

Brochure n° 3115 | Convention collective nationale

IDCC : 2335 | **PERSONNELS DES AGENCES GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

Avenant n° 22 du 17 septembre 2019
relatif à la révision de la convention collective

NOR : ASET2050010M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

AGEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA banque ;

FSPBA CGT ;

FBA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche, conscients de leur responsabilité commune de garantir à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés, un texte conventionnel lisible et actualisé, ont conclu, le 17 septembre 2019 un avenant n° 22 portant révision de la convention collective nationale de travail du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

Par cet avenant, les partenaires sociaux ont non seulement procédé à l'actualisation de la convention collective, mais également à l'amélioration de certaines garanties, dans un objectif partagé d'amélioration de l'attractivité des métiers en agence générale d'assurances.

Article 1^{er}

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions qui suivent suppriment et remplacent dans leur intégralité les dispositions de la convention collective nationale de travail du personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003 :

Titre I^{er} Cadre juridique de la convention

Article 1^{er} | *Champ d'application*

La présente convention collective régit les relations entre :

- d'une part, les employeurs compris dans la nomenclature de l'INSEE sous le numéro de code NAF 6622.Z exerçant en France métropolitaine, et à titre principal, la pro-

fession d'agent général d'assurances régie par le décret du 5 mars 1949 modifié portant statut des agents généraux IARD et le décret du 28 décembre 1950 portant statut des agents généraux d'assurances sur la vie ou par le décret n° 96-902 du 15 octobre 1996 portant approbation du statut des agents généraux d'assurances ;

- d'autre part, leurs salariés qu'ils travaillent à temps complet ou partiel, que leurs contrats de travail soient à durée indéterminée ou déterminée.

Article 2 | *Date d'effet de la convention*

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à partir du 1^{er} janvier 2020. La présente convention collective se substitue de plein droit à compter de sa date d'effet à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

Article 3 | *Durée de la convention*

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4 | *Révision de la convention*

La présente convention collective peut à tout moment faire l'objet d'une demande de révision, selon les modalités prévues par le code du travail.

Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et doit être accompagnée d'un projet de révision afin que des négociations puissent être entamées.

Pour ce faire, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est convoquée dans un délai de 2 mois.

Les dispositions dont la modification est demandée restent en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions signées à la suite de cette demande ; les parties se réservant cependant le droit de dénoncer, avec préavis de 3 mois, les dispositions en question qui demeurent en vigueur pendant 1 an à compter de l'expiration de ce préavis.

Aucune demande de révision ne peut être introduite dans les 6 mois suivant la date d'effet de la convention collective, sauf demande émanant de l'ensemble des signataires du texte.

Cette disposition ne peut faire obstacle à l'ouverture de négociations pour la mise en harmonie de la convention collective avec toute nouvelle prescription légale ou toute nouvelle disposition résultant d'un accord national interprofessionnel.

Article 5 | *Dénonciation de la convention*

1° Dénonciation totale

La présente convention collective peut être dénoncée totalement à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions légales en vigueur à la date de la dénonciation, sous respect d'un préavis d'une durée de 3 mois.

Si la convention est dénoncée par la totalité des organisations signataires patronales ou salariés, une négociation doit s'engager à la demande d'une ou des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation. une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est convoquée à cette fin.

Conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail, la convention dénoncée continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée de 1 an à l'expiration du délai de préavis. Ce délai est prorogeable par accord entre les parties pour une période qui devra être déterminée.

2° Dénonciation partielle

La présente convention peut faire l'objet d'une dénonciation partielle, de la part d'une ou plusieurs parties signataires, sous respect d'un préavis d'une durée de 3 mois. La notification de cette dénonciation partielle précise le titre dénoncé et doit être accompagnée de nouvelles propositions écrites. Ces nouvelles dispositions écrites sont étudiées en commission paritaire nationale sociale.

La (les) dispositions dénoncées continuera (ont) à produire ses (leurs) effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la (des) nouvelle(s) disposition(s) conclue(s) ou, à défaut de conclusion d'une (de) nouvelle(s) disposition(s), pendant une durée de 1 an à l'expiration du délai de préavis. Ce délai est prorogable par accord entre les parties pour une période qui devra être déterminée.

Article 6 | *Dépôt. Adhésion à la convention*

La présente convention collective est déposée, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la DIRECCTE.

Les partenaires sociaux s'engagent à demander l'extension de la présente convention collective.

Conformément à l'article L. 2261-3 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. 2121-1 du code du travail qui n'est pas partie à la convention collective, a la possibilité d'y adhérer ultérieurement.

Le syndicat qui adhérera ultérieurement à la présente convention collective devra en informer les parties signataires par lettre recommandée.

Titre II Relations collectives

Article 7 | *Liberté d'opinion. Liberté syndicale*

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

En aucun cas, les décisions prises, notamment en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, l'avancement, les sanctions ou le congédiement, ne peuvent se fonder sur le fait qu'un salarié appartient ou n'appartient pas à un syndicat, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

L'exercice d'une activité ne peut pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Tout salarié qui estime qu'une décision a été prise en violation des précédentes dispositions peut soumettre cette décision à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et ce, dans le cadre des attributions conférées à ladite commission.

Article 8 | *Représentation du personnel*

1. Comité social et économique

Les dispositions relatives au comité social et économique sont réglées par les textes légaux et réglementaires.

2. Rémunération des salariés participant aux réunions des commissions paritaires de branche

Les salariés d'agents généraux d'assurances appelés par une organisation syndicale de salariés à siéger à l'une des commissions prévues aux articles 9 et 10 de la présente convention, se voient maintenir, pour la durée de leur absence, leur salaire par leur employeur. En conséquence, cette assistance aux réunions y compris le temps de déplacement est considérée comme temps de travail.

AGÉA rembourse à l'employeur adhérent à la fédération le maintien de salaire, dans la limite d'une journée, sur laquelle pourra être imputé le temps de préparation.

En outre, il est convenu que les frais réels sont remboursés sur justificatifs.

Toutefois, le bénéfice de cette disposition n'est ouvert aux salariés d'agence que sous réserve que les conditions suivantes soient remplies :

- le nombre de salariés rémunérables, désignés par une même organisation syndicale, est limité à deux par réunion ;
- chacun d'eux doit être le seul participant en provenance d'une même agence, quelle que soit l'organisation syndicale représentée ;
- les salariés membres des commissions paritaires sont tenus d'informer leur employeur de leur absence dans un délai compatible avec la bonne exécution de leur travail et dans tous les cas, dans les 2 jours ouvrables qui suivent la réception de leur convocation.

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une discrimination en raison de son statut de représentant du personnel.

La branche des agents généraux est attachée à la qualité du dialogue social. Elle reconnaît la plus-value des représentants des salariés dans ses instances. Les compétences acquises par les salariés dans l'exercice de leur mandat peuvent être reconnues dans le cadre d'un dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 9 | *CPPNI*

1° Missions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour mission, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1. Négocie et définit les thèmes relevant d'une négociation collective de branche, qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur ou de ceux que détermineront les partenaires sociaux.
2. Émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche, ainsi que sur les conflits collectifs d'application des textes signés au niveau de la branche lorsqu'ils n'auront pu être réglés dans l'agence.

Elle peut à ce titre rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

3. Représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
4. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.
5. Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan

des accords collectifs d'entreprise, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

6. Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

2° Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'une délégation patronale, composée de représentants d'Agéa en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est assurée par le responsable de la délégation patronale, et son secrétariat est tenu par les services d'Agéa.

3° Fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut :

- se réunir en formation plénière ;
- en formation « interprétation et conciliation ».

Elle peut également mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

Les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont membres de droit de l'ensemble des différentes formations et groupes techniques de cette instance.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit en formation plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile.

La commission, quand elle siège en formation « Interprétation et conciliation » se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

- soit directement par un employeur ou un salarié ;
- soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres. Elle s'efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Un procès-verbal de réunion signé par les membres présents est communiqué à l'auteur de la demande ainsi qu'aux organisations signataires de la présente convention.

4° Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante.

5° Participation aux réunions

Le temps passé par les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale, tant en réunion plénière qu'en groupe technique paritaire voire au besoin en préparatoire à ces réunions est assimilé à du temps de travail.

Pour chaque réunion, Agéa dédommage de leurs frais les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale dans la limite de :

- 2 000 km aller-retour SNCF, 1^{re} classe, pour les frais de transport ;
- 80 € pour les frais d'hébergement et de repas.

Article 10 | CPNEFP

1° Rôle

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) a pour objet d'analyser les évolutions économiques et technologiques de la profession en matière d'emploi et d'en tirer les conséquences pour définir une politique de formation qui met en évidence les axes prioritaires à court et moyen terme.

La CPNEFP est chargée des relations avec l'OPCO.

2° Composition

La commission paritaire nationale pour l'emploi est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'une délégation patronale, composée de représentants d'Agéa en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence et la vice-présidence de la CPNEFP sont assurées, alternativement par les deux collèges, une année sur deux. Le secrétariat est tenu par la représentation patronale qui diffuse et fait approuver le compte rendu après aval du président de la commission.

3° Fréquence des réunions

La CPNEFP se réunit en assemblée plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile.

La commission peut également mettre en place des groupes de travail techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

4° Vote

Les titulaires et les suppléants de chaque collège peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante.

5° Participation aux réunions

Le temps passé par les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale tant en réunion plénière qu'en groupe technique paritaire voire au besoin en préparatoire à ces réunions, est assimilé à du temps de travail.

Pour chaque réunion, Agéa dédommage de leurs frais les salariés d'agences mandats par leur organisation syndicale dans la limite de :

- 2 000 km aller-retour SNCF 1^{re} classe, pour les frais de transport ;
- 80 € pour les frais d'hébergement et de repas.

Titre III Classification

Article 11 | *Les principes du système de classification*

1° La classification des métiers et des emplois

■ Les partenaires sont convenus de s'attacher, dans la présente convention, à la classification des métiers. Un métier regroupe un ensemble d'emplois ayant la même finalité.

Chaque métier comprend un niveau minimum d'exercice et se trouve ainsi positionné sur plusieurs classes. L'ensemble des classes sur lesquelles est positionné un métier constitue une « filière métier ».

En concertation avec son salarié, l'employeur positionne l'emploi réel exercé par ce dernier au sein de la filière métier d'appartenance.

■ Les cinq métiers suivants, ont été retenus comme représentatifs de l'ensemble des emplois rencontrés dans la profession :

- gestionnaire en assurance ;
- conseiller client ;
- chargé de développement commercial ;
- délégué d'agence ;
- métiers logistiques.

Ces cinq métiers sont décrits à l'article 17 de la présente convention.

2° Les critères classants

Trois critères ont été retenus pour évaluer et classer les métiers et les emplois de la profession :

- la technicité : ce critère mesure la complexité des activités de l'emploi et le niveau de connaissance, de savoir-faire ou d'expérience nécessaire à leur bonne réalisation ;
- l'autonomie : ce critère mesure la latitude d'initiative, de décision et d'organisation requise par l'emploi. Elle dépend du « cadre de l'action », c'est-à-dire de la précision des procédures et modes opératoires qui encadrent l'activité et de la fréquence des contrôles du travail ;
- le critère relationnel : ce critère évalue la nature et l'importance des relations de travail et des relations commerciales que comporte l'exercice de l'emploi.

La table de progression par classe de ces trois critères est présentée à l'article 18 de la présente convention.

3° Les niveaux de classification

La hiérarchie des emplois de la profession est représentée sur une grille comportant sept niveaux de classification et une position hors classe pour les cadres dirigeants.

4° Les statuts

Les partenaires sociaux de la branche ont constaté que la grande différence de salaire minimum qui existe entre les niveaux V et VI constituait parfois un frein pour le passage au statut cadre. Pour favoriser l'évolution des salariés, ils ont souhaité créer un niveau intermédiaire V *bis*, entre le niveau V et le niveau VI.

Les sept niveaux de classification sont répartis au sein des deux statuts suivants :

- statut d’employé : de la classe I à la classe V ;
- statut de cadre : en classe V *bis* et VI.

Article 12 | *La classification des métiers*

Les métiers salariés de la profession des agences générales d’assurances, tels que définis à l’article 17 de la présente convention, et évalués à partir des trois critères classants retenus, sont classés comme suit :

Métier	Classe	Statut employé					Statut cadre	
		I	II	III	IV	V	V <i>bis</i>	VI
Gestionnaire en assurance								
Conseiller client								
Chargé de développement commercial								
Délégué d’agence								
Métiers logistiques								

En pratique

Les cases grisées représentent les niveaux sur lesquels peuvent être classés les emplois en fonction de l’évaluation obtenue à partir des trois critères classants figurant à l’article 18.

Ainsi, un poste de « chargé de développement commercial » peut être classé entre le niveau III et le niveau VI. – Le niveau qui correspond au poste occupé par le salarié (III, IV, V, V bis ou VI) est déterminé à l’aide des critères classants.

Article 13 | *Règles d’utilisation combinée des critères*

■ Pour un emploi donné, l’évaluation n’aboutit pas forcément à la même classe pour les trois critères. Toutefois un même emploi ne peut pas être positionné sur plus de deux classes (par exemple : II – II – IV) ; si c’était le cas, il y a lieu de redéfinir l’emploi pour lui donner une cohérence plus grande.

■ L’évaluation d’un emploi donne nécessairement au moins deux critères égaux. La classe de l’emploi est donnée par les deux ou trois critères égaux sur les trois (par exemple : si, technicité = II, autonomie = II, relationnel = III, l’emploi est classé en II).

Exemple

Un salarié est recruté pour occuper un poste de gestionnaire en assurance. L’employeur cherche à connaître le niveau de classification qui correspond au poste occupé.

Lorsqu’il applique les critères classants, il obtient :

- critère de technicité : niveau III ;
- critère d’autonomie : niveau II ;
- critère relationnel : niveau III.
- Le poste occupé par le salarié relève du niveau III, même si l’autonomie correspond au niveau II.

Article 14 | *Période d’initiation*

Les « gestionnaires en assurance » sans formation en rapport avec l’activité des agences générales d’assurances ou sans expérience professionnelle en agence pour-

ront être positionnés en classe I pour une période maximale de 1 an à compter de la date d'embauche.

Article 15 | *Mise en œuvre des dispositions relatives à la classification*

1° Principe

La mise en œuvre de la présente classification ne peut avoir pour conséquence de diminuer le montant global des rémunérations annuelles fixes antérieurement perçu par les salariés.

Il appartient aux employeurs de vérifier le niveau de classification qui correspond aux postes occupés par leurs salariés via l'application des critères classants.

En aucun cas les présentes modifications ne peuvent avoir pour effet de diminuer le niveau de classification du poste occupé par un salarié.

2° Caractère facultatif du changement de dénomination

Le présent accord modifie la dénomination des différents métiers en agence générale d'assurances dans un but de modernisation.

Dans l'optique de renforcer l'attractivité des métiers, les partenaires sociaux de la branche encouragent les employeurs à utiliser les nouvelles dénominations pour les embauches qu'ils feraient à compter du 1^{er} janvier 2020.

Les employeurs de la branche n'ont pas l'obligation de modifier les intitulés de poste de leurs salariés embauchés avant le . Toutefois, les parties au présent avenant prévoient une homogénéité des dénominations au sein d'une même agence.

Article 16 | *Instance de suivi du système de classification*

Les conditions d'application des dispositions relatives à la classification sont suivies et interprétées en tant que de besoin par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La saisine de cette commission se fait auprès du secrétariat de la CPPNI qui assure la transmission des demandes aux parties signataires. La commission dispose de 3 mois pour transmettre son avis aux parties.

Article 17 | *Les principaux métiers en agences générales d'assurances*

En pratique :

Table de correspondance entre anciennes et nouvelles dénominations des métiers en agences générales d'assurances

Ancienne dénomination (convention collective nationale du 2 juin 2003)	Nouvelle dénomination (avenant du 25 juin 2019)
Collaborateur à dominante gestionnaire	Gestionnaire en assurance
Collaborateur à dominante commerciale	Conseiller client
Collaborateur généraliste	
Chargé de clientèle	Chargé de développement commercial
Attaché d'agence	Délégué d'agence
Technicien des métiers supports	
Métiers logistiques	Métiers logistiques

■ Métier de gestionnaire en assurance

Ce métier recouvre l'ensemble des emplois dont la mission principale est de recueillir, de traiter et de transmettre les informations liées aux contrats d'assurance et à la gestion des sinistres. Les activités des emplois concernés sont principalement :

- l'établissement et la gestion des contrats ;
- la gestion des sinistres ;
- le secrétariat lié aux activités décrites ci-dessus ;
- des contributions diverses liées à l'activité commerciale de l'agence à l'occasion des relations établies dans le cadre de l'activité principale.

Selon l'organisation de l'agence, il peut aussi intervenir dans la mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence (réseaux sociaux, site internet...).

Autres dénominations possibles : collaborateur d'agence à dominante gestionnaire, gestionnaire de dossiers d'assurance, chargé de gestion, technicien des métiers de l'assurance etc.

■ Métier de conseiller client

Les emplois relevant de ce métier ont pour mission principale d'entretenir et de développer une relation commerciale avec les clients actuels et potentiels de l'agence. Les activités des emplois concernés sont principalement :

- l'accueil, l'information et l'orientation des clients ;
- la recherche et l'identification des besoins des clients ;
- la présentation et la valorisation des offres de l'agence ;
- l'exploitation du portefeuille client (suivi, relance téléphonique...) ;
- la fidélisation de la clientèle ;
- la prospection de nouveaux clients.

Selon l'organisation de l'agence, il peut aussi intervenir dans :

- la gestion des sinistres ;
- la mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence (réseaux sociaux, site internet...) ;
- le traitement des leads.

Ces emplois sont de niveau variable en fonction des délégations de responsabilités consenties par l'agent.

Autres dénominations possibles : collaborateur d'agence généraliste, collaborateur d'agence à dominante commerciale, conseiller clientèle, chargé de clientèle particuliers, etc.

■ Chargé de développement commercial

Le métier de chargé de développement commercial regroupe les emplois dont la mission principale est de développer, dans le cadre d'objectifs fixés, le chiffre d'affaires de l'agence par ses actions commerciales. Les principales activités sont :

- la préparation des actions commerciales ;
- la prospection d'un secteur géographique ou d'une population définie ;
- la présentation et l'argumentation d'offres ;
- la contractualisation dans la limite de ses délégations ;
- le suivi et la relance du portefeuille.

Selon l'organisation de l'agence, il peut aussi intervenir dans :

- la définition et/ou mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence (réseaux sociaux, site internet...) ;

– le traitement des leads.

Autres dénominations possibles : chargé de clientèle, chargé de clientèle professionnels, commercial itinérant, chargé d'affaires, commercial B to B, etc.

■ Métier de délégué d'agence

Le métier de délégué d'agence porte, dans le cadre des délégations consenties, sur l'ensemble des missions de l'agent général.

Sa mission principale : assister l'agent général dans le fonctionnement, l'organisation, la définition de la stratégie, l'animation et le développement de l'agence ou d'un point de vente.

Le métier de délégué d'agence peut ainsi, en fonction notamment de la taille de l'agence, comporter des activités :

- d'encadrement et d'animation de personnel ;
- de représentation de l'agence (auprès de clients ou de tiers) ;
- de pilotage et de mise en œuvre de la stratégie de développement commercial ;
- d'expertise technique ;
- de définition et/ou de mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence.

Le métier de délégué d'agence peut ne concerner que certaines activités : gestion du personnel, compatibilité, etc.

Autres dénominations possibles : responsable d'agence, manager d'agence, fondé de pouvoir, attaché d'agence, technicien des métiers support, comptable, délégué ressources humaines, responsable de l'équipe commerciale, responsable des ressources humaines, responsable informatique, responsable web marketing, responsable de la communication digitale, etc.

■ Métiers logistiques

Il s'agit des emplois non spécifiques aux métiers de l'assurance que l'on rencontre dans certaines agences comme :

- les emplois de ménage ou d'entretiens des locaux ;
- les emplois de sécurité et de surveillance ;
- les emplois de standardiste, etc.

Article 18 | *Table de progression des critères classants*

Les partenaires sociaux rappellent que la présente classification a pour objet de définir le niveau de classification qui correspond à un poste donné, et non à un salarié.

En pratique

L'employeur qui recherche le niveau de classification qui correspond à l'emploi occupé par son salarié doit utiliser les trois critères classants ci-dessous : technicité, autonomie, relationnel.

Pour chacun des trois critères, il doit rechercher quel est le niveau (de I à VI) qui correspond à la réalité du poste occupé.

Une fois l'analyse effectuée sur les trois critères, l'employeur aura obtenu trois niveaux de I à VI.

L'évaluation de l'emploi donne nécessairement au moins deux critères égaux. Si l'évaluation donne trois niveaux différents, il y a lieu de redéfinir le poste. La classe de l'emploi est donnée par les deux ou trois critères égaux sur les trois (par exemple : si, technicité = III, autonomie = II, relationnel = III, l'emploi est classé en III).

Exemple :

Un salarié est recruté pour occuper un poste de gestionnaire en assurance. L'employeur cherche à connaître le niveau de classification qui correspond au poste occupé.

Lorsqu'il applique les critères classants, il obtient :

- critère de technicité : niveau III ;
- critère d'autonomie : niveau II ;
- critère relationnel : niveau III.

Le poste occupé par le salarié relève du niveau III, même si l'autonomie correspond au niveau II.

N.B. : l'employeur devra veiller à ce que le niveau de classification obtenu soit compatible avec le tableau qui figure à l'article 12. Ce tableau fixe un niveau de classification minimum pour chacun des métiers définis dans la présente convention.

■ Critère de technicité

Ce critère mesure la complexité des activités de l'emploi et le niveau de connaissance, de savoir-faire ou d'expérience nécessaire à leur bonne réalisation.

		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 1	Complexité des tâches à réaliser	X				
	Niveau d'expertise requis		X			
	Part de management possible dans le poste	X				
	Niveau de connaissance en assurance requis	X				
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 2	Complexité des tâches à réaliser		X			
	Niveau d'expertise requis		X			
	Part de management possible dans le poste	X				
	Niveau de connaissance en assurance requis		X			
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 3	Complexité des tâches à réaliser			X		
	Niveau d'expertise requis			X		
	Part de management possible dans le poste	X				
	Niveau de connaissance en assurance requis			X		

		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 4	Complexité des tâches à réaliser				X	
	Niveau d'expertise requis				X	
	Part de management possible dans le poste		X			
	Niveau de connaissance en assurance requis			X		
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 5	Complexité des tâches à réaliser				X	
	Niveau d'expertise requis				X	
	Part de management possible dans le poste			X		
	Niveau de connaissance en assurance requis				X	
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 5 bis	Complexité des tâches à réaliser					X
	Niveau d'expertise requis					X
	Part de management possible dans le poste				X	
	Niveau de connaissance en assurance requis				X	
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 6	Complexité des tâches à réaliser					X
	Niveau d'expertise requis					X
	Part de management possible dans le poste					X
	Niveau de connaissance en assurance requis					X

■ Critère d'autonomie

Ce critère mesure la latitude d'initiative, de décision et d'organisation requise par l'emploi.

Elle dépend du « cadre de l'action », c'est-à-dire de la précision des procédures et modes opératoires qui encadrent l'activité et la fréquence des contrôles du travail.

		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 1	Prise d'initiative	X				
	Diversité des tâches à réaliser		X			
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie					X
	Latitude par rapport au mode opératoire	X				

		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 2	Prise d'initiative		X			
	Diversité des tâches à réaliser		X			
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie				X	
	Latitudo par rapport au mode opératoire		X			
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 3	Prise d'initiative			X		
	Diversité des tâches à réaliser			X		
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie			X		
	Latitudo par rapport au mode opératoire			X		
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 4	Prise d'initiative			X		
	Diversité des tâches à réaliser				X	
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitudo par rapport au mode opératoire			X		
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 5	Prise d'initiative			X		
	Diversité des tâches à réaliser				X	
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitudo par rapport au mode opératoire				X	
		Aucun	Faible	Faible	Fort	Très fort
Niveau 5 bis	Prise d'initiative				X	
	Diversité des tâches à réaliser					X
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitudo par rapport au mode opératoire				X	
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 6	Prise d'initiative					X
	Diversité des tâches à réaliser					X
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitudo par rapport au mode opératoire					X

■ Critère relationnel

Ce critère évalue la nature et l'importance des relations de travail et des relations commerciales que comporte l'exercice de l'emploi.

		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
	Niveau d'interaction interne à l'agence		X			
	Relation commerciale	X				
	Encadrement/supervision	X				
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)	X				
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 2	Niveau d'interaction interne à l'agence		X			
	Relation commerciale		X			
	Encadrement/supervision	X				
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)	X				
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 3	Niveau d'interaction interne à l'agence			X		
	Relation commerciale			X		
	Encadrement/supervision	X				
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)		X			
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 4	Niveau d'interaction interne à l'agence				X	
	Relation commerciale			X		
	Encadrement/supervision		X			
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)			X		
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 5	Niveau d'interaction interne à l'agence				X	
	Relation commerciale				X	
	Encadrement/supervision		X			
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)				X	
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 5 bis	Niveau d'interaction interne à l'agence					X
	Relation commerciale				X	
	Encadrement/supervision			X		
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)				X	

		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 6	Niveau d'interaction interne à l'agence					X
	Relation commerciale					X
	Encadrement/supervision					X
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)					X

Titre IV Conditions générales de travail

Article 19 | *L'embauche*

1° Formalités générales

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, en double exemplaire signé des parties dont un remis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant son embauche, dans lequel doivent obligatoirement figurer au moins les mentions suivantes :

- l'identité des parties au contrat ;
- le lieu où l'activité s'exercera ;
- le titre du salarié, catégorie d'emploi, classification professionnelle ;
- la date du début du contrat ;
- la durée de la période d'essai ainsi que son renouvellement éventuels
- les éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et la périodicité de versement du salaire et de ses accessoires ;
- la durée du travail en conformité avec les dispositions légales ou conventionnelles ;
- la mention de la convention collective applicable ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que ceux de l'organisme de prévoyance.

Conformément à l'article R. 2262-1 du code du travail, l'employeur doit tenir un exemplaire de la présente convention collective à la disposition du personnel et l'indiquer par un avis affiché sur les emplacements réservés aux communications au personnel.

2° Formalités supplémentaires en cas d'embauche sous CDD

Les agences peuvent faire appel à des salariés pour une durée limitée sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par les articles L. 1242-2 et suivants du code du travail.

Outre les mentions listées au paragraphe précédent, le contrat de travail à durée déterminée doit obligatoirement comprendre les mentions énoncées à l'article L. 1242-12 du code du travail.

Par ailleurs, l'employeur doit veiller au respect des formalités spécifiques prévues légalement pour certaines formes de contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ou de la formation.

3° Dispositions spécifiques aux salariés appelés à pratiquer des actes d'intermédiation en assurance

A. Conditions exigées

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

B. Mentions spéciales du contrat de travail des salariés appelés à pratiquer des actes d'intermédiation en assurance hors de l'agence

Leur contrat de travail, outre les mentions énumérées aux dispositions précédentes, doit également :

- donner la définition de la circonscription géographique dans laquelle le salarié exercera son activité ;
- sauf cas des salariés multi-employeurs, préciser que le salarié doit réserver l'exclusivité de son activité professionnelle d'intermédiation, de son temps de travail et de sa production à son employeur, et qu'il s'engage donc à ne pas exercer d'autre activité professionnelle d'intermédiation, salariée ou non, sans l'accord préalable de son employeur ;
- préciser les délais d'encaissement et de remise de tous les fonds encaissés ;
- s'il y a lieu, indiquer le montant ou les modalités de détermination des sommes qui seront versées au salarié pour le couvrir des charges inhérentes à ses fonctions et justifiées, soit sous forme d'allocation forfaitaire, soit sous forme de remboursement de dépenses réelles.

Leur contrat de travail peut également :

- fixer le minimum de production à réaliser dans le respect des principes édictés par les lois et règlements. Dans cette hypothèse, de tels quotas de production doivent être déterminés en tenant compte notamment de la qualification professionnelle du salarié, de son temps de travail, de la nature des contrats qu'il doit réaliser, de la clientèle qu'il doit prospecter (clientèle existante et clientèle nouvelle) et des conditions générales du marché local de l'assurance.
- prévoir, en plus de l'établissement d'un rapport périodique écrit d'activité, l'horaire des passages du salarié à l'agence pour rendre compte de l'emploi de son temps, des visites effectuées, de la production réalisée et pour recevoir des instructions ou directives et préparer sa prospection ;
- prévoir qu'à moins d'une impossibilité majeure, le salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident doit, dans les meilleurs délais possibles, transmettre à son employeur toute information utile à la relation client et à la poursuite des dossiers qui lui sont confiés.

Article 20 | 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 présumant 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 5 *bis* et 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 21 | Temps partiel

Conformément à l'article L. 3123-1 du code du travail, sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

1° À la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;

2° À la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée convention-

nellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

3° À la durée de travail annuelle résultant de l'application durant cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Ils bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux reconnus aux salariés à temps complet par la présente convention, conformément à l'article L. 3123-5 du code du travail.

Sans préjudice des mentions obligatoires précisées à l'article 21 de la présente convention, le contrat de travail à temps partiel, doit en outre mentionner :

- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, ou, le cas échéant, entre les semaines du mois ;
- les conditions de la modification éventuelle de cette répartition ;
- Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

Le régime applicable aux salariés à temps partiel est précisé dans l'avenant du 12 décembre 2013 à l'accord de branche relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances du 20 décembre 2000.

Article 22 | *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 prévues par l'article D. 124-4 du code de l'éducation.

2° Gratification

Tous les stages d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à 2 mois consécutifs ou non, doivent obligatoirement faire l'objet d'une gratification. 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.

Le montant horaire de la gratification minimale due au stagiaire, exprimé en pourcentage du plafond horaire de la sécurité sociale, est fixé par décret.

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.

Titre V Exécution du contrat

Article 23 | *Égalité dans l'emploi*

Conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, il ne sera pratiqué aucune discrimination et ce à toute étape de la relation de travail, notamment au niveau de l'embauche, de l'exécution du contrat, du niveau de rémunération, de la promotion professionnelle et de la formation.

Les partenaires sociaux s'engagent notamment :

- à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes énoncée aux articles L. 1142-1 et L. 3221-2 du code du travail ;
- à respecter l'égalité de traitement entre les salariés de nationalité française et étrangère ;
- à favoriser l'emploi des travailleurs handicapés, notamment dans le cadre des dispositions des articles L. 5212-2 et suivants du code du travail concernant les employeurs de plus de 20 salariés.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation sur l'égalité professionnelle au premier trimestre 2020.

Article 24 | *Sanctions disciplinaires*

Tout comportement considéré comme fautif par l'employeur peut, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une ou de l'autre des sanctions énumérées ci-après par ordre d'importance.

1° Liste des sanctions applicables

Sont susceptibles d'être mises en œuvre dans l'agence, les sanctions suivantes :

- les avertissements écrits ;
- la mise à pied ;
- la rétrogradation ;
- le licenciement pour faute disciplinaire.

2° Garanties de procédure

Les licenciements sont soumis à la procédure prévue aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail.

Les autres sanctions susceptibles d'avoir une incidence immédiate ou différée sur la présence dans l'agence, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, sont soumises à la procédure prévue aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail.

S'agissant de l'avertissement, l'employeur peut choisir de respecter la procédure prévue aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail.

Il est rappelé que les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié, en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Article 25 | *Médaille du travail*

À l'occasion de toute remise d'une médaille du travail, il peut être versé par l'employeur une gratification.

À l'occasion de la remise de la grande médaille d'or pour 40 ans de services, la journée est chômée et indemnisée pour le salarié concerné.

Titre VI Suspension du contrat de travail

Article 26 | *Maladie ou accident*

1° Formalités

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le salarié doit en aviser son employeur dans les 24 heures, sauf cas de force majeure, et lui faire parvenir dans les 3 jours un certificat médical indiquant la durée de son indisponibilité.

2° Contre visite médicale

En cas d'indemnisation, l'employeur a toujours la possibilité de faire visiter le malade par un médecin de son choix. S'il y a divergence sur l'incapacité de travail du salarié entre le médecin traitant et le médecin contrôleur mandaté par l'employeur, ces deux médecins auront la possibilité de désigner un troisième médecin pour les départager et fixer éventuellement la date de reprise du travail. L'employeur accepte, dans ce cas, de supporter les honoraires du 3^e médecin.

Si l'arrêt de travail est confirmé, le bénéfice de l'indemnisation de l'absence est maintenu dans les conditions exposées ci-dessous. En revanche, le résultat négatif de la contre-visite entraîne la suspension de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur.

3° Allocations à la charge de l'employeur

a) Conditions de versement des allocations

Au-delà du délai de franchise prévu au quatrième point du présent article, l'employeur verse au salarié une allocation qui complète les prestations en espèce versées par la sécurité sociale et/ou d'autres régimes de prévoyance d'entreprise alimentés au tout ou partie par l'employeur, si les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- le salarié est indisponible pour maladie ou accident dûment constaté comme indiqué ci-dessus ;
- le salarié est indisponible pour maladie ou accident donnant lieu à une prise en charge par la sécurité sociale ;
- le salarié a au moins 1 an d'ancienneté.

b) Possibilité de subrogation

Selon les dispositions convenues entre l'employeur et le salarié, cette allocation peut être versée à celui-ci selon l'une ou l'autre des modalités suivantes :

- le salarié perçoit directement l'indemnité journalière versée par la sécurité sociale. L'employeur verse l'allocation à sa charge ou un acompte approximatif sur cette indemnité à la fin du mois concerné ;
- l'employeur peut faire au salarié l'avance de l'indemnité journalière due par la sécurité sociale et/ou par d'autres régimes de prévoyance institués par l'entreprise.

Dans ce cas l'employeur verse l'allocation en même temps que cette avance à la fin du mois concerné.

c) Taux et durée du versement des allocations

Selon l'ancienneté du salarié, l'allocation due par l'employeur doit compléter, pendant les durées indiquées ci-dessous, l'indemnité journalière à concurrence des pourcentages suivants du plein salaire net :

(Voir tableau page suivante.)

Ancienneté** du salarié	Durée l'absence pour maladie ou accident					
	30 premiers jours au-delà de la période de franchise	Du 31 ^e au 60 ^e jour au-delà de la période de franchise	Du 61 ^e au 90 ^e jour au-delà de la période de franchise	De 91 ^e au 120 ^e jour au-delà de la période de franchise	Du 121 ^e au 150 ^e jour au-delà de la période de franchise	Du 151 ^e au 180 ^e jour au-delà de la période de franchise
1 à 3 ans inclus	Maintien de 100 % du salaire net*	Maintien de 66 % du salaire net*	Absence de maintien de salaire de la part de l'employeur			
4 à 8 ans inclus	Maintien de 100 % du salaire net*	Maintien de 66 % du salaire net*	Absence de maintien de salaire de la part de l'employeur			
Au-delà de 8 ans	Maintien de 100 % du salaire net*		Maintien de 66 % du salaire net*			

*sous déduction des IJSS

** L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'allocation à la charge de l'employeur s'apprécie au premier jour de l'absence.

d) Salaire net à maintenir

Le plein salaire net à prendre en compte pour calculer le salaire à maintenir est celui que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler, tel que défini à l'article 31 de la présente convention, à l'exclusion des primes et gratifications bénévoles.

Pour les salariés payés en tout ou partie à la commission, il convient de prendre la rémunération moyenne mensuelle des 12 mois précédant la date de l'arrêt de travail.

Afin de déterminer le complément de salaire à la charge de l'employeur, il convient de déduire du plein salaire net les indemnités journalières de sécurité sociale et les éventuelles prestations en espèces versées par régime de prévoyance institué par l'entreprise.

Le complément de salaire ne peut permettre au salarié de recevoir un revenu de substitution global – indemnités journalières de sécurité sociale, complément employeur et/ou prestations en espèces versées par le régime de prévoyance institué par l'entreprise cumulés – supérieur au salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette même période.

Lors de la détermination du montant de l'allocation à charge de l'employeur, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réputées être servies intégralement lorsqu'elles sont réduites du fait par exemple, de l'hospitalisation du salarié ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur.

4° Période de franchise

Les durées d'indemnisation commencent, pour chaque arrêt de travail, à courir à compter du 4^e jour d'absence calendaire, hormis les cas ci-après dans lesquels ces durées se décomptent à partir du 1^{er} jour d'absence si celle-ci :

- est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou à un accident de trajet reconnu comme tel par la sécurité sociale ;
- est due à une rechute d'une même maladie survenant dans un délai de 30 jours et dûment prouvée par certificat médical attestant à la date du second arrêt de travail que celui-ci est dû à la même cause que le précédent. Ce point peut donner lieu à expertise contradictoire dans les conditions prévues au deuxième point de l'article 27 de la présente convention.

5° Butoir des durées de versement de l'indemnité en cas de maladie et/ou accident

Pour la détermination des taux et durées des allocations pouvant être dus au titre de 1 mois déterminé, il est tenu compte des allocations déjà versées par l'employeur durant les 12 mois antérieurs. Si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation et les taux correspondant ne dépassent pas ceux applicables en vertu des dispositions du troisième point de l'article 27 de la présente convention.

À l'issue de la durée totale d'indemnisation, le salarié qui a épuisé ses droits ne peut prétendre à une nouvelle indemnisation, calculée selon les règles ci-dessus énoncées, qu'à la condition qu'il ait effectivement repris le travail entre ses deux arrêts de travail.

Ces dispositions ne concernent pas les absences dues à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou à un accident de trajet reconnu comme tel par la sécurité sociale.

6° Licenciement pour remplacement

La maladie ne constitue pas en elle-même un motif de licenciement. Toutefois l'employeur peut être contraint dans les conditions qui suivent, de mettre fin au contrat de travail en raison des perturbations qu'entraînent pour l'entreprise les absences pour maladie ou accident.

Lorsque l'absence continue ou non, pour maladie ou accident ne résultant pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle excède, sur une même période de 12 mois, 4 mois si le salarié a moins de 15 ans d'ancienneté ou 6 mois si le salarié a au moins 15 ans d'ancienneté, la cessation du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur si celui-ci est dans l'obligation de remplacer définitivement le salarié absent. Dans ce cas l'employeur doit respecter la procédure légale de licenciement et verser au salarié l'indemnité de licenciement prévue au deuxième point de l'article 48 de la présente convention.

7° Priorité de réembauche

Le salarié dont le contrat de travail a été rompu pour remplacement et dont l'aptitude au travail aura été constatée peut bénéficier, à sa demande et dans le délai de 1 an à compter de la date de licenciement, d'une priorité de réembauche si une vacance se produit dans le même emploi ou dans un emploi similaire.

La lettre de licenciement doit obligatoirement mentionner cette priorité de réembauche.

Dans l'hypothèse de sa réintégration avec reprise des droits acquis au jour de la rupture de son contrat précédent, le salarié a l'obligation de rembourser à l'employeur l'indemnité de licenciement.

Dans l'hypothèse où le salarié est embauché à nouveau sans reprise des droits acquis au titre du contrat de travail précédent, il n'a pas à rembourser à l'employeur l'indemnité de licenciement.

Article 27 | *Maternité*

1° Durée du congé de maternité

La durée du congé légal de maternité est de 16 semaines, soit 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après la date de celui-ci.

La durée du congé de maternité peut être prolongée jusqu'à un maximum de 46 semaines en fonction du nombre d'enfants à naître et du nombre d'enfants composant le foyer, conformément aux articles L. 1225-17 et suivants du code du travail.

2° Indemnisation du congé de maternité

Pendant la durée du congé de maternité, la salariée perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale.

L'intéressée, ayant au moins 1 an de présence, reçoit une allocation destinée à compléter ces indemnités, jusqu'à concurrence de son plein salaire net pendant la durée prévue à l'article précédent.

Le plein salaire net à prendre en compte pour calculer le salaire à maintenir est celui que la salariée aurait perçu si elle avait continué à travailler. Le salaire de référence à retenir est la rémunération moyenne mensuelle des 12 mois précédant l'arrêt, telle que définie à l'article 31 de la présente convention.

La durée du congé maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

3° Réduction d'horaire à partir du 6^e mois de grossesse

À partir du 6^e mois de grossesse, les salariées bénéficient, sans perte de salaire, de 1 demi-heure de réduction d'horaire journalier, placée en accord avec l'employeur, en début ou en fin de journée par rapport à l'horaire de travail normal.

Article 28 | Congé d'adoption

1° Durée du congé

Conformément à l'article L. 1225-37 du code du travail, le ou la salarié(e), à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période de 10 semaines à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de 7 jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

La durée du congé d'adoption peut être prolongée en fonction du nombre d'enfants adoptés ou du nombre d'enfants composant le foyer, conformément à l'article L. 1225-37 du code du travail.

2° Indemnisation du congé

Pendant la durée du congé d'adoption, le ou la salarié(e) perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale.

L'intéressé(e), ayant au moins 1 an de présence, reçoit une allocation destinée à compléter ces indemnités, jusqu'à concurrence de son plein salaire net pendant la durée prévue à l'article précédent.

Le plein salaire net à prendre en compte pour calculer le salaire à maintenir est celui que le ou la salarié(e) aurait perçu si il ou elle avait continué à travailler. Le salaire de référence à retenir est la rémunération moyenne mensuelle des 12 mois précédant l'arrêt, telle que définie à l'article 31 de la présente convention.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Article 29 | Congé parental d'éducation

En application des dispositions des articles L. 1225-47 et suivants du code du travail, le ou la salarié(e) qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de 16 ans

confié en vue de son adoption peut demander un congé parental d'éducation d'une durée initiale de 1 an au plus.

Le salarié peut, à condition d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception 1 mois avant le terme initial prévu, prolonger son congé parental. La prolongation est possible deux fois pour prendre fin en tout état de cause au troisième anniversaire de l'enfant, ou s'il s'agit d'une adoption à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Titre VII Rémunération du travail

Article 30 | Définition de la rémunération effective

La rémunération effective du salarié visée dans la présente convention s'entend :

- du salaire de base ;
- des rémunérations variables ;
- des primes et gratifications récurrentes ;
- des primes et gratifications exceptionnelles (contractuelles, bénévoles) ;
- des avantages en nature ;
- des heures supplémentaires et des majorations afférentes ;
- des majorations diverses prévues par la loi en raison de circonstances particulières (heures travaillées en jour férié...). N'entrent pas dans la composition de la rémunération effective :
- les remboursements de frais professionnels, ne supportant pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- les sommes issues des accords de participation et d'intéressement, ainsi que des dispositifs d'épargne salariale au sens de la loi du 19 février 2001, qui n'ont pas le caractère de salaire.

Article 31 | Définition des salaires minimums annuels

1° Le barème des salaires minima annuels bruts, qui est défini par le plus récent accord paritaire de salaires conclu, détermine les salaires minima en dessous desquels ne peuvent être rémunérés les salariés employés selon la durée légale du travail.

2° Pour apprécier si le salarié perçoit une rémunération au moins égale au salaire minima annuel brut correspondant à sa position dans la classification des emplois, il convient de prendre la rémunération effective définie à l'article 31 de la présente convention, à l'exclusion :

- des primes et gratifications exceptionnelles bénévoles ;
- de la rémunération des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;
- des majorations diverses prévues par la loi en raison de circonstances particulières (heures travaillées en jour férié...).

Lorsque ce salaire minimum s'applique à une période d'une durée inférieure à l'année, son montant se détermine au prorata du nombre de mois effectivement travaillés. Il en va notamment ainsi en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année ou pour les modifications de classification intervenant en cours d'année.

De même, le salaire minimum d'un salarié travaillant à temps partiel se détermine *pro-rata temporis*.

Article 32 | Périodicité

Les rémunérations sont payées mensuellement, conformément à la législation en vigueur. La structure de référence annuelle des rémunérations comporte douze mensualités égales. Cependant, après consultation des instances représentatives du per-

sonnel si elles existent, un accord entre l'employeur et la majorité des salariés peut prévoir de modifier cette structure de référence en versant la rémunération annuelle suivant un nombre et des montants de mensualités différents, sous réserve du respect du Smic mensuel.

Article 33 | Structure de la rémunération

La rémunération se détermine par libre discussion entre l'employeur et le salarié.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération perçue par le salarié telle que définie à l'article 32 de la présente convention et le salaire annuel minimum brut correspondant à sa ou ses positions dans la classification au cours de cette période.

Si le montant brut perçu est inférieur à ce salaire annuel minimal brut, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la dernière paye de l'année.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, la comparaison doit être effectuée au *pro-rata temporis* à la date de cessation du contrat de travail. S'il y a lieu de verser un complément de rémunération, ce versement est fait à l'occasion de la dernière paye.

Article 34 | Bulletin de salaire

Le bulletin mensuel de salaire qui doit être remis au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération, doit être rédigé conformément aux prescriptions fixées par voie réglementaire.

Titre VIII Durée du travail

Article 35 | Définition de la durée du travail

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à disposition de l'employeur, et doit se conformer à ses directives sans pouvoir, de ce fait, vaquer librement à ses occupations personnelles.

Article 36 | Aménagement de la durée effective du travail

La répartition et l'aménagement du temps de travail dans les agences sont réglés conformément aux dispositions légales, réglementaires en vigueur et à l'accord de branche sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances du 20 décembre 2000 et ses avenants.

Article 37 | Heures supplémentaires

1° Définition

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 son accord. Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sans que l'employeur ne s'y oppose sont également des heures supplémentaires.

2° Contingent et rémunération des heures supplémentaires

A. Rémunération

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures hebdomadaires sont rémunérées et donnent lieu :

- dans les agences de 20 salariés au plus :
 - pour les 4 premières heures : à une majoration de 10 % du salaire ;
 - pour les 4 heures suivantes : à une majoration de 25 % du salaire ;
 - au-delà de la 8^e heure : à une majoration de 50 % du salaire ;

- dans les agences de plus de 20 salariés :
 - pour les 4 premières heures : à une majoration de 15 % du salaire ;
 - pour les 4 heures suivantes : à une majoration de 25 % du salaire ;
 - au-delà de la huitième heure : à une majoration de 50 % du salaire.

Toutefois, l'employeur peut remplacer, avec l'accord du salarié, le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires ainsi que des majorations de salaires prévues ci-dessus par un repos compensateur de durée équivalente.

Ce repos compensateur est pris, selon des modalités fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou à défaut au choix de ce dernier, moyennant un préavis de 7 jours, dans un délai de 6 mois maximum suivant l'ouverture du droit au repos, sauf en cas d'inscription au crédit d'un compte épargne-temps.

B. Contingent

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 140 heures par an et par salarié. Ce contingent est réduit à 90 heures en cas de modulation du temps de travail. Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité social et économique, s'il existe.

Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité social et économique s'il existe.

C. Repos compensateur obligatoire

Il est rappelé que l'accomplissement d'heures supplémentaires ouvre droit, en outre, à un repos compensateur obligatoire dans les conditions définies légalement et réglementairement :

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit, dès la 36^e heure, à un repos compensateur de :

- 50 % de ces heures supplémentaires, pour les agences de 20 salariés au plus ;
- 100 % de ces heures supplémentaires, pour les agences de plus de 20 salariés.

Article 38 | 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 de 1 jour férié chômé dans une période de congés payés a pour effet de prolonger d'une 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, 1 jour férié qui coïncide avec 1 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 39 | Congés payés annuels

1° Ouverture du droit à congé

L'année de référence est la période comprise entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Les salariés ont droit à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, quel que soit leur horaire de travail, c'est-à-dire 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour 1 année complète de travail sur la période de référence ci-dessus mentionnée.

2° Départ en congé

A. La période durant laquelle doit être pris le congé payé principal à l'exception de la cinquième semaine est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre. Toutefois les congés peuvent être pris en dehors de cette période en accord avec l'employeur.

B. L'employeur établit l'ordre des départs en considérant à la fois les souhaits formulés par écrit par le personnel et les contraintes d'organisation de l'agence. Il fixe par écrit les dates de départ en tenant compte dans la mesure du possible des impératifs familiaux de chacun (congés scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité, congés du conjoint ou d'un partenaire de Pacs), de l'ancienneté, de la situation professionnelle de certains salariés (cas des salariés multi-employeurs).

C. Sauf circonstances exceptionnelles, cette date doit être portée à la connaissance des intéressés au plus tard le 1^{er} avril, la date étant fixée en dernier ressort par l'employeur si un accord n'a pas pu intervenir.

D. Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

E. 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 hebdomadaires, et attribué obligatoirement pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les 6 jours ouvrables constituant la cinquième semaine de congé ne peuvent pas être fractionnés sauf accord.

F. Les congés payés doivent être pris chaque année durant la période prévue pour la prise des congés payés. Employeur et salarié doivent veiller à ce que les congés payés soient effectivement pris pendant la période de référence.

3° Fractionnement des congés payés annuels

Lorsque la demande de fractionnement du congé principal émane de l'employeur, le salarié a droit à :

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaires lorsqu'il prend au moins 6 jours de congé entre le 1^{er} novembre et le 30 avril ;
- un seul jour lorsqu'il prend 3, 4 ou 5 jours entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

Si le salarié prend moins de 3 jours, aucun jour de congé supplémentaire n'est dû.

Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables (jours supplémentaires ou cinquième semaine) ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit aux congés supplémentaires.

4° Indemnité de congé payé

L'indemnité de congé payé est égale à 1/10^e de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans toutefois pouvoir être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congés. Il convient dans ce dernier cas de retenir le salaire du mois précédant les congés.

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité correspond à la rémunération effective du salarié telle que définie à l'article 31 de la présente convention, à l'exclusion des primes et gratifications allouées globalement pour l'ensemble de l'année et des primes et gratifications exceptionnelles bénévoles.

Article 40 | *Congés payés acquis et pris sur 1 année civile*

Afin de faciliter l'organisation du travail et le décompte annuel du temps de travail, dans le cadre d'une modulation du temps de travail ou dans le cadre d'une réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos sur l'année, les partenaires sociaux décident de permettre aux agents généraux d'assurances qui le souhaitent d'opter, après avis du comité social et économique s'il existe, pour une période de référence d'acquisition et de prise des congés payés correspondant à l'année civile.

Le présent article est applicable sans préjudice des dispositions de l'article précédent sur les congés payés.

1° Période d'acquisition des congés

La période de référence servant au calcul des jours de congé acquis débute le 1^{er} janvier N pour se terminer le 31 décembre N.

2° Prise de congés

Les congés payés acquis sur l'année N seront pris sur une période allant du 1^{er} janvier N + 1 au 31 décembre N + 1. Les salariés doivent prendre au moins 12 jours ouvrables consécutifs durant la période légale de prise de congés qui va du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année.

Employeur et salarié doivent veiller à ce que les congés payés soient effectivement pris pendant la période de référence.

3° Jours de fractionnement

Les jours de fractionnement attribués au 31 octobre N + 1 ou la 5^e semaine doivent être pris avant le 31 décembre N + 1 ; dans le cas contraire, ils peuvent être reportés après accord de l'employeur et pris au cours du premier trimestre de l'année suivante, sinon ils sont perdus.

4° Années transitoires

Lors du basculement de l'ancien au nouveau dispositif, une période de transition devra être gérée par l'employeur. Les partenaires sociaux insistent sur le fait que l'employeur doit planifier au mieux les congés payés des salariés afin d'assurer un étalement régulier de la prise de congés payés.

L'employeur, sous réserve des procédures de consultation prévues en préambule, reste libre du choix de la date de passage au régime optionnel.

Au titre de l'année transitoire, les salariés peuvent prendre sur la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre :

- d'une part, le solde de leurs congés payés acquis sur la période de référence précédente ;
- d'autre part, les congés payés acquis sur la période allant du 1^{er} juin au 31 décembre de l'année précédente.

5° Exemple pour un passage effectif sur l'année N

Au titre de l'année N, les salariés peuvent prendre sur la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N :

- d'une part, le solde de leurs congés payés acquis sur la période de référence du 1^{er} juin de l'année N – 3 au 31 mai de l'année N – 2 ;
- d'autre part, les congés payés acquis sur la période 1^{er} juin de l'année N – 2 au 31 décembre de l'année N – 1.

Ces jours sont calculés et décomptés en jours ouvrables à compter de l'année N.

Pour information, les jours acquis du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N pourront être pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année N + 1.

Article 41 | *Rappel du salarié en congés*

Dans les cas exceptionnels où un membre du personnel en congé serait rappelé par l'employeur, il lui serait accordé 3 jours ouvrés de congé supplémentaire et les frais provoqués par ce rappel lui seraient remboursés sur justificatifs.

Article 42 | *Congés supplémentaire des jeunes mères de famille*

Les mères de famille âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédant celle pendant laquelle le congé doit normalement être pris bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge.

Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé normal n'excède pas 6 jours (art. L. 3141-8 du code du travail).

Article 43 | *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, 5 jours ouvrés ;
- conclusion d'un Pacs, 5 jours ouvrés ;
- 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, 6 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 : 5 jours ouvrés.
- déménagement du salarié, 1 jour ouvré, une fois par an.

Ces congés, qui sont accordés par événement, 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 44 | *Congés pour obligations militaires*

Conformément aux articles L. 3142-89 et suivants du code du travail, tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de 5 jours ouvrés par année civile au titre de ses activités dans la réserve.

Titre IX Rupture du contrat de travail

Article 45 | *Préavis*

1° Durée du préavis

Après l'expiration de la période d'essai, la durée du délai-congé réciproque de démission ou de licenciement est de :

- classe 1 et classe 2 : 1 mois, porté à 2 mois en cas de licenciement d'un salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté ;
- classe 3 et classe 4 : 2 mois ;
- classe 5, 5 *bis* et classe 6 : 3 mois.

L'employeur ou le salarié qui n'observera pas les délais ainsi fixés devra à l'autre une indemnité correspondant à la durée du préavis restant à courir.

2° Dispense de l'exécution du préavis

– l'employeur peut dispenser le salarié de travailler pendant tout ou partie du préavis. Cette dispense ne peut entraîner aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail, tels que définis à l'article 31 de la présente convention, y compris l'indemnité compensatrice de congés payés.

Pour les salariés payés en tout ou partie à la commission, il convient de prendre la rémunération moyenne mensuelle des 12 mois précédant la date de notification de la rupture du contrat de travail ;

– si le salarié souhaite être libéré de tout ou partie de l'exécution de son préavis, il doit obtenir l'accord de son employeur. Si l'employeur accède à la demande du salarié, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due.

3° Absence pour recherche d'emploi

Les salariés licenciés, en période de préavis, ont le droit de s'absenter 2 heures par journée entière de travail pour rechercher un emploi, sans réduction de salaire. Cette autorisation d'absence est ramenée à une heure pour les salariés ne travaillant que 1 demi-journée par jour.

Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou – à défaut – alternativement 1 jour au choix de l'employeur, 1 jour au choix du salarié.

Par accord entre les parties, ces heures peuvent être totalement ou en partie cumulées.

Pour les salariés à temps partiel, ce droit est proportionnel à la durée contractuelle du travail.

Les salariés ayant trouvé un nouvel emploi ne peuvent pas se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

Article 46 | *Démission*

Le salarié souhaitant démissionner doit en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge exprimant sa volonté claire et non équivoque de quitter l'agence.

Article 47 | *Licenciement*

1° Procédure

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement doit respecter la procédure prévue par le code du travail.

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° 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;

2° 1/3 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 : $(1/4 \text{ de mois de salaire} \times 10) + (1/3 \text{ de mois de salaire} \times 4) + (1/3 \text{ de mois de salaire} \times 6/12^{\text{e}})$.

B. Le salaire mensuel à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est 1/12^e 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*.

3° Événement de force majeure

Les dispositions ci-dessus relatives à l'indemnité conventionnelle de licenciement sont applicables, sauf rupture de contrat par suite de cas ou d'événements, hors sinistre, ayant le caractère de force majeure.

Article 48 | 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 qui procède à une rupture conventionnelle doit respecter la procédure prévue par le 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 49 | Départ et mise en retraite

1° Mise à la retraite

L'employeur peut prendre l'initiative de mettre à la retraite, à compter de 70 ans et sans que cette rupture du contrat de travail ne constitue un licenciement, un salarié dès lors que celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et peut faire liquider sa retraite complémentaire obligatoire sans abattement.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

2° Départ volontaire à la retraite

Le salarié quittant volontairement l'agence pour bénéficier d'une pension vieillesse, à taux plein ou à taux réduit, doit en informer par écrit son employeur.

3° Préavis

Le départ ou la mise à la retraite doit donner lieu à un délai réciproque de prévenance de même durée que les préavis de délais-congés définis au premier point de l'article 46 de la présente convention.

4° Indemnité

Le salarié a droit, que son départ soit à son initiative ou à celle de son employeur, à l'indemnité de départ en retraite suivante selon son ancienneté dans l'entreprise au jour de la rupture de son contrat de travail :

- 1 mois de salaire après 5 ans ;
- 2 mois de salaire après 10 ans ;
- 3 mois de salaire après 15 ans ;
- 4 mois de salaire après 20 ans ;
- 5 mois de salaire après 30 ans.

Le mois de salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est le même que celui défini au point B de l'article 47 de la présente convention pour l'indemnité de licenciement.

Si la rupture du contrat de travail est à l'initiative de l'employeur, l'indemnité versée au salarié est égale, selon la méthode la plus avantageuse pour le salarié, soit à l'indemnité telle que calculée ci-dessus, soit au montant de l'indemnité légale de licenciement définie à l'article L. 1234-9 du code du travail.

L'indemnité de départ en retraite ne se cumule pas avec aucune autre indemnité de même nature.

Titre X Dispositions d'application postérieure à la fin du contrat de travail

Article 50 | *Convention particulière*

Sauf convention spéciale ou reconnaissance affaire par affaire passée par écrit avec leur employeur, les salariés de toutes catégories faisant l'objet de la classification de la présente convention, ne pourront, à compter de la date de cessation du contrat de travail, prétendre à aucune des commissions sur les affaires qu'ils auraient apportées à l'agence pendant la période où ils faisaient partie du personnel relevant de la présente convention.

Article 51 | *Clause de non-concurrence*

Les partenaires sociaux, soucieux de concilier le respect des libertés individuelles et la protection des intérêts légitimes de l'agence, conviennent que les contrats de travail des salariés relevant de la présente convention collective peuvent contenir une clause de non-concurrence lorsque la spécificité de l'emploi des salariés le justifie.

1° La clause de non-concurrence doit être triplement limitée dans le contrat de travail :

- dans le temps : pour une durée maximale de 18 mois à compter de la date de rupture du contrat de travail ;

- dans l'espace : à la circonscription du salarié si elle est définie au contrat de travail ; à défaut de définition, la clause de non-concurrence devra expressément être limitée à un rayon maximal de 50 km autour du ou des points de vente de l'agence ;
- quant à la nature des activités interdites : toute présentation, directe ou indirecte, d'opérations d'assurances appartenant aux mêmes catégories que celles du portefeuille de l'agence.

2° Elle peut être supprimée, par avenant, en cours de contrat de travail avec l'accord des deux parties.

3° L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution de la clause de non-concurrence ou en diminuer la durée, à condition de le prévenir par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 15 jours de la notification de la rupture du contrat de travail.

4° Si la rupture du contrat de travail intervient pendant la période d'essai, renouvellement compris, la clause de non-concurrence est réputée non-écrite.

5° Pendant l'exécution de l'interdiction, l'employeur verse au salarié une contrepartie pécuniaire mensuelle dont le montant est égal à 20 % 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.

6° En cas de violation de l'interdiction par le salarié, l'employeur sera pour sa part libéré de son engagement de versement de la contrepartie financière. En outre, le salarié sera redevable d'une pénalité dont le montant est égal au montant de la contrepartie pécuniaire mensuelle telle que définie ci-dessus. Cette somme doit être versée à l'employeur pour chaque infraction constatée.

Le paiement de cette somme n'est pas exclusif du droit que l'employeur se réserve de poursuivre le salarié en remboursement du préjudice effectivement subi et de faire ordonner sous astreinte la cessation de l'activité.

Titre XI Retraite

Article 52 | *Retraite complémentaire*

Les employeurs doivent affilier l'ensemble de leur personnel à une institution de retraite complémentaire.

L'employeur doit respecter la répartition de la cotisation prévue par les textes légaux et réglementaires.

Pour les salariés cadres, la répartition de la cotisation pour la partie du salaire au-delà du plafond mensuel de la sécurité sociale est :

- $\frac{3}{4}$ à la charge de l'employeur ;
- $\frac{1}{4}$ à la charge du salarié.

Titre XII Dispositions diverses

Article 54 | *Avantages acquis*

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause d'une réduction des avantages acquis à titre personnel par les salariés en fonction à la date de la signature de celle-ci.

Article 55 | *Épargne salariale*

Les partenaires sociaux incitent les employeurs qui n'auraient pas de dispositif relatif à la participation aux résultats, à l'intéressement, ainsi qu'à l'épargne salariale au sens de la loi du 19 février 2001 dans leur agence, à étudier la mise en place l'un de ces/ou ces dispositifs. »

Article 2 | Annexes

Certains avenants et accords faisant partie de la convention collective nationale ne sont pas intégrables dans le corps de celle-ci. Ils sont classés par thèmes dans les différentes annexes récapitulées dans la liste ci-après :

■ Annexe I « Salaires minima annuels bruts » :

- avenant n° 20 à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003, du 18 décembre 2018.

■ Annexe II « Prévoyance » :

- frais de santé :
 - accord portant création d'un régime de frais de santé obligatoire dans la branche des agences générales d'assurances, du 24 juin 2015 ;
 - avenant n° 1 à l'accord portant création d'un régime de frais de santé obligatoire du 24 juin 2015, du 25 février 2016 ;
- prévoyance « risques lourds » :
 - accord portant création d'un régime de prévoyance obligatoire dans la branche des agences générales d'assurances, du 13 novembre 2018.

■ Annexe III « Formation professionnelle » :

- accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 26 novembre 2015 ;
- avenant n° 2 à l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 26 novembre 2015, du 11 décembre 2017.

■ Annexe IV « Durée du travail » :

- accord de branche relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances du 20 décembre 2000 ;
- avenant n° 1 à l'accord de branche relatif à l'aménagement et à la réduction du travail de travail dans les agences générales d'assurances du 20 décembre 2000, du 29 mai 2001 ;
- avenant n° 2 à l'accord de branche relatif à l'aménagement et à la réduction du travail de travail dans les agences générales d'assurances du 20 décembre 2000, du 12 décembre 2013 ;
- avenant n° 3 à l'accord de branche relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances du 20 décembre 2000, du 30 octobre 2014.

Article 3 | Dépôt et notification

Le présent avenant de révision supprimant et remplaçant les dispositions de la convention collective nationale de travail du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 est établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé par la partie la plus diligente auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Article 5 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris le 17 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)