

Brochure n° 3115

Convention collective nationale
IDCC : 2335. – PERSONNELS DES AGENCES
GÉNÉRALES D'ASSURANCES

AVENANT N° 19 DU 13 NOVEMBRE 2018
MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1950294M
IDCC : 2335

Entre :

AGEA,

D'une part, et

UNSA banque ;

FSPBA CGT ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de leurs travaux de réécriture de la convention collective du personnel des agences générales d'assurances (IDCC 2335), les partenaires sociaux de la branche ont décidé de modifier en priorité les articles 44 et 48 de la convention collective afin d'éviter que ceux-ci ne soient source d'erreur pour les employeurs de la branche. Cette modification a été rendue nécessaire par les récentes évolutions législatives et réglementaires issues des ordonnances dites « ordonnances Macron » du 22 septembre 2017.

Les parties au présent avenant ont convenu 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 44

Les dispositions de l'article 44 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 44

Congés pour événements familiaux

Les congés de courte durée accordés aux salariés sans condition d'ancienneté à l'occasion d'événements familiaux ne peuvent pas être d'une durée inférieure aux durées suivantes :

– mariage (ou remariage) de l'employé, 6 jours ouvrables ;

- conclusion d'un Pacs, 4 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant, 2 jours ouvrés ;
- mariage dans la proche famille (père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur), 1 jour ouvré ;
- décès du conjoint, du concubin, du partenaire d'un Pacs, 6 jours ouvrés ;
- décès des père, mère, beau-père, belle-mère, 3 jours ouvrés ;
- décès d'un autre ascendant du salarié ou de son conjoint, 1 jour ouvré ;
- décès d'un frère ou d'une sœur, 3 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant, 5 jours ouvrés ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, 3 jours ouvrés ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables ;
- déménagement du salarié, 1 jour ouvré, une fois par an.

Ces congés ne donnent lieu à aucune retenue sur le traitement, les primes ou indemnités exceptionnelles et ne sont pas déduits des congés annuels. Ils sont assimilés à un temps de travail effectif pour la détermination des droits à congé payé.

Ces congés doivent être pris en une seule fois dans une période raisonnable, et en tout état de cause dans la semaine suivant l'événement, sauf cas exceptionnel, après accord avec l'employeur. Lorsque le salarié est déjà absent de l'agence pendant cette période, aucun droit supplémentaire à rémunération ou à congé ne lui est ouvert. »

Article 2

Modification de l'article 48

Les dispositions du 2° de l'article 48 relatives à l'indemnité de licenciement sont remplacées par les dispositions suivantes :

« 2° Indemnité de licenciement

A. – Tout salarié ayant au moins 8 mois 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.

1. Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
2. Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années 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.

Exemple : un salarié ayant 14 ans et 6 mois d'ancienneté perçoit, en cas de licenciement, une indemnité ne pouvant être inférieure à : $(1/4 \text{ de mois de salaire} \times 10) + (1/3 \text{ de mois de salaire} \times 4) + (1/3 \text{ de mois de salaire} \times 6/12)$.

B. – Le salaire mensuel à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est le douzième de la rémunération effective, telle que définie à l'article 31 de la présente convention, des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel qui auraient été versées au salarié pendant cette période, ne seraient prises en compte que *pro rata temporis*. »

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche

est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 4

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant sont applicables à la date de sa signature.

Article 5

Publicité. – extension

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, Agéa étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 13 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)