

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)

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 (1).

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.

(1) Les coordonnées des fédérations signataires sont indiquées après le sommaire.

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 4 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 2 représentants par organisation syndicale au maximum et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs.

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

1. L'embauche

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

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

- a) Identité des parties ;
- b) Lieu de travail ;
- c) Libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle ;
- d) Date de début du contrat ;
- e) Durée du congé payé ;
- f) Eléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement ;
- g) Durée du travail en conformité avec les dispositions légales ;
- h) Mention de la convention collective applicable ;
- i) Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ;
- j) Durée de la période d'essai et de son éventuel renouvellement.

L'engagement définitif est subordonné notamment à l'avis d'aptitude délivré par le médecin du

travail lors de la visite d'embauche effectuée pendant la période d'essai (1).

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

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

2. La période d'essai

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

- classes A, B et C : 1 mois, renouvelable une fois pendant 1 mois au maximum, soit au total 2 mois au maximum ;
- classe D : 2 mois, renouvelables une fois pendant 2 mois au maximum, soit au total 4 mois au maximum ;
- Classes E et F : 3 mois, renouvelables une fois pendant 2 mois au maximum, soit au total 5 mois au maximum ;
- Classes G et H : 3 mois, renouvelables une fois pendant 3 mois au maximum, soit au total 6 mois au maximum.

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

Le renouvellement de la période d'essai n'ayant pas un caractère automatique, doit être, avant la fin de la période d'essai, demandé par écrit par l'une ou l'autre des parties et formalisé par un accord signé des deux parties.

3. La modification du contrat

Toute modification d'un ou de plusieurs éléments essentiels du contrat doit faire l'objet d'une proposition écrite remise au salarié en main propre contre émargement ou en recommandé avec accusé de réception ; le salarié dispose d'un délai maximum de 1 mois pour accepter ou refuser la modification.

(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).

Article 18

En vigueur non étendu

1. L'embauche

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

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les

48 heures de son embauche, dans lequel doivent obligatoirement figurer au moins les mentions suivantes :

- a) Identité des parties ;
- b) Lieu de travail ;
- c) Libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle ;
- d) Date de début du contrat ;
- e) Durée du congé payé ;
- f) Eléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement ;
- g) Durée du travail en conformité avec les dispositions légales ;
- h) Mention de la convention collective applicable ;
- i) Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ;
- j) Durée de la période d'essai et de son éventuel renouvellement.

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

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

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

2. La période d'essai

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

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

Le renouvellement de la période d'essai n'ayant pas un caractère automatique, il doit être, avant la fin de la période d'essai, demandé par écrit par l'une ou l'autre des parties et formalisé par un accord signé des deux parties.

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

3. Le délai de prévenance pendant la période d'essai

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines entre 1 mois et 3 mois de présence ;

- 1 mois au-delà de 3 mois de présence.

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

- 24 heures, si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;

- 48 heures, au-delà de 8 jours de présence dans l'entreprise.

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

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

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

4. La modification du contrat

Toute modification d'un ou de plusieurs éléments essentiels du contrat doit faire l'objet d'une proposition écrite remise au salarié en main propre contre émargement ou en recommandé avec avis de réception ; le salarié dispose d'un délai maximum de 1 mois pour accepter ou refuser la modification.

Embauche par contrat à durée déterminée (CDD)

Article 19

En vigueur étendu

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

1. L'embauche

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

a) Identité des parties ;

b) Lieu de travail ;

c) Libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle ;

d) Date de début du contrat ;

e) Durée du congé payé ;

f) Éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement ;

g) Durée du travail ;

h) Mention de la convention collective applicable ;

- i) Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ;
- j) Nom et adresse de l'organisme de prévoyance ;
- k) Durée de la période d'essai et conditions de son renouvellement ;
- l) Durée du contrat dans les conditions fixées par les articles L. 122-1-2 et suivants du code du travail ;
- m) Raison précise du motif du recours à un contrat à durée déterminée ;
- n) Nom et qualification du salarié absent lorsque le motif du recours à un CDD est un remplacement ;
- o) Désignation du poste de travail ;
- p) Taux de l'indemnité de fin de contrat.

2. La période d'essai

Conformément à l'article L. 122-3-2 du code du travail, les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée sont admis à l'essai à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois pour les contrats au-delà de 6 mois.

3. Consultation

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

Article 19

En vigueur non étendu

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

1.L'embauche

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

- a) Identité des parties ;
- b) Lieu de travail ;
- c) Libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle ;
- d) Date de début du contrat ;
- e) Durée du congé payé ;
- f) Éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement ;

- g) Durée du travail ;
- h) Mention de la convention collective applicable ;
- i) Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ;
- j) Nom et adresse de l'organisme de prévoyance ;
- k) Durée de la période d'essai et conditions de son renouvellement ;
- l) Durée du contrat dans les conditions fixées par les articles L. 1242-7 et suivants du code du travail ;
- m) Raison précise du motif du recours à un contrat à durée déterminée ;
- n) Nom et qualification du salarié absent lorsque le motif du recours à un CDD est un remplacement ;
- o) Désignation du poste de travail ;
- p) Taux de l'indemnité de fin de contrat.

2. La période d'essai

Conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail, les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée sont admis à l'essai à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois pour les contrats au-delà de 6 mois.

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

3. Le délai de prévenance pendant la période d'essai

Dans le cas des contrats à durée déterminée dans lesquels une période d'essai d'au moins 1 semaine est prévue, si la période d'essai est rompue par l'employeur le délai de prévenance est de :

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

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

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

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

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

4. Consultation

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

Carte professionnelle

Article 20

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

Dernière modification : Modifié par avenant du 27 juillet 2005, article 19 (BOCC n° 2005-34), étendu par arrêté du 2 mars 2006 (JO du 8 mars 2006)

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 exécutent 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 (1).

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 (1).

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.

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

Le salarié est informé de la tenue de l'entretien professionnel le concernant au moins 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 de l'accord sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 8 novembre 2004.

Lors de la mise en place de cet entretien dans les entreprises, ces modalités sont communiquées à

l'ensemble des salariés, après information des instances représentatives compétentes.

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

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 œuvre 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 œuvre 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
Connaissances	Pas de connaissances techniques particulières.	Connaissances techniques adaptées au poste.	Connaissances techniques et professionnelles adaptées au poste.	Connaissances techniques et professionnelles approfondies adaptées au poste.	Connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés.	Connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés.	Connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés. Assimilation de pratiques, d'usages, de théories complexes s'exerçant dans le cadre des politiques de l'entreprise.	Larges connaissances techniques et professionnelles, compréhension de pratiques, d'usages et de théories complexes issue d'expériences variées dans les domaines professionnels concernés.
Autonomie	Traitement de tâches simples dans le cadre d'instructions précises à partir de méthodes et techniques préétablies.	Traitement et résolution de problèmes simples et variés à partir de méthodes préétablies dans le cadre de consignes générales.	Adaptation des modes opératoires et organisation du travail dans le cadre de consignes générales et à partir d'informations	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	Identification et mise en œuvre des moyens et des techniques adaptés aux missions, projets et solutions confiées dans le cadre de procédures et	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.

			d'origines diverses.	générales.	d'organisations existantes.			
Contribution à l'entreprise	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 entretien 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. Entretien possible 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.
Responsabilité	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.
Diplômes de référence	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 d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente.
CRITERE	A	B	C	D				
Connaissances	Pas de connaissances techniques particulières	Connaissances techniques adaptées au poste.	Connaissances techniques et professionnelles adaptées au poste.	Connaissances techniques et professionnelles approfondies adaptées au poste.				
Autonomie	Traitement de tâches simples dans le cadre d'instructions précises à partir de méthodes et techniques préétablies.	Traitement et résolution de problèmes simples et variés à partir de méthodes préétablies, dans le cadre de consignes générales.	Adaptation des modes opératoires et organisation du travail dans le cadre de consignes générales et à partir d'informations d'origines diverses.	Adaptation ou choix de son mode opératoire, de l'organisation de son travail et, le cas échéant, celui de son équipe dans le cadre de consignes générales.				
Contribution à l'entreprise	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 entretien des relations fréquentes avec des interlocuteurs extérieurs.				
Responsabilité	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.				
Diplômes de référence	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.				

CRITERE	E	F	G	H
Connaissances	Connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés.	Connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés.	Connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés. Assimilation de pratiques, d'usages, de théories complexes s'exerçant dans le cadre des politiques de l'entreprise.	Larges connaissances techniques et professionnelles, compréhension de pratiques, d'usages et de théories complexes issue d'expériences variées dans les domaines professionnels concernés.
Autonomie	Identification et mise en oeuvre des moyens et des techniques adaptés aux missions, projets et solutions confiées dans le cadre de procédures et d'organisations existantes.	Définition des plans d'action en vue de la réalisation de ses missions et objectifs.	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.
Contribution à l'entreprise	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 oeuvre pour la réalisation des missions, projets et solutions complexes confiés dans le cadre des objectifs de son entité. Participation éventuelle à des négociations, qu'elles soient commerciales ou internes, afin de concilier des intérêts divergents et arriver à un consensus. .	Conception et mise en oeuvre de projets, solutions, procédures ayant un impact d'une certaine ampleur sur le fonctionnement de l'entreprise. Participation à des négociations internes, externes, afin d'arriver à un consensus tout en prenant en compte et en défendant les intérêts de l'entreprise à laquelle il appartient.	Conception et mise en oeuvre de projets, solutions, procédures généralisables à grande échelle dans l'entreprise et ayant des implications importantes à moyen ou long terme. Contribution à l'évolution des politiques de l'entreprise. Approche relationnelle expérimentée tant avec les salariés et les dirigeants de l'entreprise qu'avec les membres de haut niveau qui sont en contact avec l'entreprise avec laquelle il travaille. Participation et direction de négociations Susceptible d'avoir des répercussions importantes sur l'entreprise qu'il représente.
Responsabilité	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.
Diplômes de référence	Maîtrise universitaire, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente.	Maîtrise universitaire, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente.	Bac + 5, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente.	Bac + 5, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 4 ter de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 modifiée et de l'article 36 de son annexe I (arrêté du 14 octobre 2002, art. 1er).

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

Dernière modification : Modifié par avenant du 19 décembre 2002 (BOCC n° 2003-9), étendu par arrêté du 6 octobre 2003 (JO du 15 octobre 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 du 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) Alinéa 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 heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail lorsqu'elles sont faites à la demande de l'employeur ou effectuées avec l'accord de ce dernier (1).

Les heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à un repos compensateur équivalent, à défaut, à majoration pour heures supplémentaires dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires. Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel (2).

Dans les entreprises de plus de 20 salariés, le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié et par année civile est fixé à 100 heures. Ce contingent est réduit à 90 heures en cas de modulation du temps de travail.

A titre transitoire, dans les entreprises de 20 salariés et moins, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 150 heures en 2002 et 2003, à 130 heures en 2004 et à 100 heures en 2005 et au-delà. Ce contingent est réduit à 90 heures en cas de modulation du temps de travail.

Les heures effectuées au-delà de 42 heures en moyenne pendant une période de 8 semaines consécutives donnent lieu prioritairement à un repos compensateur de remplacement, ou, à défaut, à majoration de paiement pour heures supplémentaires, dans la limite du contingent annuel (3). (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété

par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêt du 14 octobre 2002, art. 1er). (2) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 (4e alinéa, paragraphe III) du code du travail (arrêt du 14 octobre 2002, art. 1er). (3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 (1er alinéa) du code du travail (arrêt du 14 octobre 2002, art. 1er).

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

Dernière modification : Modifié par avenant du 6 mars 2003 (BOCC n° 2003-18), étendu par arrêté du 6 octobre 2003 (JO du 15 octobre 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 complétera 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

La durée du délai-congé réciproque est de :

- 1 mois pour les salariés occupant des emplois en classe A, B ou C ;
- 2 mois pour les salariés occupant des emplois en classe D ;
- 3 mois pour les salariés occupant des emplois en classe E, F, G, H ou en hors classe.

Cependant, les salariés licenciés, occupant des emplois en classe A, B ou C, qui justifient de 2 années d'ancienneté, ont droit à un délai-congé de 2 mois.

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

Toutefois, le salarié licencié trouvant un emploi avant la fin du délai-congé est en droit de quitter

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

Pendant la période de délai-congé, le salarié ayant reçu congé a droit à 2 heures consécutives d'absence par jour pour lui permettre de chercher un emploi. Le salarié pourra demander à cumuler ces 2 heures journalières par demi-journée. Ces absences sont fixées d'accord entre les parties ou, à défaut d'accord, alternativement un jour à la volonté de l'employeur, un jour à celle du salarié.

Le salarié pourra demander à cumuler ces 2 heures journalières. D'accord entre les parties, ces heures pourront être groupées sur plusieurs jours.

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

Licenciement

Article 37

En vigueur étendu

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

Indemnité de licenciement :

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

- 1re tranche : de 18 mois à 3 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- 2e tranche : au-delà de 3 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 25 % du salaire mensuel par année de présence ;
- 3e tranche : au-delà de 10 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté : 50 % du salaire mensuel par année de présence ;
- 4e tranche : au-delà de 20 ans d'ancienneté : 75 % du salaire mensuel par année de présence.

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

3. Le salaire mensuel de référence pour le calcul de l'indemnité de licenciement est égal à 1/12 du total des salaires bruts perçus par l'intéressé au cours des 12 derniers mois précédant la date de rupture du contrat de travail. Ce calcul devra également intégrer, le cas échéant, l'intéressement individuel contractuel ; il ne prendra pas en compte les primes exceptionnelles, les commissions et/ou gratifications de toutes natures.

4. L'indemnité de licenciement ne saurait au total dépasser une année de salaire calculée sur la base du salaire mensuel de référence, tel que défini au 3° ci-dessus (1).

(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

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

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.