

Brochure n° 3110

**Convention collective nationale**

IDCC : 2247. – **ENTREPRISES DE COURTAGE  
D'ASSURANCES ET/OU DE RÉASSURANCES**

---

**AVENANT DU 9 JUILLET 2009**

**PORTANT MODIFICATION D'ARTICLES DE LA CONVENTION**

NOR : *ASET0951007M*

IDCC : *2247*

---

Les parties signataires du présent avenant décident de modifier la rédaction des articles 18 et 19 de la convention collective des cabinets de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002. Les stipulations suivantes remplaceront donc, sous réserve de l'extension du présent avenant par le ministre du travail, celles des articles 18 et 19 issues de la convention collective des cabinets de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002.

« Article 18

*Embauche par contrat à durée indéterminée (CDI)*

**1. L'embauche**

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

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

- a) Identité des parties ;
- b) Lieu de travail ;
- c) Libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle ;
- d) Date de début du contrat ;

- e) Durée du congé payé ;
- f) 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.

### Article 19

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

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

##### 1. L'embauche

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

- a) Identité des parties ;
- b) Lieu de travail ;
- c) Libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle ;
- d) Date de début du contrat ;
- e) Durée du congé payé ;
- f) Éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement ;
- g) Durée du travail ;
- h) Mention de la convention collective applicable ;
- i) Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ;
- j) Nom et adresse de l'organisme de prévoyance ;

- k) Durée de la période d'essai et conditions de son renouvellement ;
- l) Durée du contrat dans les conditions fixées par 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. »

Le présent avenant prendra effet le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension pris par le ministre du travail.

Fait à Paris, le 9 juillet 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CSCA.

**Syndicat de salariés :**

SNECAA CFE-CGC.