNSA banque ; FSPBA CGT ; CFE-CGC assurance ; CFDT banques et assurances,

En vigueur non étendu

Vu les dispositions :

- de la convention collective nationale du personnel des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;
- de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 ;
- de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 ;

Vu les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et ses textes d'application ;

Vu l'accord du 20 décembre 2018 portant constitution de l'opérateur de compétences ATLAS,

#### Priorités en matière de développement de l'apprentissage

##### Article 1er

En vigueur non étendu

L'apprentissage continue de se développer de manière significative dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances.

Pour continuer d'accompagner ce développement, dont ces branches font une priorité de leur politique de formation professionnelle, le centre de formation d'apprentis (CFA) de l'assurance en Île-de-France, ainsi que les autres CFA formant des apprentis accueillis dans les entreprises relevant de l'assurance et de l'assistance, peuvent bénéficier d'une affectation de fonds dans les conditions définies par le présent accord.

Il s'agit de favoriser l'accueil d'apprentis ou de futurs apprentis se préparant à tout métier exercé dans les secteurs précités, qu'il s'agisse d'un métier spécifique à l'assurance et à l'assistance, ou d'un métier de nature transversale.

#### Principe de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)

##### Article 2

En vigueur non étendu

Les fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement de l'alternance, peuvent faire l'objet d'un reversement au CFA de l'assurance ainsi qu'à tout CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une société ou mutuelle d'assurances, une société d'assistance, ainsi qu'avec un agent général d'assurances, dès lors qu'une insuffisance de ressources pour couvrir les dépenses de fonctionnement générées par l'accueil de ces apprentis est établie.

#### Montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)

##### Article 3

En vigueur non étendu

Le montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) est celui qui figure au budget voté par les instances paritaires d'OPCABAIA début 2019 pour l'exercice 2019 pour les branches concernées et qui a fait l'objet d'un vote du conseil d'administration de l'OPCO ATLAS le 6 juin 2019.

#### Processus de détermination des affectations de fonds aux CFA

##### Article 4

En vigueur non étendu

Les sommes versées aux CFA dans le cadre de cet accord doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de dépenses de fonctionnement (hors dépenses d'investissement) afférentes aux formations accueillant des apprentis ou futurs apprentis dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées dans le cadre d'une commission paritaire composée des organisations représentatives

des employeurs et des salariés des branches citées ci-dessus. Les membres de la commission paritaire disposent des éléments suivants, qui leur sont adressés avant la réunion de la commission :

1. L'intégralité des dossiers transmis par les CFA demandeurs, comportant les éléments chiffrés et qualitatifs suivants :

- les coûts affichés par le CFA ou la section accueillant les apprentis de l'assurance et de l'assistance ;
- les effectifs par formation dispensée ;
- la part de financement reçue par le CFA au titre de la subvention du conseil régional ;
- la part de financement attendue par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ; analyse du financement attendu et réellement perçu à ce titre au cours de l'année 2018 ;
- la localisation du CFA ;
- les proportions des différents types d'employeurs accueillant les apprentis de l'assurance et de l'assistance au sein du CFA ou de la section ;
- le taux de réussite ;
- les liens avec le monde professionnel ;
- la présentation de la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

2. Un tableau de synthèse récapitulant les éléments chiffrés.

3. Une étude statistique relative aux principales caractéristiques des apprentis relevant de l'accord.

Le directeur général d'OPCABAIA pour le compte de l'OPCO ATLAS, ou son représentant, participe à la commission paritaire. Il fait notamment un compte rendu du contrôle de l'utilisation des fonds prévu à l'article 6 du présent accord.

#### **Modalités d'affectation des fonds aux CFA bénéficiaires**

##### Article 5

En vigueur non étendu

La commission paritaire se prononce pour chaque CFA demandeur, après examen approfondi des éléments prévus à l'article 4 du présent accord.

Elle prend en compte, en particulier :

- l'historique des versements de taxe d'apprentissage ;
- la proportion des différents types d'employeurs représentés au sein du CFA considéré, leur capacité de financement au titre de la taxe d'apprentissage, et en particulier celle des TPE-PME ;
- la localisation du CFA ;
- la nature de l'organisme gestionnaire du CFA ;
- le taux de réussite ;
- la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

Ces éléments peuvent constituer des facteurs correctifs des demandes d'affectation faites par les CFA, résultant du solde entre coûts de formation et recettes. Le montant de l'affectation ne peut en aucun cas excéder la demande formulée.

La délibération de la commission paritaire fait l'objet du présent accord d'affectation des fonds pour l'année 2019, qui est transmis à l'OPCO ATLAS dès sa conclusion.

La liste des CFA bénéficiaires ainsi que le versement alloué à ce titre pour l'année 2019 à chacun d'eux figure dans l'article 7 du présent accord.

Les versements aux CFA bénéficiaires font l'objet d'une décision du conseil d'administration de l'OPCO ATLAS, lors de sa première réunion qui suit la commission paritaire.

En raison de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle, et pour la dernière année de transfert de fonds de l'alternance vers les CFA par l'OPCO ATLAS, les règles de versements de fonds au titre de l'alternance sont aménagées comme prévu à l'article 6 ci-dessous.

#### **Modalités de versements et de suivi annuel de l'exécution de l'accord. - Contrôle de l'utilisation des fonds**

##### Article 6

En vigueur non étendu

Compte tenu du contexte particulier de l'année 2019 (baisse des fonds gérés par les OPCO, mise en œuvre du financement au coût-contrat, nouvelles conditions de refinancement par France compétences), OPCABAIA agissant pour le compte de l'OPCO ATLAS contrôlera sur la base des comptes certifiés conformes et du rapport d'activité de l'exercice 2019 la réalité du besoin de financement exprimé par les CFA ou l'augmentation des effectifs d'apprentis accueillis en 2019.

Une avance de trésorerie pourra être demandée par les CFA, au plus tard le 31 août 2019, sous forme d'un acompte.

Dans le cas où il serait constaté des réserves financières ou une stabilité des effectifs infirmant les informations ayant motivé la demande, OPCABAIA annulerait le versement et/ou demanderait le remboursement des fonds versés.

#### **Montants des affectations par CFA**

##### Article 7

En vigueur non étendu

1. CFA de l'assurance : 1 124 455 €.
2. CFA de l'IGS (Paris) : 377 480 €.
3. CFA de l'IGS (Lyon) : 150 250 €.
4. CFA de l'afuna SUP 2000 : 211 570 €.
5. CFA FORMASUP Paris : 410 855 €.
6. CFA ÉPURE Méditerranée : 21 740 €.
7. CFA AFIA : 53 890 €.
8. CFA EN 44 (lycée La Herdrie) : 32 800 €.
9. CFA Paris Académie Entreprise : 42 570 €.
10. CFA Cerfal : 46 030 €.
11. CFA DIFCAM : 24 160 €.
12. CFA CCI de Meurthe-et-Moselle : 239 780 €.
13. CCI du Maine-et-Loire : 55 810 €.
14. CFA CCI Alsace Eurométropole : 36 550 €.
15. CFA Campus des métiers de Niort : 51 240 €.

16. CFA Régional Interconsulaire Méditerranée : 16 340 €.

17. CFA ADEFA : 24 180 €.

18. CFA C3 : 12 510 €.

19. CFA Université et Sports : 3 620 €.

20. CFA FormaSup Ain Rhône Loire : 31 500 €.

21. CFA SACEF : 32 670 €.

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2019 à 3 000 000 €.

#### **Durée de l'accord**

##### Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2019 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.

**Textes parus au JORF**





**Arrêté du 17 mai 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)**

Paru au JORF du 2010-05-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'accord du 11 décembre 2009, relatif au financement du fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/12, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 5 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)**

Paru au JORF du 2011-04-13

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 13 décembre 2010, relatif aux salaires annuels minima, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/8, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 23 décembre 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)**

Paru au JORF du 2011-12-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'accord du 13 décembre 2010 relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/12, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 24 février 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)**

Paru au JORF du 2012-02-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'accord du 8 juillet 2011 relatif à la désignation d'un OPCA, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/42, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 avril 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2012**

Paru au JORF du 2012-04-11

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 05-10 du 24 novembre 2010 (BO 2011/1) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

## Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335) du 2 juin 2003, les dispositions de l'accord du 6 décembre 2011 (BO 2012-1) relatif à la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances (n° 2247) du 18 janvier 2002, les dispositions de :

- l'avenant du 18 octobre 2011 (BO 2012-2), relatif au règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 15 septembre 2011 (BO 2011-49), relatif aux frais médicaux, à ladite convention collective.

## Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 16 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 17 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, à ladite convention collective.

## Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147) du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 56 du 24 août 2011 (BO 2011-40), relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective dans les cabinets médicaux, à ladite convention collective.

## Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc (n° 45) du 6 mars 1953, les dispositions de l'accord du 15 juin 2011 (BO 2011-32) relatif aux certificats de qualification professionnelle et au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'accord du 10 mai 2011 (BO 2011-31) relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149) du 11 mai 2000, les dispositions de l'avenant n° 40 du 29 novembre 2011 (BO 2012-1), relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public, à ladite convention collective.

## Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance (n° 2101) du 21 juin 1999, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2009 (BO 2010-13) relatif à la politique de développement de l'emploi des personnes porteuses de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers (n° 1978) du 21 janvier 1997, les dispositions de l'accord du 8 juillet 2010 (BO 2011-41) relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de :  
- l'avenant du 4 novembre 2010 (BO 2011-43), relatif au maintien des droits des garanties de frais de santé complémentaires, à ladite convention collective ;  
- l'avenant du 4 novembre 2010 (BO 2011-43), relatif au maintien des droits des garanties prévoyance complémentaire, à ladite convention collective ;  
- l'avenant du 8 septembre 2011 (BO 2011-43), relatif à la modification du régime de prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf (n° 2021) du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 55 du 23 juin 2011 (BO 2011-39), relatif à la modification de l'article 11.1 « Prévoyance » du chapitre 11 « Prévoyance. - Mutuelle. - Retraite », à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM (n° 2150) du 27 avril 2000, les dispositions de l'avenant du 12 avril 2011 (une annexe) (BO 2011-44) à l'accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (n° 1607) du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 54 du 2 décembre 2011 (BO 2012-2), relatif au départ en retraite, à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982) du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 3 mars 2010 (BO 2011-9) relatif aux frais de négociations sociales, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et Dieppe (n° 1604) du 29 mai 1991, les dispositions de l'accord du 20 juin 2011 (BO 2011-32) portant création de l'obligation de mettre en place un régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128) du 31 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 24 septembre 2010 (BO 2010-45) relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'avenant du 7 septembre 2011 (BO 2011-44) à l'accord du 27 septembre 2006 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 octobre 2011 (BO 2011-51), relatif à l'indemnisation des périodes d'astreintes, audit accord professionnel.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole (n° 1388) du 3 septembre 1985, les dispositions de l'accord du 12 septembre 2011 (BO 2011-46) relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction (n° 1512) du 18 mai 1988 devenue convention collective nationale de la promotion immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, les dispositions de l'accord du 3 novembre 2011 (BO 2011-50) relatif à la répartition du prélèvement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais (n° 637) du 6 décembre 1971, devenue convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :

- l'accord du 7 octobre 2011 (BO 2011-47) relatif à la modification de l'article 38 « durée du mandat des membres du comité d'entreprise », conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 23 juin 2011 (BO 2011-47) relatif au règlement du plan d'épargne interentreprises et du plan d'épargne pour la retraite collectif des industries et commerces de la récupération et du recyclage, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités (n° 1266) du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 47 du 9 novembre 2011 (BO 2011-50) relatif aux classifications des emplois et salaires à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et des équipements de loisirs (n° 1557) du 26 juin 1989, les dispositions de l'avenant n° 6 du 10 février 2011 (BO 2011-30), relatif à la désignation des organismes assureurs, à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de l'accord du 29 novembre 2011 (BO 2012-2) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial (n° 1316) du 10 octobre 1984, les dispositions de l'avenant n° 51 du 23 novembre 2010 (BO 2011-12), relatif à la création de la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective.

#### Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 23 juin 2011 (BO 2011-33), relatif au régime de prévoyance, audit accord national professionnel.

#### Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 23 juin 2011 (BO 2011-33), relatif au régime de prévoyance, audit accord national professionnel.

#### Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques (n° 1170) du 17 février 1982, les dispositions de l'accord du 1er juin 2011 (BO 2011-40) relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 30

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France du 6 février 2001, devenue convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198) par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de l'avenant du 19 juillet 2011 (BO 2011-40) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels à l'accord du 24 mars 2005 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 31

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires : personnel salarié (n° 1875) du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 53 du 6 octobre 2011 (BO 2011-45), relatif au travail de nuit, à ladite convention collective.

#### Article 32

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 24 du 25 octobre 2010 (BO 2010-50), relatif à la commission paritaire de l'emploi, à ladite convention collective.

#### Article 33

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 34

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 12 juin 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)**

Paru au JORF du 2012-06-19

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 9 janvier 2012, relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/13, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 10 août 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)**

Paru au JORF du 2012-08-19

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'accord du 9 janvier 2012 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le cinquième alinéa du préambule est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-47 du code du travail.

L'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1, L. 6314-1 et L. 6314-2 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 30 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail, l'allocation de formation conventionnelle pouvant être moins favorable que le montant forfaitaire légal.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/15, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 octobre 2012 portant extension d'un avenant à l'accord collectif régional portant sur la mise en place d'un régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles d'Alsace**

Paru au JORF du 2012-10-10

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 2 du 9 janvier 2012 à l'accord collectif du 30 juin 2009 relatif à la mise en place d'un régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles d'Alsace sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dudit accord.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/13, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 29 octobre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)**

Paru au JORF du 2012-11-06

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 9 janvier 2012, relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Les mots : « soit âgé de moins de 60 ans et qu'il ne soit pas remarié » figurant au troisième alinéa de l'article 1er sont exclus de l'extension, comme contrevenant au principe d'égalité dégagé par la jurisprudence du Conseil d'Etat.

Les mots : « de moins de 18 ans et de moins de 26 ans s'ils poursui[ven]t des études supérieures » figurant au deuxième alinéa de l'article 2 sont exclus de l'extension et renvoyés à la négociation, ces termes portant sur la notion d'enfants à charge de manière plus restrictive que ceux énoncés au dernier alinéa de ce même article.

Les mots : « et au plus tard jusqu'au 67e anniversaire » figurant au quatrième alinéa du 2° de l'article 4 sont exclus de l'extension, un salarié pouvant décider de liquider sa retraite avant cet âge ou après cet âge.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/15, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 12 février 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2013**

Paru au JORF du 2013-02-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 (n° 2666), les dispositions de l'avenant n° 8 du 17 mai 2011 (BO n° 2011-35) relatif à la portabilité des droits de prévoyance complémentaire et à l'amélioration des garanties de prévoyance santé, à ladite convention collective.

## Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'avenant n° 27 du 20 juillet 2012 (BO n° 2012-39) relatif à la parentalité, à ladite convention collective.

## Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord du 26 mars 2012 (BO n° 2012-31) relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances.

## Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de l'avenant n° 3 du 23 octobre 2012 (BO n° 2012-48) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à l'accord du 1er décembre 2004, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247) :

- les dispositions de l'accord du 21 juin 2012 (BO n° 2012-46) relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2012 auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- les dispositions de l'accord du 21 juin 2012 (BO n° 2012-46) 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, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686), les dispositions du relevé de décision du 10 mai 2012 (BO n° 2012-48) relatif à l'interprétation de l'article 1er de l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de l'accord du 10 octobre 2012 (BO n° 2012-45) portant création de deux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303), les dispositions de l'avenant XXVIII du 5 avril 2012 (BO n° 2012-27) modifiant l'annexe I « ouvriers » de la convention collective régionale de la couture parisienne, à ladite convention collective.

## Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 juillet 2012 (BO n° 2012-36) à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications professionnelles, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de :

- l'accord du 5 mai 2011 (BO n° 2012-44) relatif au certificat de qualification professionnelle « techniques topographiques et foncières », conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 27 septembre 2012 (BO n° 2012-44) relatif aux trajectoires professionnelles des salariés, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de l'accord du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-13) relatif à pérennisation de l'emploi et au développement de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'avenant n° 55 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-33) relatif à l'emploi des seniors et instaurant un compte épargne-temps seniors, à ladite convention collective.

## Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'avenant du 24 septembre 2012 (BO n° 2012-50) portant renouvellement de l'accord de branche du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, à ladite convention collective.

## Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de

l'imprimerie de laur et des industries graphiques (n° 184), les dispositions de :

- l'accord du 30 novembre 2012 (BO n° 2012-52) relatif au financement de la formation professionnelle continue, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 3 décembre 2012 (BO n° 2012-52) à l'accord du 30 novembre 2012 relatif au financement de la formation professionnelle continue, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de :

- l'avenant n° 45 du 11 juillet 2012 (BO n° 2012-35) relatif au contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité, à la dite convention collective ;

- l'avenant n° 46 du 24 octobre 2012 (BO n° 2012-49) relatif à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective, à la dite convention collective ;

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 1er juin 2012 (BO n° 2012-49) relatif à l'indemnisation du chômage partiel, conclu dans l'inter-secteur des papiers cartons.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'avenant du 12 septembre 2012 (BO n° 2012-47) relatif au champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 1 du 13 novembre 2012 (BO n° 2012-49) à l'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de :

- l'avenant du 4 octobre 2011 (BO n° 2012-18) au protocole d'accord du 15 avril 2011 relatif au dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 4 octobre 2011 (BO n° 2012-42) au protocole d'accord du 16 avril 2011 relatif à la cessation anticipée d'activité, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'avenant n° 11 du 24 septembre 2012 (BO n° 2012-48) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 30 du 19 octobre 2011 (BO n° 2011-49) relatif au compte épargne-temps, à ladite convention collective.

#### Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords et des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 26 avril 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 avril 2013**

Paru au JORF du 2013-05-04

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de :

- l'avenant n° 03-12 du 25 septembre 2012 (BO 2012-43) relatif au toilettage de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 04-12 du 20 novembre 2012 (BO 2012-51) relatif à la formation professionnelle à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de l'avenant n° 2 du 4 octobre 2012 (BO 2012-49) à l'accord du 1er janvier 2009 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de

l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de l'avenant n° 25 du 23 mai 2012 (BO 2012-29) portant diverses modifications à ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord du 14 décembre 2012 (BO 2013-5) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord du 21 novembre 2012 (BO 2013-9) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686), les dispositions de l'avenant n° 3 du 15 novembre 2012 (BO 2013-4) relatif à la poursuite du financement d'un contrat de professionnalisation à l'accord du 29 du 8 avril 2005, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 4 mai 2011 relatif à l'organisation du chèque-vacances dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics visées à l'article L. 411-1 du code de tourisme, les dispositions de l'avenant n° 1 du 26 juin 2012 (BO 2012-40) audit accord.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'avenant n° 5 du 12 septembre 2012 (BO 2012-42) à l'accord du 27 mars 1997 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 6 du 12 septembre 2012 (BO 2012-42) à l'accord du 27 mars 1997 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant n° 73 du 14 septembre 2012 (BO 2012-46) relatif au régime de prévoyance à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 14 du 11 avril 2012 (BO 2012-21) portant modification des articles 4.4.4 et 4.4.5 et de l'annexe II-A à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant n° 1 du 18 octobre 2012 (BO 2012-51) relatif à la classification des emplois pour le personnel des entreprises répertoriées généralement sous le code NAF 96.02B et 96.04Z à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes (n° 2336), les dispositions de l'avis d'interprétation du 12 juin 2012 (BO 2012-36) relatif à la rémunération minimale garantie aux bas salaires prévue à l'article 1 de l'avenant n° 34 de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'avenant du 27 septembre 2012 (BO 2012-44) relatif au régime de prévoyance à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national collectif de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes du 16 décembre 2009, les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 décembre 2012 (BO 2013-5) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels audit accord national.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005 (n° 2542), les dispositions de l'accord du 23 février 2012 (BO 2012-26) relatif à la création d'une prime de déménagement, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie du 16 juin 1996 (n° 1930), les dispositions de l'accord du 11 octobre 2012 (BO 2012-50) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des



commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988 (n° 1539), les dispositions de :

- l'avenant du 29 mai 2012 (BO 2012-29) à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant du 21 mars 2012 (BO 2012-20) à l'accord du 22 février 2006 relatif au paritarisme, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 30 novembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, conclu dans l'intersecteur des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 juillet 2012 (BO 2013-5) audit accord national professionnel.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé du 3 juillet 1997 (n° 1987), les dispositions de l'avenant n° 2012-01 du 5 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à l'emploi des seniors à ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'accord du 18 mai 2011 (BO 2012-24) relatif à la modification des frais de logement et de nourriture des salariés participant aux réunions des commissions paritaires de l'industrie pharmaceutique, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 1er février 2012 (BO 2012-25) relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (n° 1351), les dispositions de l'accord du 22 novembre 2012 (BO 2013-5) relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la conserve, devenue convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés par avenant n° 64 du 21 novembre 2002 (n° 1396), les dispositions de l'avenant n° 95 du 28 juin 2012 (BO 2012-43) à l'accord du 18 novembre 1992 relatif aux classifications, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), les dispositions de l'avenant n° 54 du 12 juin 2012 (BO 2012-46) relatif à la réécriture partielle de l'article 16 à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (n° 1501), les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 novembre 2012 (BO 2013-4) relatif à l'organisation du financement du paritarisme à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 63 du 9 novembre 2011 (BO 2011-52) relatif au financement du paritarisme à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 76 du 4 octobre 2012 (BO 2013-03) relatif au certificat de qualification professionnelle animateur des activités gymniques à ladite convention collective.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de l'avenant rectificatif du 20 septembre 2012 (BO 2012-49) à l'avenant du 11 octobre 1989 relatif aux cadres à ladite convention collective.

#### Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'avenant n° 8 du 21 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à la formation professionnelle à ladite convention collective.

#### Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des cadres du 21 mars 1972 (n° 652), des ouvriers du 17 juin 1965 (n° 398) et des employés, techniciens et agents de maîtrise du 17 novembre 1969 (n° 533) du négoce des matériaux de construction, les dispositions de l'avenant n° 5 du 15 novembre 2012 (BO 2012-51) à l'accord du 23 juin 1999 relatif à la réduction, l'organisation du temps de travail et de l'emploi, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 (n° 998) et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 (n° 1256), les dispositions de l'accord du 14 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 30

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du

présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 31

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site : [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 16 mai 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)**

Paru au JORF du 2013-05-24

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 17 décembre 2012, relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/12, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 7 novembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)**

Paru au JORF du 2013-11-16

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'accord du 14 mars 2013 relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième point du premier tiret « au niveau de l'entreprise » de l'article 8.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1, L. 6314-1 et L. 6314-2 du code du travail.

L'avant-dernier tiret du tiret « au niveau de l'entreprise » de l'article 8.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/25, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 27 mars 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)**

Paru au JORF du 2014-04-02

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'accord du 24 octobre 2013 relatif au contrat de génération, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/6, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 24 octobre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de**

## **réassurances (n° 2247)**

Paru au JORF du 2014-11-01

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 5 décembre 2013 relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/29, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 16 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)**

Paru au JORF du 2015-07-26

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 4 décembre 2014 relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/8, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 20 novembre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 novembre 2015**

Paru au JORF du 2015-12-08

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les sociétés d'assistance, conclu le 28 novembre 2014 (BOCC 2015/4), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 21 janvier 2015 (BOCC 2015/33), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue, conclu le 20 mai 2015 (BOCC 2015/37), dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135) et de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956 (n° 211), les dispositions de l'accord national relatif aux rôles et missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP, conclu le 5 mars 2015 (BOCC 2015/27), dans le cadre desdites conventions collectives.

### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44), les dispositions de l'accord relatif à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications, conclu le 1er juillet 2015 (BOCC 2015/34), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord de branche du 13 janvier 2011 portant création d'une commission paritaire nationale de validation des accords négociés, conclu le 3 mars 2015 (BOCC 2015/18), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'accord relatif à la constitution de l'observatoire des métiers et de l'emploi, conclu le 25 juin 2015 (BOCC 2015/31), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de l'avenant n° 31 relatif aux critères de prise en charge de la professionnalisation, conclu le 15 avril 2015 (BOCC 2015/25), à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 24 novembre 2014 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 (n° 1607), les dispositions de l'avenant n° 67 relatif à la formation professionnelle, conclu le 22 mai 2015 (BOCC 2015/34), à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de l'avenant n° 2, conclu le 17 janvier 2013 (BOCC 2013/15), à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'accord relatif aux taux d'appel de cotisation des garanties décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance des salariés, conclu le 8 décembre 2014 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux taux de cotisation du régime des frais de soins de santé des anciens salariés pour l'année 2015, conclu le 8 décembre 2014 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 100 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (CQP assistant moniteur de tennis), conclu le 13 avril 2015 (BOCC 2015/32), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 101 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (CQP moniteur en sport adapté), conclu le 14 avril 2015 (BOCC 2015/32), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'avenant à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle, conclu le 22 mai 2015 (BOCC 2015/27), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'avenant n° 14 relatif à la formation professionnelle, conclu le 23 juin 2015 (BOCC 2015/32), à ladite convention collective.

#### Article 16

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 17

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

### **Arrêté du 21 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)**

Paru au JORF du 2015-12-24

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 10 mars 2015 relatif à la prévoyance, à la

convention collective nationale susvisée.

L'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 étendue.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/33, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)**

Paru au JORF du 2016-04-16

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'accord du 23 septembre 2015 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième alinéa de l'accord est étendu sous réserve des dispositions de l'article 10-III de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

L'article 3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article 10-III de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

L'article 4 est étendu sous réserve des dispositions de l'article 10-III de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

L'article 5 est étendu sous réserve des dispositions de l'article 10-III de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

L'article 6 est étendu sous réserve des dispositions de l'article 10-III de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

L'article 7 est étendu sous réserve des dispositions de l'article 10-III de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

L'article 9 est étendu sous réserve des dispositions de l'article 10-III de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 avril 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/6, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 11 juillet 2016 portant extension d'un avenant à un accord applicable aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)**

Paru au JORF du 2016-07-26

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 19 novembre 2014 à l'accord du 12 mai 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail des cabinets de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Le 4° de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail.

L'article 3 est étendu sous réserve d'un suivi régulier effectif, par l'employeur, de la charge de travail des salariés, afin que soit garanti leur droit au repos et à la santé, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 14 mai 2014, n° 1235033).

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 11 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/9, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 4 octobre 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2016**

Paru au JORF du 2016-10-15

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de :

- l'avis d'interprétation de l'avenant n° 9 du 6 juin 2013 et de l'avenant n° 12 du 26 février 2015, conclu le 3 mars 2016 (BOCC 2016/17), dans le cadre de ladite convention collective.

**Article 2**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de :

- l'avenant n° 61 relatif à la clause de non concurrence des salariés non cadres, conclu le 5 avril 2016 (BOCC 2016/20), à ladite convention collective.

**Article 3**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de :

- l'avenant n° 157 relatif aux indemnités de départ et de mise à la retraite, conclu le 17 décembre 2015 (BOCC 2016/7), à ladite convention collective.

**Article 4**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de :

- l'avenant relatif à l'annexe 8 (règlement intérieur de la CPNEFP), conclu le 14 janvier 2016 (BOCC 2016/23), à ladite convention collective.

**Article 5**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (n° 2216), les dispositions de :

- l'avenant n° 55 relatif à l'insertion et à la promotion professionnelle '100 000 chances pour demain', conclu le 21 janvier 2016 (BOCC 2016/24), à ladite convention collective.

**Article 6**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993), les dispositions de :

- le protocole d'accord complétant les dispositions de l'article 25 ter, conclu le 13 février 2015 (BOCC 2015/13), dans le cadre de ladite convention collective.

**Article 7**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de :

- l'accord de révision de l'article 3.1.2. sur la période d'essai des salariés non cadres et de l'article 10.4. sur la période d'essai des salariés cadres, conclu le 29 octobre 2015 (BOCC 2016/7), dans le cadre de ladite convention collective.

**Article 8**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de :

- l'avenant n° 70 modifiant les dispositions de l'article 39, conclu le 29 février 2016 (BOCC 2016/24), à ladite convention collective.

**Article 9**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de :

- l'avenant n° 62 relatif à l'article 5.1.2.2, conclu le 15 mars 2016 (BOCC 2016/21), à ladite convention collective.

**Article 10**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'accord portant mise en place d'une contribution conventionnelle obligatoire formation professionnelle, conclu le 31 mars 2016 (BOCC 2016/23), dans le cadre de ladite convention collective.

**Article 11**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de :

- l'accord sur le positionnement des CQP Plasturgie, conclu le 16 mars 2016 (BOCC 2016/20), dans le cadre de ladite convention collective.

**Article 12**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de :

- l'accord paritaire portant sur la modification de l'article 1 'champ professionnel et territorial', conclu le 10 mai 2016 (BOCC 2016/28), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 14

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## Annexe

### ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706).

Article 2 : convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412).

Article 3 : convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518).

Article 4 : convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).

Article 5 : convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (n° 2216).

Article 6 : convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993).

Article 7 : convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543).

Article 8 : convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527).

Article 9 : convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671).

Article 10 : convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431).

Article 11 : convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).

Article 12 : convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637).

Fait le 4 octobre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

## Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 janvier 2017

Paru au JORF du 2017-02-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2015 au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des dispositifs de la professionnalisation, conclu le 14 avril 2016 (BOCC 2016/41), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'avenant n° 79 relatif à la portabilité des prestations complémentaires de prévoyance et de santé, conclu le 20 septembre 2016 (BOCC 2016/48), à ladite convention collective ;

- l'accord paritaire national relatif au tarif de prévoyance obligatoire pour l'année 2017, conclu le 22 juin 2016 (BOCC 2016/34), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120), les dispositions de l'accord relatif à la sécurité des points de vente bancaires, conclu le 30 mai 2016 (BOCC 2016/34), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord du 11 décembre 2009 relatif au financement et au développement du paritarisme, conclu le 23 juin 2016 (BOCC 2016/44), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997 (n° 2002), les dispositions de l'accord portant adhésion de l'UNIRET 59-62 et élargissement du champ d'application territorial de la CCIR, conclu le 3 mai 2016 (BOCC 2016/49), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de l'avenant n° 48 relatif au CQP « Boucher hippophagique détaillant », conclu le 7 juillet 2016 (BOCC 2016/39), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008 (n° 2717), les dispositions de l'avenant n° 2 portant révision de l'accord collectif du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé, conclu le 21 décembre 2015 (BOCC 2016/7), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de :

- l'accord collectif relatif au contrat de génération, conclu le 16 septembre 2015 (BOCC 2015/48), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 1 à l'accord du 16 septembre 2015 relatif au contrat de génération, conclu le 14 septembre 2016 (BOCC 2016/43), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de l'accord sur le financement des frais de jury, conclu le 7 septembre 2016 (BOCC 2016/43), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'accord relatif à la création d'un CQP « Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement », conclu le 27 juin 2016 (BOCC 2016/43), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif à la création d'un CQP « Inspecteur(trice) en pièces de rechange en agroéquipement », conclu le 27 juin 2016 (BOCC 2016/43), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif à la création d'un CQP « Négociateur(trice) en agroéquipement », conclu le 27 juin 2016 (BOCC 2016/43), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184), les dispositions de l'accord sur les dispositions relatives au régime de prévoyance conventionnelle, conclu le 9 février 2016 (BOCC 2016/13), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique [et de librairie] du 15 décembre 1988 (n° 1539), les dispositions de l'avenant portant révision de l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance, conclu le 21 janvier 2014 (BOCC 2016/11), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 (n° 1504), les dispositions de l'avenant n° 90 modifiant les dispositions de l'avenant n° 76 du 17 juin 2010 relatif à l'ancienneté minimale des salariés dans les régimes de prévoyance, conclu le 18 mars 2016 (BOCC 2016/21), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012 (n° 3097), les dispositions de l'avenant portant révision des dispositions relatives à la branche costume - titre II, conclu le 15 janvier 2016 (BOCC 2016/25), à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 (n° 3043), les dispositions de l'avenant n° 9 relatif à l'adaptation du taux de la garantie invalidité, de la garantie frais d'obsèques et de la tarification du régime de prévoyance des salariés non cadres, conclu le 13 octobre 2016 (BOCC 2016/47), à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de :

- l'accord relatif à la classification des certificats de qualification professionnelle interbranches et de la certification Clé A, conclu le 8 mars 2016 (BOCC 2016/21), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif au développement de l'apprentissage, conclu le 8 mars 2016 (BOCC 2016/21), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 18

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

#### Annexe

#### ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).

Article 2 : convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).



Article 3 : convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120).

Article 4 : convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567).

Article 5 : convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997 (n° 2002).

Article 6 : convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992).

Article 7 : convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008 (n° 2717).

Article 8 : convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978).

Article 9 : convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631).

Article 10 : convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43).

Article 11 : convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184).

Article 12 : convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique [et de librairie] du 15 décembre 1988 (n° 1539).

Article 13 : convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 (n° 1504).

Article 14 : convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012 (n° 3097).

Article 15 : convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 du 26 juillet 2011 (n° 3043).

Article 16 : convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637).

Fait le 6 février 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 21 février 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)**

Paru au JORF du 2017-03-03

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'accord du 14 avril 2016 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avant-dernier alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6315-1 II du code du travail.

L'article 8.4 est étendu sous réserve que les dispositions qu'il prévoit soient plus favorables que celles prévues par l'article D. 6222-26 qui envisage une rémunération au regard du salaire minimum de croissance.

L'avant-dernier alinéa de l'article 9.6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6325-9 du code du travail.

Les mots « à l'initiative du comité d'entreprise » mentionnés au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 10.3 sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 2325-26 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 février 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/41, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017**

Paru au JORF du 2017-04-30

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 (n° 1411), les dispositions de :

- l'avenant n° 6 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance, conclu le 19 novembre 2015 (BOCC 2016/31), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord de branche la formation professionnelle tout au long de la vie du 26 novembre 2015, conclu le 25 novembre 2016 (BOCC 2017/4), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de :

- l'accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité, conclu le 20 juin 2016 (BOCC 2016/41), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord paritaire national ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue, conclu le 17 mai 2016 (BOCC 2016/27), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord paritaire national relatif aux statuts d'IRP AUTO prévoyance santé, conclu le 19 octobre 2016 (BOCC 2016/49), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120), les dispositions de :

- l'accord modifiant l'article 8-2, conclu le 7 décembre 2015 (BOCC 2016/7), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la prévoyance des cadres, conclu le 22 septembre 2016 (BOCC 2016/46), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de :

- l'avenant n° 49, conclu le 7 juillet 2016 (BOCC 2016/39), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu le 4 avril 2016 (BOCC 2016/32), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971 (n° 635), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire, conclu le 15 décembre 2015 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant) du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 portant modification de l'accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé, conclu le 29 juin 2016 (BOCC 2016/38), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), les dispositions de :

- l'avenant n° 84 relatif à la prime de 13e mois, conclu le 15 septembre 2016 (BOCC 2016/50), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'avenant portant modification de l'accord de la branche du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/52), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant portant modification de l'accord de prévoyance des organismes de formation du 3 juillet 1992 et de son annexe, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/52), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 (n° 675), les dispositions de :

- l'accord relatif à la contribution exceptionnelle destinée au FORCO, conclu le 22 décembre 2016 (BOCC 2017/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 1er juillet 2003 relatif à la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire, conclu le 24 mai 2016 (BOCC 2016/30), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'avenant à l'avenant n° 3 du 19 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion au FORCO, conclu le 6 octobre 2016 (BOCC 2017/8), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/10).

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la métallurgie, les dispositions de :

- l'avenant relatif à la revalorisation du financement des contrats de professionnalisation préparant à des métiers industriels, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/10), audit accord.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'accord prévoyance obligatoire des salariés non cadres du 14 juin 2011, conclu le 31 mars 2016 (BOCC 2016/23), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 9 juillet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés : maladie chirurgie maternité - décès incapacité invalidité, conclu le 17 novembre 2016 (BOCC 2016/51), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel non cadre, conclu le 17 décembre 2015 (BOCC 2016/6), à ladite convention collective ;

- l'avenant relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé, conclu le 24 septembre 2015 (BOCC 2015/45), à ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 15 décembre 2016 (BOCC 2017/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance ouvriers dockers professionnels intermittents, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance ouvriers dockers professionnels intermittents, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'accord relatif à la mise en œuvre du degré élevé de solidarité des régimes conventionnels de protection sociale complémentaire, conclu le 19 avril 2016 (BOCC 2016/24), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'accord de méthode pour une négociation pluriannuelle, conclu le 11 janvier 2017 (BOCC 2017/10), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 115 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, conclu le 18 novembre 2016 (BOCC 2017/8), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 111 relatif au chapitre X, conclu le 30 juin 2016 (BOCC 2016/34), à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de :

- l'avenant n° 7 relatif au régime de prévoyance, conclu le 15 juin 2016 (BOCC 2016/42), à ladite convention collective.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de :

- l'avenant n° 16 relatif à la formation professionnelle, conclu le 27 octobre 2016 (BOCC 2017/1), à ladite convention collective.

#### Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de :

- l'accord relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement, conclu le 17 novembre 2016 (BOCC 2017/1), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 28

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 29

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

#### Annexe

#### ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 (n° 1411).

Article 2 : convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335).

Article 3 : convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).

Article 4 : convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

Article 5 : convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120).

Article 6 : convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959).

Article 7 : convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992).

Article 8 : convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573).

Article 9 : convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971 (n° 635).

Article 10 : convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant) du 27 novembre 2007 (n° 2691).

Article 11 : convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200).

Article 12 : convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).

Article 13 : convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 (n° 675).

Article 14 : convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247).

Article 15 : convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43).

Article 16 : accord national du 10 janvier 2017 relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie.

Article 17 : accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la métallurgie.

Article 18 : convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431).

Article 19 : convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176).

Article 20 : convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996).

Article 21 : convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).

Article 22 : convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017).

Article 23 : convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098).

Article 24 : convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Article 25 : convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557).

Article 26 : convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909).

Article 27 : convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316).

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

### **Arrêté du 12 juin 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)**

Paru au JORF du 2017-06-30

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 1er décembre 2016 relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui

prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 juin 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/9, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

## **Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 janvier 2018**

Paru au JORF du 2018-02-21

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de :

- l'avenant n° 20, conclu le 1er juin 2017, modifiant le régime frais de santé de l'accord du 26 février 2015 (BOCC 2017/40), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de :

- l'avenant complémentaire, conclu le 18 mars 2016, à l'accord du 2 mai 2011 relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie (BOCC 2017/5), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2016 au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des dispositifs de la professionnalisation, conclu le 22 juin 2017 (BOCC 2017/42), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de :

- l'avenant n° 54 relatif à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, conclu le 29 juin 2017 (BOCC 2017/39), à ladite convention collective.

### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie-entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 117 relatif au champ d'application géographique, conclu le 1er juin 2017 (BOCC 2017/37), à ladite convention collective.

### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'avenant, conclu le 7 juin 2017, portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 (BOCC 2017/39), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), les dispositions de :

- l'avenant, conclu le 6 juillet 2017, à l'avenant n° 1 à l'accord du 10 décembre 2014 relatif aux moyens, objectifs et priorités de la formation professionnelle, (BOCC 2017/41), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de :

- l'avenant n° 36 relatif à l'article 23-1 portant sur la rupture du contrat de travail, conclu le 2 mars 2017 (BOCC 2017/28), à ladite convention collective.

### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 (n° 1979), les dispositions de :

- l'avenant n° 27 relatif à la prévoyance, conclu le 13 octobre 2017 (BOCC 2017/49), à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955 (n° 112), les dispositions de :

- l'avenant n° 37 relatif à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 27 septembre 2017 (BOCC 2017/49), à ladite convention collective ;  
- l'accord relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 27 septembre 2017 (BOCC 2017/49), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), les dispositions de :

- l'avenant n° 8 relatif à la commission paritaire nationale emploi-formation CPNEFP, conclu le 19 octobre 2017 (BOCC 2017/47), à ladite convention collective ;  
- l'avenant n° 9 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 19 octobre 2017 (BOCC 2017/47), à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

- l'avenant relatif à la prévoyance complémentaire, conclu le 22 août 2017 (BOCC 2017/45), à ladite convention collective ;  
- l'avenant relatif à l'actualisation de certaines dispositions (article 24 des clauses générales et articles 29 et 38 de l'avenant 'mensuels'), conclu le 22 août 2017 (BOCC 2017/45), à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains du 16 juin 1996 (n° 1930), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 correctif relatif au préavis de départ à la retraite, conclu le 24 mai 2017 (BOCC 2017/37), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi, conclu le 2 octobre 2017 (BOCC 2017/45), à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007 (n° 2683), les dispositions de :

- l'avenant portant sur la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 5 mai 2017 (BOCC 2017/36), à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18), les dispositions de :

- l'avenant, conclu le 6 juillet 2017, à l'accord du 11 décembre 2014 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la sécurisation et formation professionnelle (BOCC 2017/36), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de :

- l'accord relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement, conclu le 6 juin 2017 (BOCC 2017/45), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 19

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### **Annexe**

#### ANNEXE

#### Article 1er

Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706).

Article 2

Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801).

Article 3

Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).

Article 4

Convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992).

Article 5

Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie -entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843).

Article 6

Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).

Article 7

Convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247).

Article 8

Convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487).

Article 9

Convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 (n° 1979).

Article 10

Convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955 (n° 112).

Article 11

Convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397).

Article 12

Convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714).

Article 13

Convention collective nationale des métiers de la transformation des grains du 16 juin 1996 (n° 1930).

Article 14

Convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996).

Article 15

Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007 (n° 2683).

Article 16

Convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18).

Article 17

Convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316).

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

Fait le 15 février 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

**Arrêté du 2 juillet 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)**

Paru au JORF du 2018-07-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'accord du 23 novembre 2017 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/8, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 31 octobre 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 27 septembre 2018**

Paru au JORF du 2018-11-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 164 relatif à la grille spécifique de la durée minimale du travail des salariés à temps partiel, conclu le 20 décembre 2017 (BOCC 2018/17), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de :

- l'accord portant sur la mise en place du nouveau dispositif relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP), conclu le 26 octobre 2017 (BOCC 2018/8), dans la cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les dispositions de :

- l'avenant n° 15 relatif à la modification du point 7.9 de l'article 14 portant sur la formation professionnelle et de l'article 11 portant sur les classifications et les définitions des emplois, conclu le 22 juin 2017 (BOCC 2017/44), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, les dispositions de :

- l'avenant n° 44 relatif à la formation professionnelle, conclu le 14 décembre 2017 (BOCC 2018/13), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les dispositions de :

- l'avenant à l'accord de prévoyance du 14 juin 2011 ayant institué un régime de prévoyance complémentaire obligatoire pour l'ensemble des salariés non-cadres, conclu le 7 décembre 2017 (BOCC 2018/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007, les dispositions de :

- l'accord instituant des garanties collectives et obligatoires de décès, incapacité et invalidité, conclu le 11 mai 2016 (BOCC 2016/34), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971, les dispositions de :



- l'accord relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), conclu le 6 décembre 2017 (BOCC 2018/4), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord paritaire relatif à la modification de l'article 49 bis « indemnisation de la maladie ou de l'accident », conclu le 9 octobre 2017 (BOCC 2018/2), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif à la modification de l'article 79 « indemnité de licenciement », conclu le 6 décembre 2017 (BOCC 2018/7), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000, les dispositions de :

- l'avenant relatif à l'application de la convention collective à Mayotte, conclu le 26 janvier 2018 (BOCC 2018/15), à ladite convention collective.

#### Article 9

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 10

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

#### **Annexe**

##### ANNEXE

#### Article 1er

Convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988.

#### Article 2

Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002.

#### Article 3

Convention collective nationale de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011.

#### Article 4

Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003.

#### Article 5

Convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986.

#### Article 6

Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007.

#### Article 7

Convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971.

#### Article 8

Convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

Fait le 31 octobre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail

Y. Struillou

### **Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)**

Paru au JORF du 2019-02-21

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 12 avril 2018 modifiant l'annexe 8 relative au règlement intérieur de la CPNEFP à la convention collective nationale susvisée.

Les termes « sur le plan national » figurant au 1er alinéa de l'article 1 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/35, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)**

Paru au JORF du 2019-02-21

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 12 avril 2018 à l'annexe 1 de la convention collective relative au règlement intérieur de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective susvisée.

Les termes : « sur le plan national » figurant aux 1er et 4e alinéas de l'article 2, au 2e alinéa du a du 2e point de l'article 3, ainsi qu'au 2e alinéa de l'article 4 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/35, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)**

Paru au JORF du 2019-04-04

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 26 octobre 2017 relatif à l'annexe VII frais médicaux, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 4.7 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale relatives à la portabilité.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/8, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 13 juin 2019**

Paru au JORF du 2019-07-20

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord relatif au télétravail, conclu le 28 juin 2018 (BOCC 2019/9), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686), les dispositions de l'accord relatif à

l'OPCO, conclu le 7 novembre 2018 (BOCC 2019/24), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257), les dispositions de l'accord portant désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 23 novembre 2018 (BOCC 2019/25), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant n° 17 relatif à la classification des emplois, conclu le 17 avril 2018 (BOCC 2018/36), à ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 (n° 1607), les dispositions de l'avenant n° 80 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 25 mars 2019 (BOCC 2019/21), à ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991 (n° 1611), les dispositions de l'avenant conclu le 13 mars 2019 à l'accord paritaire du 18 décembre 2018 portant désignation d'un opérateur de compétences (BOCC 2019/28), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), les dispositions de l'accord portant désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 29 novembre 2018 (BOCC 2019/25), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de l'accord portant désignation de l'opérateur de compétences (OPCO), conclu le 13 mars 2019 (BOCC 2019/21), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'accord relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 20 mars 2019 (BOCC 2019/25), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'accord de branche n° 27 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences, conclu le 15 mars 2019 (BOCC 2019/25), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (n° 669), les dispositions de l'accord relatif à la désignation d'un OPCO, conclu le 18 décembre 2018 (BOCC 2019/28), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail du 3 novembre 1994 (n° 1821), les dispositions de l'accord relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 24 janvier 2019 (BOCC 2019/28), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 14

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### **Annexe**

#### ANNEXE

Article 1er : convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).

Article 2 : convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686).

Article 3 : convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257).

Article 4 : convention collective nationale de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032).

Article 5 : convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 (n° 1607).

Article 6 : convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991 (n° 1611).

Article 7 : convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397).

Article 8 : convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423).

Article 9 : convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148).

Article 10 : convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909).

Article 11 : convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (n° 669).

Article 12 : convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail du 3 novembre 1994 (n° 1821).

Fait le 15 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint

L. Vilboeuf

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)**

Paru au JORF du 2020-05-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les stipulations de l'avenant du 24 octobre 2019 relatif aux heures supplémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/11, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Nouveautés**



## Accord gestion prévisionnelle emplois compétences (GPEC) (28 avril 2017)

Date du texte : 2017-04-28

Publié au BOCC N° : 20170042

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale des courtiers d'assurance (CSCA) (CSCA )
Organisations de salariés	Fédération nationale des personnels des secteurs financiers CGT (FINANCES CGT ) Syndicat National de l'Encadrement de Courtage et des agences d'Assurances (SNECAA) (FINANCES CGT ) Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance (SN2A CFTC) (FINANCES CGT ) Fédération CFDT des banques et assurances (FINANCES CGT )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Avenant embauche CDI CDD période d'essai (4 septembre 2018)

Date du texte : 2018-09-04

Publié au BOCC N° : 20190009

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale des courtiers d'assurance (CSCA) (CSCA )
Organisations de salariés	UNSA Fédération Banques assurances et sociétés financières (UNSA BANQUE ) Syndicat National de l'Encadrement de Courtage et des agences d'Assurances (SNECAA) (UNSA BANQUE ) Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance (SN2A CFTC) (UNSA BANQUE ) Fédération CFDT des banques et assurances (UNSA BANQUE )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Avenant comite social et economique (CSE) (20 juin 2019)

Date du texte : 2019-06-20

Publié au BOCC N° : 20200011

Signataires	
Organisations patronales	Planète Courtier (Planete Courtier) Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurance (C.S.C.A) (Planete Courtier)
Organisations de salariés	Syndicat National de l'Encadrement de Courtage et des agences d'Assurances (SNECAA) (SNECAA CFE-CGC ) Fédération CFDT des banques et assurances (SNECAA CFE-CGC )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Avenant départ a la retraite (24 octobre 2019)

Date du texte : 2019-10-24

Publié au BOCC N° : 20200010

Signataires	
Organisations patronales	Planète CSCA (PLANETE CSCA)
Organisations de salariés	UNSA Fédération Banques assurances et sociétés financières (UNSA BANQUE ) Fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA) (UNSA BANQUE ) Syndicat National de l'Encadrement de Courtage et des agences d'Assurances (SNECAA) (UNSA BANQUE ) Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance (SN2A CFTC) (UNSA BANQUE ) Fédération CFDT des banques et assurances (UNSA BANQUE ) Fédération des employés et cadres (FEC FO section assurance) (UNSA BANQUE )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Avenant art 16 conseil de discipline (24 octobre 2019)

Date du texte : 2019-10-24

Publié au BOCC N° : 20200011

Signataires	
Organisations patronales	Planète CSCA (PLANETE CSCA)
Organisations de salariés	UNSA Fédération Banques assurances et sociétés financières (UNSA BANQUE ) Syndicat National de l'Encadrement de Courtage et des agences d'Assurances (SNECAA) (UNSA BANQUE ) Fédération CFDT des banques et assurances (UNSA BANQUE )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Avenant annexe 7 frais de santé 100% santé (24 octobre 2019)

Date du texte : 2019-10-24

Publié au BOCC N° : 20200011

Signataires	
Organisations patronales	Planète CSCA (PLANETE CSCA)
Organisations de salariés	UNSA Fédération Banques assurances et sociétés financières (UNSA BANQUE ) Fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA) (UNSA BANQUE ) Syndicat National de l'Encadrement de Courtage et des agences d'Assurances (SNECAA) (UNSA BANQUE ) Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance (SN2A CFTC) (UNSA BANQUE ) Fédération CFDT des banques et assurances (UNSA BANQUE ) Fédération des employés et cadres (FEC FO section assurance) (UNSA BANQUE )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Avenant art 37 licenciement (24 octobre 2019)

Date du texte : 2019-10-24

Publié au BOCC N° : 20200011

Signataires	
Organisations patronales	Planète CSCA (PLANETE CSCA)
Organisations de salariés	UNSA Fédération Banques assurances et sociétés financières (UNSA BANQUE ) Fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA) (UNSA BANQUE ) Syndicat National de l'Encadrement de Courtage et des agences d'Assurances (SNECAA) (UNSA BANQUE ) Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance (SN2A CFTC) (UNSA BANQUE ) Fédération CFDT des banques et assurances (UNSA BANQUE ) Fédération des employés et cadres (FEC FO section assurance) (UNSA BANQUE )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Accord du 6 avril 2020

Date du texte : 2020-04-06

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Accord COVID congés payés (6 avril 2020)

Date du texte : 2020-04-06

Publié au BOCC N° : 20200026

Signataires	
Organisations patronales	Planète CSCA (PLANETE CSCA)
Organisations de salariés	Syndicat National de l'Encadrement de Courtage et des agences d'Assurances (SNECAA) (SNECAA CFE-CGC ) Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance (SN2A CFTC) (SNECAA CFE-CGC ) CFDT banques et Assurances (SNECAA CFE-CGC )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---



## Liste des sigles



Sigle	Définition
ACE	Association des comptables enseignants
ACS	Acquisition d'une complémentaire santé
ADAP	Ecole nationale d'assurance
AEA	Association pour l'enseignement de l'assurance
AFIA	Association pour la formation d'informaticiens par l'alternance
AFUNA	Association pour la formation universitaire en apprentissage
AGEFAL	Association de gestion des fonds de l'alternance
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGEFOS	Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle
AM	Agent de maîtrise
APE	Activité principale exercée
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
BP	Boite postale
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAMIEG	Caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CCNT	Convention collective nationale de travail
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CERFAL	Centre de formation d'apprentis de la gestion et de la bureautique
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNIL	Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés
CPF	Compte personnel de formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CSCA	Chambre syndicale des courtiers d'assurances
DACOBA	Diplôme enseignement universitaire technologique en action commerciale banque assurance
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOM	Départements d'outre-mer
DUT	Diplôme universitaire de technologie
FCA	Fédération française des courtiers d'assurance
FFSA	Fédération française des sociétés d'assurances
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORMA	Institut de formation et de préparation aux examens et concours
FORMASUP	Organisme de formation supérieure
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GIE	Groupement d'intérêt économique
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IARD	Incendies, accidents, risques divers
ICEP	Institut consulaire d'enseignement professionnel
IFIR	Institut de formation par l'apprentissage
IGS	Université professionnelle internationale
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé

<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
OPCABAIA	Organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle continue Interbranches des Banques, Sociétés et Mutuelles d'Assurances, des Agents généraux d'Assurance(s) et des Sociétés d'Assistance
OPCAREG	Organisme paritaire collecteur agréé régional
OPCASSUR	Organisme paritaire collecteur agréé assurances
OPTAM	Option pratique tarifaire maîtrisée
PACS	Pacte civil de solidarité
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RH	Ressources humaines
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RTT	Réduction du temps de travail
SFAC	Syndicat français des assureurs conseils
SIREN	Ce numéro est attribué par l'INSEE et se compose de 9 chiffres. Ce numéro est unique et invariable. Le numéro SIREN classique se décompose en trois groupes de trois chiffres attribués d'une manière non significative en fonction de l'ordre d'inscription
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCAMCA	Syndicat national des cadres et agents de maîtrise de courtage et agences d'assurance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNECAA	Syndicat national de l'encadrement de courtage et des agences d'assurances
SNSA	Syndicat national des sociétés d'assistance
SPP	Section professionnelle paritaire
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TPE	Très petite entreprise
TSE	Techniciens supérieurs et/ou d'encadrement
UFA	Unité de formation en apprentissage
VAE	Validation des acquis de l'expérience

## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Absences maladie et accident (Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, étendue par arrêté du 14 octobre 2002 (JO du 25 octobre 2002))	Article 32	12
	Absences maladie et accident (Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, étendue par arrêté du 14 octobre 2002 (JO du 25 octobre 2002))	Article 32	12
	Garantie rente d'invalidité (Annexe VI (Avenant du 10 mars 2015 relatif à la prévoyance))	Article 5	20
Arrêt de travail, Maladie	Garantie incapacité temporaire (Annexe VI (Avenant du 10 mars 2015 relatif à la prévoyance))	Article 4	20
	Retards. - Absences (Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, étendue par arrêté du 14 octobre 2002 (JO du 25 octobre 2002))	Article 26	11
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, étendue par arrêté du 14 octobre 2002 (JO du 25 octobre 2002))	Article 1er	1
Chômage partiel	Modulation du temps de travail de type III (Accord du 12 mai 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail (1))	Article 4	83
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, étendue par arrêté du 14 octobre 2002 (JO du 25 octobre 2002))	Article 28	11
Congés exceptionnels	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, étendue par arrêté du 14 octobre 2002 (JO du 25 octobre 2002))	Article 34	13
Démission	Démission (Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, étendue par arrêté du 14 octobre 2002 (JO du 25 octobre 2002))	Article 38	13
Frais de santé	Tableau des garanties (Annexe VII (Avenant du 26 octobre 2017 relatif aux frais médicaux))	Article 4	22
Indemnités de licenciement	Licenciement (Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, étendue par arrêté du 14 octobre 2002 (JO du 25 octobre 2002))	Article 37	13
Maternité, Adoption	Congé d'adoption (Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, étendue par arrêté du 14 octobre 2002 (JO du 25 octobre 2002))	Article 30	12
	Congé de maternité	Article 29	12
	Congé parental d'éducation. - Travail à temps partiel (Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, étendue par arrêté du 14 octobre 2002 (JO du 25 octobre 2002))	Article 31	12
	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, étendue par arrêté du 14 octobre 2002 (JO du 25 octobre 2002))	Article 34	13
	Définition de la trame de travail (Accord de méthode du 28 avril 2017 relatif à l'ordre public conventionnel)	Article 3	56
	Maternité, paternité et parentalité (Accord du 5 mars 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes)	Article 5	28
	Tableau des garanties (Annexe VII (Avenant du 26 octobre 2017 relatif aux frais médicaux))	Article 4	22
Période d'essai	Embauche par contrat à durée déterminée (CDD) (Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, étendue par arrêté du 14 octobre 2002 (JO du 25 octobre 2002))	Article 19	6
	Embauche par contrat à durée indéterminée (CDI) (Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, étendue par arrêté du 14 octobre 2002 (JO du 25 octobre 2002))	Article 18	6
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Délai-congé (Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, étendue par arrêté du 14 octobre 2002 (JO du 25 octobre 2002))	Article 36	13
Salaires	Accord du 11 décembre 2007 relatif aux salaires (Accord du 11 décembre 2007 relatif aux salaires)		72
	Avenant du 25 octobre 2005 relatif aux salaires (Avenant du 25 octobre 2005 relatif aux salaires)		71
	Avenant du 28 décembre 2006 relatif aux salaires (Avenant du 28 décembre 2006 relatif aux salaires)		72
	Accord du 11 décembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010 (Accord du 11 décembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010)		73
	Accord du 13 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 (Accord du 13 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011)		73
	Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 (Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013)		74
	Accord du 28 juin 2018 relatif à l'affectation à des CFA des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2017 (Accord du 28 juin 2018 relatif à l'affectation à des CFA des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2017)	Article 1er	64
	Accord du 30 décembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009 (1) Texte non étendu à la date de la présente édition (Accord du 30 décembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009 (1) Texte non étendu à la date de la présente édition)		72
	Accord du 5 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2014 (Accord du 5 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2014)		74
	Accord du 9 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012 (Accord du 9 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012)		73
	Avenant du 1er décembre 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017 (Avenant du 1er décembre 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017)		75
	Avenant du 23 janvier 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2020 (Avenant du 23 janvier 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2020)		75
	Avenant du 4 décembre 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2015 (Avenant du 4 décembre 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2015)		75
Sanctions	Conseil de discipline (Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, étendue par arrêté du 14 octobre 2002 (JO du 25 octobre 2002))	Article 16	4
	Retards. - Absences (Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, étendue par arrêté du 14 octobre 2002 (JO du 25 octobre 2002))	Article 26	11
	Sanctions (Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, étendue par arrêté du 14 octobre 2002 (JO du 25 octobre 2002))	Article 27	11
Visite médicale	Embauche par contrat à durée indéterminée (CDI) (Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, étendue par arrêté du 14 octobre 2002 (JO du 25 octobre 2002))	Article 18	6





## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1994-12-22	Accord d'adhésion du 22 décembre 1994 à l'accord du 22 décembre 1994 relatif à l'OPCASSUR	80
	Accord du 22 décembre 1994 intersecteurs et assistance relatif à la création d'OPCASSUR (1)	75
	Annexe à l'accord du 22 décembre 1994	77
1995-12-15	Lettre du 15 décembre 1995 portant adhésion à l'OPCA Assurance par les sociétés d'assistance	80
1999-05-12	Accord du 12 mai 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail (1)	80
	Annexe V du 18 janvier 2002 relative à la retraite surcomplémentaire	19
2002-01-18	Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, étendue par arrêté du 14 octobre 2002 (JO du 25 octobre 2002)	1
2002-06-20	Annexe III relative à la grille des métiers repères	17
2002-12-19	Avenant du 19 décembre 2002 relatif au temps partiel	25
	Accord du 6 mars 2003 sur la commission de suivi	39
2003-03-06	Avenant du 6 mars 2003 relatif aux périodes légales des congés payés et aux frais médicaux	25
2003-04-18	Erratum concernant l'avenant du 6 mars 2003 à l'accord ARTT instituant une nouvelle numérotation de l'annexe Erratum du 18 avril 2003	25
2005-10-25	Avenant du 25 octobre 2005 relatif aux salaires	71
2006-12-08	Dénonciation par lettre du 8 décembre 2006 par la CSCA de l'annexe VII de la convention collective	26
2006-12-28	Avenant du 28 décembre 2006 relatif aux salaires	71
2007-12-11	Accord du 11 décembre 2007 relatif aux salaires	72
2008-12-30	Accord du 30 décembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009 (1) Texte non étendu à la date de la présente édition	72
2009-03-05	Accord du 5 mars 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	26
2009-12-11	Accord du 11 décembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010	73
2010-05-26	Arrêté du 17 mai 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)	JO-1
	Accord du 14 juin 2010 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCASSUR	91
2010-06-14	Accord du 14 juin 2010 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCASSUR	91
2010-09-22	Dénonciation par lettre du 22 septembre 2010 par la CSCA de l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle	30
2010-09-30	Dénonciation par lettre du 30 septembre 2010 par la CSCA de l'accord du 14 novembre 2002	29
2010-12-13	Accord du 13 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	73
2011-04-13	Arrêté du 5 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)	JO-1
2011-07-08	Accord du 8 juillet 2011 relatif à la formation professionnelle	29
2011-12-15	Adhésion par lettre du 15 décembre 2011 de la FSPBA CGT à l'accord du 11 juillet 2011 relatif à la formation professionnelle	30
2011-12-28	Arrêté du 23 décembre 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)	JO-1
2012-01-09	Accord du 9 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	73
2012-02-29	Arrêté du 24 février 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)	JO-1
2012-04-11	Arrêté du 2 avril 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2012	JO-2
2012-06-19	Arrêté du 12 juin 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)	JO-4
2012-06-21	Accord du 21 juin 2012 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 (article L. 6332-16 du code du travail)	30
2012-08-19	Arrêté du 10 août 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)	JO-4
2012-10-10	Arrêté du 2 octobre 2012 portant extension d'un avenant à l'accord collectif régional portant sur la mise en place d'un régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles d'Alsace	JO-5
2012-11-06	Arrêté du 29 octobre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)	JO-5
2012-12-17	Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	74
2013-02-22	Arrêté du 12 février 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2013	JO-5
2013-03-14	Accord du 14 mars 2013 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	31
2013-05-04	Arrêté du 26 avril 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 avril 2013	JO-7
2013-05-24	Arrêté du 16 mai 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)	JO-10
2013-10-24	Accord du 24 octobre 2013 relatif au contrat de génération	34
2013-11-16	Arrêté du 7 novembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)	JO-10
2013-12-05	Accord du 5 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2014	74
2014-04-02	Arrêté du 27 mars 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)	JO-10
2014-11-01	Arrêté du 24 octobre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)	JO-11
2014-11-19	Avenant du 19 novembre 2014 à l'accord du 12 mai 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	89
2014-12-04	Avenant du 4 décembre 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2015	74
2015-03-10	Annexe VI (Avenant du 10 mars 2015 relatif à la prévoyance)	19
2015-07-26	Arrêté du 16 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)	JO-11
2015-09-23	Accord du 23 septembre 2015 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle	40
2015-12-08	Arrêté du 20 novembre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 novembre 2015	JO-11
2015-12-24	Arrêté du 21 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)	JO-12
2016-01-14	Avenant du 14 janvier 2016 relatif à l'annexe I « Règlement intérieur de la commission paritaire »	58

Date	Texte	Page
2016-04-14	Accord du 14 avril 2016 relatif à la répartition des fonds d'affectation des CFA pour l'année 2015	52
	Accord du 14 avril 2016 relatif aux dispositifs de la formation professionnelle	43
2016-04-16	Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)	JO-13
2016-04-18	Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)	JO-13
2016-06-20	Accord du 20 juin 2016 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité	52
2016-07-26	Arrêté du 11 juillet 2016 portant extension d'un avenant à un accord applicable aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)	JO-13
2016-10-15	Arrêté du 4 octobre 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2016	JO-14
2016-12-01	Avenant du 1er décembre 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017	75
2017-02-16	Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 janvier 2017	JO-15
2017-03-03	Arrêté du 21 février 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)	JO-17
2017-04-28	Accord de méthode du 28 avril 2017 relatif à l'ordre public conventionnel	55
	Accord gestion prévisionnelle emplois compétences (GPEC) (28 avril 2017)	NV-1
2017-04-30	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017	JO-17
2017-05-03	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017	JO-17
2017-06-22	Accord du 22 juin 2017 relatif à l'affectation à des CFA des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2016	58
2017-06-30	Arrêté du 12 juin 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)	JO-20
2017-10-26	Accord du 26 octobre 2017 portant sur la mise en place du nouveau dispositif relatif aux certificats de qualification professionnelle	60
	Annexe VII (Avenant du 26 octobre 2017 relatif aux frais médicaux)	21
2017-11-23	Accord du 23 novembre 2017 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle	62
2018-02-21	Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 janvier 2018	JO-21
2018-04-12	Annexe I (Avenant du 12 avril 2018 relatif au règlement intérieur de la CPPNI)	15
	Annexe VIII : Règlement intérieur de la CPNEFP (Avenant du 12 avril 2018)	23
2018-06-28	Accord-cadre du 28 juin 2018 relatif à l'affectation à des CFA des fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances	65
	Accord du 28 juin 2018 relatif à l'affectation à des CFA des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2017	64
	Accord du 28 juin 2018 relatif au télétravail	66
2018-07-10	Arrêté du 2 juillet 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)	JO-24
2018-09-04	Avenant embauche CDI CDD période d'essai (4 septembre 2018)	NV-1
2018-11-09	Arrêté du 31 octobre 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 27 septembre 2018	JO-24
2018-12-20	Accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS)	91
2019-02-21	Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)	JO-25
	Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)	JO-26
2019-04-04	Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)	JO-26
2019-05-23	Accord du 23 mai 2019 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2018	70
2019-06-18	Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)	100
2019-06-20	Avenant comité social et économique (CSE) (20 juin 2019)	NV-1
2019-07-20	Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 13 juin 2019	JO-26
2019-07-22	Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 13 juin 2019	JO-26
	Avenant annexe 7 frais de santé 100% santé (24 octobre 2019)	NV-2
	Avenant art 16 conseil de discipline (24 octobre 2019)	NV-1
2019-10-24	Avenant art 37 licenciement (24 octobre 2019)	NV-2
	Avenant départ à la retraite (24 octobre 2019)	NV-1
	Avenant du 24 octobre 2019 relatif à la modification de l'article 25 de la convention collective	70
2020-01-23	Avenant du 23 janvier 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2020	75
2020-04-06	Accord COVID congés payés (6 avril 2020)	NV-2
	Accord du 6 avril 2020	NV-2
2020-05-26	Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)	JO-28

## **Index alphabétique**



(

(art. L. 122-18 a L. 122-24 et art. R. 122-7 et R. 122-8 du code du travail) Conges pour obligations militaires 13

## A

Abondements au compte personnel de formation 50  
Absences 11  
Absences maladie et accident 12  
Accord COVID conges payes (6 avril 2020) NV-2  
Accord d'adhésion du 22 decembre 1994 a l'accord du 22 decembre 1994 relatif a l'OPCASSUR 80  
Accord de methode du 28 avril 2017 relatif a l'ordre public conventionnel 55  
Accord du 11 decembre 2007 relatif aux salaires 72  
Accord du 11 decembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010 73  
Accord du 12 mai 1999 relatif a la reduction et a l'amenagement du temps de travail (1) 80  
Accord du 13 decembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'annee 2011 73  
Accord du 14 avril 2016 relatif a la repartition des fonds d'affectation des CFA pour l'annee 2015 52  
Accord du 14 avril 2016 relatif aux dispositifs de la formation professionnelle 43  
Accord du 14 juin 2010 relatif a l'affectation a des CFA de fonds collectes par OPCASSUR 91  
Accord du 14 mars 2013 relatif a la gestion previsionnelle des emplois et des competences 31  
Accord du 17 decembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 74  
Accord du 20 juin 2016 relatif au pacte de responsabilite et de solidarite 52  
Accord du 21 juin 2012 relatif a l'affectation a des centres de formation d'apprentis de fonds collectes par Agefos-pme et mis a disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances (article L. 6332-16 du code du travail) 30  
Accord du 22 decembre 1994 intersecteurs et assistance relatif a la creation d'OPCASSUR (1) 75  
Accord du 22 juin 2017 relatif a l'affectation a des CFA des fonds collectes par AGEFOS-PME pour l'annee 2016 58  
Accord du 23 mai 2019 relatif a l'affectation a des centres de formation d'apprentis des fonds collectes par AGEFOS-PME pour l'annee 2018 70  
Accord du 23 novembre 2017 relatif aux taux de contribution a la formation professionnelle 62  
Accord du 23 septembre 2015 relatif aux taux de contribution a la formation professionnelle 40  
Accord du 24 octobre 2013 relatif au contrat de generation 34  
Accord du 26 octobre 2017 portant sur la mise en place du nouveau dispositif relatif aux certificats de qualification professionnelle 60  
Accord du 28 juin 2018 relatif a l'affectation a des CFA des fonds collectes par AGEFOS-PME pour l'annee 2017 64  
Accord du 28 juin 2018 relatif au teletravail 66  
Accord du 30 decembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009 (1) Texte non etendu a la date de la presente edition 72  
Accord du 5 decembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014 74  
Accord du 5 mars 2009 relatif a l'egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 26  
Accord du 6 avril 2020 NV-2  
Accord du 6 mars 2003 sur la commission de suivi 39  
Accord du 8 juillet 2011 relatif a la formation professionnelle 29  
Accord du 9 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012 73  
Accord gestion previsionnelle emplois competences (GPEC) (28 avril 2017) NV-1  
Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif a l'affectation a des CFA de fonds collectes par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 100  
Accord professionnel du 20 decembre 2018 relatif a l'OPCO (ATLAS) 91  
Accord-cadre du 28 juin 2018 relatif a l'affectation a des CFA des fonds collectes par AGEFOS-PME et mis a disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances 65  
Acteurs de la demarche methodologique 33  
Actions de formation du plan 47  
Adhesion a l'OPCA Assurance par les societes d'assistance 80  
Adhesion de la FSPBA CGT a l'accord du 11 juillet relatif a la formation professionnelle 30  
Adhesion par lettre du 15 decembre 2011 de la FSPBA CGT a l'accord du 11 juillet 2011 relatif a la formation professionnelle 30  
Administration 16, 24, 40, 59  
Affectation a des centres de formation d'apprentis de fonds collectes par agefos-pme et mis a disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances (article L. 6332-16 du code du travail) 30  
Affectation a des CFA de fonds collectes par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 100  
Affectation a des CFA de fonds collectes par OPCASSUR 91  
Affectation a des CFA des fonds collectes par AGEFOS-PME et mis a disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances 65  
Affectation a des CFA des fonds collectes par AGEFOS-PME pour l'annee 2016 58  
Affectation a des CFA des fonds collectes par AGEFOS-PME pour l'annee 2017 64  
Affectation des fonds collectes par AGEFOS-PME pour l'annee 2018 70  
Aide a la realisation du diagnostic pour les entreprises de 50 salaries a 299 salaries 36  
Aides aux tres petites entreprises (TPE) et aux petites et moyennes entreprises (PME) 38  
Amelioration des conditions de travail des seniors et prevention de la penibilite 38  
Amenagement de la reduction du temps de travail 81  
Amenagement des fins de carriere et de la transition entre activite et retraite 38  
Amenagement et reduction du temps de travail 25, 80  
Annexe 55, 100  
ANNEXE 77  
Annexe a l'accord du 22 decembre 1994 77  
Annexe I 85  
Annexe I (Avenant du 12 avril 2018 relatif au reglement interieur de la CPPNI) 15  
Annexe I (reglement interieur de la CPPNI) 15  
Annexe I - Commission de suivi 39  
Annexe I Reglement interieur de la commission de suivi (art. 11) 39  
Annexe I « Reglement interieur de la commission paritaire » 58  
Annexe II 86  
Annexe III 17, 87  
Annexe III relative a la grille des metiers reperes 17  
Annexe IV 88  
ANNEXE IV  
- Grille des salaires 19  
Annexe V 19  
Annexe V du 18 janvier 2002 relative a la retraite surcomplementaire 19  
Annexe VI (Avenant du 10 mars 2015 relatif a la prevoyance) 19

Annexe VI  
- Prevoyance 19  
Annexe VII (Avenant du 26 octobre 2017 relatif aux frais medicaux) 21  
Annexe VII (Avenant du 26 octobre 2017) 21  
Annexe VIII (reglement interieur de la CPNEFP) 23  
Annexe VIII  
- Reglement interieur de la CPNEFP (Avenant du 12 avril 2018) 23  
Anticipation des evolutions professionnelles et gestion des ages 37  
Assurer le suivi du teletravail 69  
ATLAS (OPCO) 91  
Autodiagnostic prealable de l'entreprise 67  
Avantages acquis 14  
Avenant annexe 7 frais de sante 100% sante (24 octobre 2019) NV-2  
Avenant art 16 conseil de discipline (24 octobre 2019) NV-1  
Avenant art 37 licenciement (24 octobre 2019) NV-2  
Avenant comite social et economique (CSE) (20 juin 2019) NV-1  
Avenant depart a la retraite (24 octobre 2019) NV-1  
Avenant du 14 janvier 2016 relatif a l'annexe I « Reglement interieur de la commission paritaire » 58  
Avenant du 19 decembre 2002 relatif au temps partiel 25  
Avenant du 19 novembre 2014 a l'accord du 12 mai 1999 relatif a la reduction et a l'amenagement du temps de travail 89  
Avenant du 1er decembre 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017 75  
Avenant du 23 janvier 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2020 75  
Avenant du 24 octobre 2019 relatif a la modification de l'article 25 de la convention collective 70  
Avenant du 25 octobre 2005 relatif aux salaires 71  
Avenant du 28 decembre 2006 relatif aux salaires 72  
Avenant du 4 decembre 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2015 74  
Avenant du 6 mars 2003 relatif aux periodes legales des conges payes et aux frais medicaux 25  
Avenant embauche CDI CDD periode d'essai (4 septembre 2018) NV-1

## B

Beneficiaires 19  
Beneficiaires des garanties 21  
Bilan de competences 44, 49

## C

Cadre juridique de la convention 1  
Calendrier de travail 57  
Calendrier previsionnel de mise en œuvre des engagements 35  
Caractere volontaire et principe de reversibilite 67  
Carte professionnelle 6  
Certificats de qualification professionnelle 60  
Champ d'application 1, 21, 32, 34, 41, 43, 60, 62, 81  
Chapitre Ier Formation a l'initiative de l'employeur 47  
Chapitre II Formation a l'initiative du salarie 49  
Classification des fonctions 6  
Comite d'entreprise 4  
Comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail 4  
Commission de suivi 21, 23  
Commission de suivi (Annexe I - Commission de suivi) 39  
Commission nationale d'interpretation et/ou de conciliation 2  
Commission paritaire 2  
Competences de la commission 24, 39, 59  
Composition de la commission 15, 24, 39, 58  
Composition du groupe de travail 57  
Compte personnel de formation (CPF) 50  
Confidentialite 40  
Conge d'adoption 12  
Conge de maternite 12  
Conge parental d'education. - Travail a temps partiel 12  
Conges payes 11  
Conges pour evenements familiaux 13  
Conseil de discipline 4  
Conseil en evolution professionnelle 43  
Constitution d'une commission de la formation dans les entreprises de 300 salaries et plus 47  
Contenu du diagnostic de branche 35  
Contrat de generation 34  
Controle de l'utilisation des fonds 31, 66  
Controle de l'utilisation des fonds (Modalites de versements et de suivi annuel de l'execution de l'accord. - Controle de l'utilisation des fonds) 100  
Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de reassurances du 18 janvier 2002, etendue par arrete du 14 octobre 2002 (JO du 25 octobre 2002) 1  
Convention collective nationale du 18 janvier 2002 1  
Cotisations 20  
Creation d'OPCASSUR (formation) 75

## D

Date d'effet 90  
Date d'effet de la convention 1  
Decision de renover les CQP 61  
Definition d'une certification de qualification professionnelle (CQP) 60  
Definition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 60  
Definition de la trame de travail 56



Definition des differentes situations de teletravail 67  
 Definition du plan de formation 47  
 Definition du repertoire national des certifications professionnelles 60  
 Definition du teletravail 66  
 Definition et beneficiaires 48, 50  
 Definitions des categories de salaries cadres 89  
 Definitions et objet 60  
 Delai-conge 13  
 Delegates du personnel 3  
 Delegates syndicaux 3  
 Demission 13  
 Denonciation (Revision. - Denonciation) 32  
 Denonciation de la convention 1  
 Denonciation par la CSCA 29  
 Denonciation par la CSCA de l'annexe VII 26  
 Denonciation par lettre du 22 septembre 2010 par la CSCA de l'accord du 8 novembre 2004 relatif a la formation professionnelle 30  
 Denonciation par lettre du 30 septembre 2010 par la CSCA de l'accord du 14 novembre 2002 29  
 Denonciation par lettre du 8 decembre 2006 par la CSCA de l'annexe VII de la convention collective 26  
 Depot de la convention et adhesion a la convention 2  
 Depot et extension 32, 43, 58, 64  
 Depot legal. - Extension (Entree en vigueur. - Depot legal. - Extension) 34  
 Depot. - Extension 43  
 Deroulement de la negociation 56  
 Designation d'un organisme de collecte de fonds de formation 29  
 Determination des centres de formation des apprentis (CFA) beneficiaires et des dotations 65  
 Determination des CFA beneficiaires et des dotations 31  
 Developpement des competences et des qualifications et acces a la formation 37  
 Diagnostic prealable 35  
 Dispenses d'affiliation 21  
 Dispositif de portabilite 20  
 Dispositions applicables aux entreprises de 50 salaries a moins de 300 salaries n'appartenant pas a un groupe 35  
 Dispositions diverses 14, 55  
 Dispositions generales 32, 34, 43, 60, 84  
 Dispositions particulieres 70, 84  
 Dispositions relatives au contrat de travail 5  
 Dispositions specifiques applicables aux entreprises employant 300 salaries et plus 42  
 Droit syndical 3  
 Duree 32, 35, 42, 60, 64  
 Duree de l'accord 31, 43, 58, 66, 102  
 Duree de la convention 1  
 Duree du contrat d'apprentissage 45  
 Duree du contrat et de la formation 46  
 Duree du travail 10  
 Duree et suivi de l'accord 28  
 Duree, renouvellement, modification et suppression des CQP 61

## E

Egalite dans l'emploi et travailleurs handicapes 5  
 Egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 26  
 Egalite salariale et promotion 27  
 Elaboration du plan de formation 47  
 Embauche par contrat a duree determinee (CDD) 6  
 Embauche par contrat a duree indeterminee (CDI) 6  
 Emploi, formation et perfectionnement professionnel 14  
 Emploi. - Formation et perfectionnement 14  
 Engagements de la branche en faveur de l'insertion durable des jeunes 36  
 Engagements de la branche en faveur de la formation des jeunes 36  
 Engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors 37  
 Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi 36  
 Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des competences 38  
 Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des competences et aides aux petites et moyennes entreprises 38  
 Entree en vigueur 21, 23, 32, 42, 43, 61, 64  
 Entree en vigueur de l'accord 58  
 Entree en vigueur. - Depot legal. - Extension 35  
 Entree en vigueur. - Formalites de depot et de publicite 28  
 Entreprises de moins de 50 salaries 65  
 Entretien professionnel 44  
 Epargne (Interessement. - Epargne) 2  
 Erratum concernant l'avenant du 6 mars 2003 a l'accord ARTT instituant une nouvelle numerotation de l'annexe 26  
 Erratum concernant l'avenant du 6 mars 2003 a l'accord ARTT instituant une nouvelle numerotation de l'annexe Erratum du 18 avril 2003 26  
 Etapes de la demarche methodologique 34  
 Expérimenter le teletravail 67  
 Extension (Depot. - Extension) 40  
 Extension (Entree en vigueur. - Depot legal. - Extension) 34  
 Extension de l'accord 29

## F

Favoriser l'insertion dans la branche 44  
 Financement 52  
 Financement des garanties de sante 23  
 Forfait en jours sur une base annuelle 89

Formalites de depot et de publicite (Entree en vigueur. - Formalites de depot et de publicite) 26

Formation 80

Formation a l'initiative de l'employeur 47

Formation a l'initiative du salarie 49

Formation et perfectionnement 14

Formation professionnelle 27, 29, 30, 43

Formations eligibles au compte personnel de formation 50

Formations visees 48

Frais de repas 40

Frais de transport 40

Frais engages au titre des reunions de la commission paritaire 17, 59

Frais engages au titre des reunions de la CPNEFP 25

Frais engages au titre des reunions des groupes de travail 17

Frais medicaux (Regimes de prevoyance. - Frais medicaux) 14

## G

Garantie deces. - Invalidite absolue et definitive 19

Garantie incapacite temporaire 20

Garantie rente d'invalidite 20

Garantie rente education 19

Gestion previsionnelle des emplois et des competences 31

Grille des salaires (ANNEXE IV

- Grille des salaires) 19

## H

Habilitation des organismes de formation 61

Heures supplementaires 10

## I

Indemnisation 40, 59

Indemnisation et statut 17, 25

Indicateurs de suivi 28

Information des entreprises de la branche 58

Informers les teletravailleurs sur l'utilisation conforme des outils 69

Instaurer une confiance reciproque 68

Integrer le teletravail dans un climat de confiance 68

Interessement. - Epargne 2

Introduire le teletravail dans l'entreprise 67

Issue de la formation 62

## L

La modulation du temps de travail 83

La periode de professionnalisation 48

La validation des acquis de l'experience 51

Le conge de formation economique, sociale et syndicale 51

Le conge individuel de formation (CIF) 49

Le contrat d'apprentissage 44

Le contrat de professionnalisation 45

Le plan de formation 47

Le temps partiel 84

Les differentes modalites applicables 82

Lettre du 15 decembre 1995 portant adhesion a l'OPCA Assurance par les societes d'assistance 80

Liberte d'opinion. - Liberte syndicale 2

Liberte syndicale (Liberte d'opinion. - Liberte syndicale) 2

Licenciement 13

## M

Maintien dans l'emploi et securisation des parcours professionnels 47

Maintien des dispositions conventionnelles existantes 57

Maitre d'apprentissage 45

Maternite, paternite et parentalite 28

Mesures en faveur des personnes en situation de handicap 53

Mesures legales, reglementaires et conventionnelles applicables aux entreprises de 50 a moins de 300 salaries n'appartenant pas a un groupe pour la mise en œuvre du contrat de generation 38

Mise en place de la demarche 32

Mise en place de la demarche prospective 32

Mise en œuvre du regime 20, 23

Missions 51

Missions de la commission 15

Mobilisation du compte personnel de formation 51

Modalites d'affectation des fonds aux CFA beneficiaires 101

Modalites de delivrance du CQP 62

Modalites de versements et de suivi annuel de l'execution de l'accord. - Controle de l'utilisation des fonds 101

Modalites du reversement 31, 65

Modification de l'article 25 de la convention 70

Montant maximum affecte au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 100

Montants des affectations par CFA 101

Moyens alloues aux partenaires sociaux 57

Moyens mis en œuvre 45

## O

Objectifs et beneficiaires 44, 45  
Objet 32, 35, 41, 56, 60, 62, 89  
Obligation de non-concurrence 15  
Observatoire des metiers et des qualifications 51  
Obtention du CQP 62  
Offrir un environnement de travail de qualite 54  
Ordre public conventionnel 55  
Organisation de la cooperation intergenerationnelle 37  
Organisation des jurys d'examen et de validation des acquis de l'experience 49  
Organisation et aménagement du temps de travail 28  
Organiser le teletravail 67  
Orientation professionnelle et determination des besoins en formation 43

## P

Pacte de responsabilite et de solidarite 52  
Parcours et evolutions professionnels 27  
Participation. - Interressement. - Epargne 2  
Passeport d'orientation, de formation et de competences 49  
Perenniser le teletravail dans l'entreprise 69  
Periode legale des conges payes et des frais medicaux 25  
Portabilite des droits 23  
Preambule 15, 19, 24, 31, 34, 55, 58, 60, 66, 92  
Prevoyance (Annexe VI  
- Prevoyance) 19  
Principe de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 100  
Principe du reversement 30, 65  
Principes de cette demarche 32  
Priorites de la branche en matiere d'apprentissage 65  
Priorites en matiere de developpement de l'apprentissage 100  
Prise en charge par l'OPCA designe par la branche 46, 49  
Procedure 48  
Processus de determination des affectations de fonds aux CFA 100  
Processus de renovation des CQP 61  
Publicite 35

## R

Realisation de la periode de professionnalisation 48  
Realisation du contrat d'apprentissage 45  
Realisation du contrat de professionnalisation 46  
Realisation du diagnostic de branche 35  
Reconnaissance du CQP 62  
Recrutement 26  
Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors 37  
Reduction et aménagement du temps de travail 89  
Regime de retraite 14  
Regime de retraite et de prevoyance 14  
Regimes de prevoyance. - Frais medicaux 14  
Relations collectives au niveau de la branche 2  
Relations collectives dans l'entreprise 2  
Renouvellement des CQP au repertoire national des certifications professionnelles (RNCP) 61  
Renovation des CQP 61  
Repartition des fonds d'affectation des CFA pour l'annee 2015 52  
Report des departs en formation 49  
Restauration 13  
Retards. - Absences 11  
Retraite 14  
Reunions preparatoires 17, 25, 59  
Revision de la convention 1  
Revision et denonciation de l'accord 29  
Revision. - Denonciation 32

## S

S'assurer de l'egalite de traitement des salaires 69  
S'assurer du benefice du teletravail 69  
S'engager en faveur de l'emploi 53  
Salaires 71-73  
Salaires au 1er janvier 2015 74  
Salaires minima 9  
Salaires minima au 1er janvier 2012 73  
Salaires minima au 1er janvier 2013 74  
Salaires minima au 1er janvier 2017 75  
Salaires minima au 1er janvier 2020 75  
Salaires minimaux au 1er janvier 2014 74  
Sanctions 11  
Securiser les parcours professionnels 54  
Situation du beneficiaire du contrat d'apprentissage 45  
Situation du salarie beneficiaire du contrat de professionnalisation 46  
Statuts de l'OPCA Assurances 77  
Suivi 32, 35, 60, 64

Suivi de l'accord 52, 66  
Suivi de l'annexe 90  
Suivi de la negociation 58

## T

Tableau des garanties 22  
Taux de contribution a la formation professionnelle 40, 62  
Teletravail 66  
Temps partiel 10  
Texte de base 1, 75, 80, 91  
Textes Attaches 91  
Titre Ier  
- Cadre juridique de la convention 1  
- Champ d'application 81  
Titre Ier Definition du teletravail 66  
Titre Ier Dispositions generales 32, 34, 43, 60  
Titre II  
- Amenagement de la reduction du temps de travail 81  
- Relations collectives au niveau de la branche 2  
Titre II Diagnostic prealable 35  
Titre II Introduire le teletravail dans l'entreprise 67  
Titre II Mise en place de la demarche 32  
Titre II Orientation professionnelle et determination des besoins en formation 43  
Titre II Travaux de renovation des CQP 61  
Titre III  
- Les differentes modalites applicables 82  
- Relations collectives dans l'entreprise 2  
Titre III Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi 36  
Titre III Favoriser l'insertion dans la branche 44  
Titre III Integrer le teletravail dans un climat de confiance 68  
Titre III Issue de la formation 62  
Titre IV  
- Dispositions relatives au contrat de travail 5  
- La modulation du temps de travail 83  
Titre IV Engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors 37  
Titre IV Maintien dans l'emploi et securisation des parcours professionnels 47  
Titre IV Perenniser le teletravail dans l'entreprise 69  
Titre V  
- Le temps partiel 84  
- Regime de retraite et de prevoyance 14  
Titre V Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des competences et aides aux petites et moyennes entreprises 38  
Titre V Observatoire des metiers et des qualifications 51  
Titre VI  
- Dispositions particulieres 84  
- Emploi, formation et perfectionnement professionnel 14  
Titre VI Mesures legales, reglementaires et conventionnelles applicables aux entreprises de 50 a moins de 300 salaries n'appartenant pas a un groupe pour la mise en oeuvre du contrat de generation 38  
Titre VI Mesures legales, reglementaires et conventionnelles applicables aux entreprises de 50 a moins de 300 salaries n'appartenant pas a un groupe pour la mise en oeuvre du contrat de generation 38  
Titre VI Suivi de l'accord 52  
Titre VII  
- Dispositions diverses 14  
- Dispositions generales 84  
Travail a temps partiel (Conge parental d'education. - Travail a temps partiel) 12  
Travaux de renovation des CQP 61  
Tutorat 46

## V

Ventilation des contributions des entreprises de moins de 10 salaries 41  
Ventilation des contributions des entreprises de moins de 11 salaries 62  
Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est superieur ou egal a 10 salaries et inferieur a 20 salaries 41  
Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est superieur ou egal a 11 salaries et inferieur a 20 salaries 63  
Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est superieur ou egal a 20 salaries et inferieur a 50 salaries 41, 63  
Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est superieur ou egal a 300 salaries 42, 63  
Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est superieur ou egal a 50 salaries et inferieur a 300 salaries 42, 63  
Versement des cotisations 29

