

Brochure n° 3110

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 10 MARS 2015
RELATIF À LA PRÉVOYANCE (ANNEXE VI)

NOR : ASET1550733M
IDCC : 2247

PRÉAMBULE

Le présent accord remplace et rend caduc l'avenant conclu le 9 janvier 2012 (étendu par arrêté du 29 octobre 2012, *Journal officiel* du 6 novembre 2012).

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

- un capital en cas de décès ;
- une rente éducation en cas de décès ;
- des prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente totale.

Article 1^{er}

Bénéficiaires

L'ensemble des salariés.

Article 2

Garantie décès. – Invalidité absolue et définitive

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

L'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie de la sécurité sociale qui nécessite l'assistance d'une tierce personne) donne lieu à versement par anticipation du capital fixé ci-dessus.

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

Est considéré comme enfant à charge l'enfant fiscalement à charge au jour du décès du conjoint ou du partenaire de pacte civil de solidarité du salarié.

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

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

Article 3

Garantie rente éducation

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

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

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

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

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

Article 4

Garantie incapacité temporaire

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

Les salariés qui ne satisfont pas aux conditions d'ancienneté posées à l'article 32 de la convention collective bénéficieront, à l'issue d'un arrêt de travail de 90 jours consécutifs et à la condition d'être pris en charge par la sécurité sociale, d'une indemnité journalière égale à 100 % de leur rémunération nette journalière, dans la limite de 1/365 de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, sous déduction de l'indemnité versée par la sécurité sociale.

Le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourra excéder 100 % du revenu net qu'aurait perçu le salarié s'il poursuivait son activité.

La durée du versement des prestations est au maximum de 365 jours ou 1 095 jours en cas de longue maladie reconnue par la sécurité sociale.

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

Article 5

Garantie rente d'invalidité

1. Maladie et accident de la vie privée

En cas d'invalidité de 2^e catégorie et 3^e catégorie résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel, les salariés bénéficieront d'une rente complétant celle versée par la sécurité sociale à hauteur de 100 % du salaire net, limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale.

Pour une invalidité de 1^{re} catégorie, les salariés bénéficieront d'une rente de 60 % du salaire net, limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale, sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale.

2. Maladie professionnelle et accident du travail

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

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

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

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

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

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

Article 6

Mise en œuvre du régime

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

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

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

Article 7

Cotisations

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

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

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

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

Article 8

Dispositif de portabilité

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

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juin 2015.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

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

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

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

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

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

Article 9

Commission de suivi

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

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

Article 10

Entrée en vigueur

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

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

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

Fait à Paris, le 10 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSCA.

Syndicats de salariés :

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.