

Brochure n° 3115

Convention collective nationale

IDCC : 2335. – **PERSONNELS DES AGENCES GÉNÉRALES
D'ASSURANCES**

AVENANT N° 8 DU 16 DÉCEMBRE 2008
PORTANT ACTUALISATION DE LA CONVENTION

NOR : *ASET0950071M*
IDCC : *2335*

Les parties au présent accord ont entendu actualiser la convention collective en apportant les modifications nécessaires à sa mise en conformité avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires et à sa bonne compréhension.

Ils sont par conséquent convenus d'apporter les modifications suivantes aux dispositions de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

Article 1^{er}

Modification de l'article 21

Le 3° de l'article 21 est modifié comme suit :

L'intitulé du 3° de l'article 21 : « Dispositions spécifiques aux salariés appelés à présenter des opérations d'assurances hors de l'agence » est remplacé par : « Dispositions spécifiques aux salariés appelés à pratiquer des actes d'intermédiation en assurance ».

Le point A du 3° de l'article 21 : « Conditions exigées » est modifié comme suit :

« Les salariés appelés à pratiquer des actes d'intermédiation en assurance doivent satisfaire aux conditions de capacité professionnelle exigées par la réglementation. »

L'intitulé du point B du 3° de l'article 21 : « Mentions spéciales du contrat de travail » est remplacé par : « Mentions spéciales du contrat de travail des salariés appelés à pratiquer des actes d'intermédiation en assurance hors de l'agence ».

Article 2

Modification de l'article 22

Les dispositions de l'article 22 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 22

Période d'essai

Le contrat de travail peut comporter une période d'essai permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai ne se présument pas, elle doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

1° Contrat à durée indéterminée

A. – Durée de la période d'essai

La durée maximale de la période d'essai initiale est fixée à :

- niveau 1 : 1 mois ;
- niveau 2, niveau 3, niveau 4, niveau 5 : 2 mois ;
- niveau 6 : 4 mois.

B. – Renouvellement de la période d'essai

La possibilité de renouveler la période d'essai doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

Le renouvellement n'étant pas automatique, celui-ci doit être, avant la fin de la période d'essai, demandé par écrit par l'une ou l'autre des parties et formalisé par un accord signé des deux parties. La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois. La nouvelle et dernière période d'essai doit être d'une durée au plus égale à celle de la période initiale.

C. – Rupture de la période d'essai

Rupture à l'initiative de l'employeur

L'employeur qui met fin à la période d'essai, que celle-ci ait été prolongée ou non, doit respecter un délai de prévenance tel que défini à l'article L. 1221-25 du code du travail, soit au minimum :

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

Rupture à l'initiative du salarié

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai, prolongée ou non, par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance tel que défini à l'article L. 1221-26 du code du travail, soit :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence.

2° Contrat à durée déterminée

A. – Durée et renouvellement

Conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail, la période d'essai ne peut excéder 1 jour par semaine de contrat dans la limite de :

- 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

La période d'essai prévue en jours se décompte en jours travaillés. Celle prévue en semaines ou en mois se décompte en semaines civiles ou en mois calendaires.

Il n'est pas possible de renouveler la période d'essai dès lors que cela aurait pour effet de dépasser les durées maximales précisées ci-dessus.

B. – Rupture de la période d'essai

Dès lors que le contrat comporte une période d'essai d'au moins 1 semaine, la partie qui met fin à cette dernière doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence. »

Article 3

Création d'un article 23 bis

Il est créé un article 23 *bis* traitant du stage en agence rédigé comme suit :

« Article 23 *bis*

Stage en agence

1° Convention de stage

Les stages effectués en agence par tout élève ou étudiant âgé d'au moins 16 ans, ne relevant pas de la formation professionnelle continue, font obligatoirement l'objet de la signature d'une convention entre le stagiaire, l'employeur et l'établissement d'enseignement.

La convention de stage doit obligatoirement comporter les clauses figurant à l'article 3 du décret n° 2006-1093 du 29 août 2006, dont notamment :

- la définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;
- les dates de début et de fin du stage ;

- la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'agence. La présence, le cas échéant, du stagiaire dans l'agence un jour férié doit être indiquée ;
- le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement.

2° Gratification

Tous les stages d'une durée supérieure à 3 mois consécutifs doivent obligatoirement être rémunérés. La durée de stage s'apprécie compte tenu de la convention de stage et des éventuels avenants qui ont pour effet de prolonger le stage.

La gratification est due au stagiaire sans préjudice du remboursement des frais éventuellement engagés pour effectuer le stage et des avantages offerts.

Elle est due au stagiaire à compter du premier jour du premier mois de stage et lui est versée mensuellement.

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

En cas de suspension ou de résiliation de la convention de stage, le montant de la gratification due au stagiaire est proratisé en fonction de la durée de stage effectuée.

3° Prise en compte de la durée du stage dans la période d'essai

En cas d'embauche dans l'agence à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée du stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. »

Article 4

Modification de l'article 39

L'article 39 est modifié comme suit :

« Article 39

Jours fériés

Les jours fériés sont chômés et rémunérés dans les conditions réglementaires fixées pour le 1^{er} Mai (actuellement : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, Noël).

La présence d'un jour férié chômé dans une période de congés payés a pour effet de prolonger de 1 journée la période de congé, même dans le cas où le jour férié coïncide avec la journée habituelle de repos dans l'agence.

Le jour férié tombant un dimanche n'a aucune incidence sur la durée du congé et n'ouvre droit à aucune indemnisation.

Hors période de congés payés, un jour férié qui coïncide avec un jour de repos hebdomadaire ou non travaillé par le salarié n'ouvre droit à aucun jour de repos supplémentaire, ni à aucune indemnité particulière. »

Article 5

Modification de l'article 48

L'article 48 est modifié comme suit :

Le point A du 2° de l'article 48 : « Indemnité de licenciement » est modifié comme suit :

« Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'agence a droit au moment de son licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement.

Cette indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois de salaire mensuel par année d'ancienneté, majoré de 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

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

Le point C du 2° de l'article 48 est supprimé.

Article 6

Création d'un article 48 bis

Il est créé un article 48 *bis* traitant de la rupture conventionnelle rédigé comme suit :

« Article 48 *bis*

Rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie, conformément aux dispositions des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

1° Procédure

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

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

La validité de la convention de rupture est subordonnée à son homologation par l'autorité administrative, conformément à la procédure édictée par l'article L. 1237-14 du code du travail.

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du code du travail peuvent bénéficier des dispositions du présent article dans les conditions posées par l'article L. 1237-15 du code du travail.

2° Indemnité de rupture

Le salarié doit percevoir une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement. »

Article 7

Abrogation de l'article 50

L'article 50 « Dispositions spécifiques aux salariés appelés à présenter des opérations d'assurances hors de l'agence » est abrogé.

Article 8

Modification de l'article 52

Le 5° de l'article 52 est modifié comme suit :

« Pendant l'exécution de l'interdiction, l'employeur verse au salarié une contrepartie pécuniaire mensuelle dont le montant est égal à 25 % de la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois, telle que définie à l'article 31 de la présente convention, ou de la durée de l'emploi si celle-ci a été inférieure à 12 mois.

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

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

Article 9

Modification de l'article 53

Les dispositions de l'article 53 sont remplacées par les dispositions suivantes :

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

Article 10

Modification de l'article 59

L'article 59 est modifié comme suit :

L'intitulé de l'article 59 : « Retraites UNIRS et AGIRC » est remplacé par : « Retraites ARRCO et AGIRC ».

Dans l'ensemble de l'article, le mot « UNIRS » est remplacé par le mot « ARRCO ».

Au premier alinéa, la phrase : « La cotisation au taux de 6 % sera prise en charge à raison de » est modifiée comme suit : « La cotisation est prise en charge à raison de ».

Article 11

Modification de l'article 60

L'article 60 est modifié comme suit :

Dans l'ensemble de l'article, le mot « UNIRS » est remplacé par le mot « ARRCO ».

Fait à Paris, le 16 décembre 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

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

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

SN2A CFTC ;

Syndicat national des cadres et agents de maîtrise des cabinets de
courtage et d'agences générales d'assurances CFE-CGC.