

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

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

**Accord du 6 avril 2020**

relatif aux congés payés en application de l'article 1<sup>er</sup>  
de l'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence

NOR : ASET2050542M

IDCC : 2247

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

**Planète CSCA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNECAA CFE-CGC ;**

**SN2A CFTC ;**

**CFDT banques et assurances,**

d'autre part,

L'activité des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances commence à ressentir les premiers effets de la crise sanitaire « Covid-19 » et cette crise aura à terme un impact certain sur la santé économique et financière de nos entreprises. Un effort sans précédent de solidarité et de responsabilité est demandé aux employeurs et aux salariés. Seul celui-ci pourra permettre d'adapter les organisations afin de soutenir l'activité, même à la baisse, des entreprises, de sauvegarder leur pérennité et de maintenir ainsi le niveau d'emploi pendant toute la durée de l'actuel confinement de la population et lors de la sortie de crise.

C'est une prise de conscience commune qui conduit aujourd'hui les partenaires sociaux à dresser un constat partagé : seule la sauvegarde de la pérennité des entreprises pourra garantir le maintien des emplois et les salaires des salariés de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle prennent toute la mesure de la situation actuelle et à venir et tiennent à ce que les entreprises et les salariés de la branche professionnelle contribuent, chacun pour partie, à la mise en œuvre de cet effort par des mesures appropriées.

Parmi ces mesures, l'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 » permet un aménagement temporaire de la prise des congés payés sous réserve notamment de la conclusion d'un accord collectif de branche.

En application de cet article, les partenaires sociaux de la branche professionnelle décident de conclure un accord de branche à durée déterminée relatif aux congés payés.

De plus, les parties signataires du présent accord tiennent à assortir les dispositions relatives aux congés, de recommandations à l'égard des entreprises de la branche professionnelle qui les mettent en œuvre. Celles-ci figurent en annexe du présent accord.

D'autre part, les parties signataires tiennent à rappeler qu'en cette période de confinement le télétravail, même en mode dégradé, doit être le mode de travail privilégié pour tous les postes qui le permettent. Il doit être généralisé et maintenu pendant cette période.

Les mesures prévues par le présent accord de branche peuvent s'appliquer pour l'ensemble des salariés, peu importe leur situation ou leur modalité de travail, et interviennent en prévention ou pour limiter un recours à l'activité partielle.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Après avoir rappelé que :

Le présent accord est applicable lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du « Covid-19 », et déroge, en application de l'ordonnance susvisée, aux sections 2 et 3 du chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du livre I<sup>er</sup> de la 3<sup>e</sup> partie du code du travail.

En application de l'ordonnance susvisée, le présent accord aménage temporairement les dispositions de l'article 28 de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances,

il a été convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou d'assurances du 18 janvier 2002.

## **Article 2 | Recours au télétravail**

Les parties signataires tiennent à rappeler qu'en cette période de confinement le télétravail, même en mode dégradé, doit être le mode de travail privilégié pour tous les postes qui le permettent. Il doit être généralisé et maintenu pendant cette période dans le respect des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires.

Elles rappellent, à ce titre, que le temps passé en télétravail est du temps de travail effectif.

## **Article 3 | Poursuite du travail dans les locaux**

Dans l'hypothèse où le télétravail ne peut pas être à 100 % généralisé, les entreprises sont invitées à respecter et à faire respecter les gestes barrière.

Les entreprises veillent à prendre toutes les mesures d'hygiène qui s'imposent pour préserver la santé des salariés.

## **Article 4 | Arrêt de travail**

Par dérogation temporaire à l'article 32 de la convention collective, tout salarié bénéficiant d'un arrêt de travail dans le contexte de l'épidémie au « Covid-19 » (notamment ceux qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'une mesure d'éviction ou d'un maintien à domicile, et ceux qui sont parents d'un enfant de moins de 16 ans se trouvant dans l'impossibilité de travailler), quelle que soit son ancienneté, bénéficie du maintien de salaire dans les conditions prévues à ce même article.

Il en est de même pour les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnels dit « classique ».

## **Article 5 | *Prise de congés payés***

Les entreprises qui auraient recours au présent dispositif s'engagent, dans la mesure du possible, à ne pas avoir recours aux dispositions des articles 2, 3 et 4 de l'ordonnance du 25 mars 2020 relatif aux JRTT et aux jours de repos inscrits au compte épargne-temps (CET).

Par ailleurs, le CSE, lorsqu'il existe, est informé sans délai et par tout moyen sur les mesures envisagées afin qu'il puisse émettre un avis. L'avis du comité est rendu dans le délai de 1 mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur ait fait usage de cette faculté.

L'application des mesures qui suivent doit se faire, dans la mesure du possible, en concertation avec le salarié, afin d'identifier éventuellement ses contraintes et les solutions envisageables dans l'urgence. Toutefois, si l'employeur et le salarié ne parviennent pas à trouver une solution commune, la décision sera prise unilatéralement par l'employeur.

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du « Covid-19 », l'employeur est autorisé, dans la limite de 6 jours ouvrables de congés, soit 1 semaine de congés payés, et sous réserve de respecter un délai de prévenance de 3 jours francs minimum :

- à décider de la prise de jours de congés payés acquis par les salariés y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris. Toutefois, et pendant la période de confinement, le recours au reliquat des jours 2019 est privilégié ;
- ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

L'employeur est autorisé à fractionner ces congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié. Néanmoins, l'employeur détermine un ordre de départ dans la prise de ces congés en tentant, à chaque fois que cela est possible, d'accorder un congé simultané aux conjoints ou partenaires de Pacs travaillant dans son entreprise.

## **Article 6 | *Maintien de la rémunération en cas d'activité partielle***

En contrepartie de la mise en œuvre de ces mesures, pour les salariés placés en activité partielle, les entreprises s'engagent à maintenir, lorsqu'elles le peuvent, tout ou partie de la rémunération de leurs salariés en raison du confinement sanitaire.

## **Article 7 | *Entrée en vigueur et renouvellement***

Le présent accord est applicable avec effet rétroactif au 17 mars 2020 pour une durée déterminée. Il cessera de produire ses effets de plein droit le 1<sup>er</sup> juillet 2020.

Si le confinement venait à se poursuivre au-delà, les partenaires sociaux conviendront de se réunir sans délai pour envisager les conditions de renouvellement du présent accord, qui, en tout état de cause, ne pourra s'appliquer au-delà du 31 décembre 2020.

## **Article 8 | *Suivi de l'accord***

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à se réunir au moins tous les 15 jours pour assurer un suivi du présent accord et, plus largement, pour faire un point sur la crise sanitaire et son impact sur l'organisation des entreprises de la branche professionnelle.

À cette fin, la délégation patronale s'engage à communiquer auprès des membres de la CPPNI sur :

- les tendances économiques du secteur ;
- le nombre de télétravailleurs ;
- le nombre d'arrêts maladie liés au « Covid-19 » ;
- le nombre de salariés placés en activité partielle ;

- les métiers/activités/services les plus touchés par une baisse d'activité ;
- le nombre de salariés concernés par la prise de congés payés dans le cadre de l'accord de branche.

#### **Article 9 | Dépôt et extension**

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

*Fait à Paris, le 6 avril 2020.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe Recueil de recommandations aux entreprises de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances**

En annexe de l'accord collectif de branche relatif aux congés, les partenaires sociaux ont souhaité émettre un certain nombre de recommandations à l'égard des entreprises en matière :

- d'organisation du travail et de maintien de salaire pour préserver aussi longtemps que possible la poursuite de l'activité mais également le niveau de vie des salariés ;
- de prévention afin de garantir avant tout la sécurité des salariés et de préserver leur santé physique et mentale ;
- de relations collectives de travail en vue de faciliter toute forme de dialogue social quelle qu'elle soit entre les salariés de l'entreprise mais également entre la direction et les représentants du personnel ;
- de formation afin de saisir l'opportunité de faire monter en compétences les collaborateurs et de les préparer à la reprise de demain.

Ces recommandations interviennent dans le cadre exceptionnel de la crise sanitaire liée au « Covid-19 ».

### **Privilégier le télétravail**

#### **■ Recommandation n° 1 : généraliser le télétravail pendant la période de confinement**

En cette période de confinement, le télétravail doit être le mode de travail privilégié pour tous les postes qui le permettent.

### **Encadrer et sécuriser le télétravail**

#### **■ Recommandation n° 2 : encadrer et sécuriser le télétravail pendant la période de confinement**

Les entreprises veillent à bien informer leurs clients sur les conditions de travail particulières actuelles et leur communiquent les horaires d'appel et les moyens d'être joints par mail, via un affichage sur place, à l'extérieur des locaux, et/ou une information sur leurs réseaux sociaux. Pour favoriser la continuité de leurs activités, il est conseillé aux entreprises de communiquer une adresse mail générique si possible et les points de contacts téléphoniques principaux vis-à-vis des contacts extérieurs.

#### **■ Recommandation n° 3 : élaborer et mettre à disposition des salariés des email-type**

Dans cette période de recours généralisé au télétravail, les entreprises sont encouragées à élaborer des email-type pour que leurs salariés en relation avec la clientèle puissent notamment expliquer les conditions particulières dans lesquelles ils exercent leur fonction en cas d'insatisfaction client.

#### ■ Recommandation n° 4 : mettre en place des mesures de prévention pour préserver la santé des salariés

Les entreprises mettent en place des mesures de prévention liées au risque d'isolement, à la charge de travail, aux risques d'accident ou maladie professionnelle et aux risques psychologiques.

Sur ce sujet, la mise en place de cellules psychologiques au niveau de la branche est envisagée.

#### ■ Recommandation n° 5 : suivre les bonnes pratiques du télétravail

Les bonnes pratiques du télétravail :

- lorsque l'environnement le permet, conserver le rythme que vous avez dans les locaux de l'entreprise ;
- dans le cas contraire, adapter les horaires de travail à votre situation personnelle, en créant de nouvelles habitudes régulières ;
- organiser la journée de travail, faites une « To-Do » ;
- gérer les priorités ;
- échanger par téléphone, visioconférence, ou mail avec vos collègues ;
- prendre une vraie pause déjeuner (au moins 30 minutes) ;
- ne pas rester sédentaire, se lever et marcher régulièrement ;
- prendre des pauses, comme au bureau ;
- aménager un espace de travail :
  - un espace calme où travailler sans être (trop) dérangé ;
  - un fond neutre derrière pour faciliter les visioconférences ;
  - tous les documents et matériel (chargeurs, fournitures...) à portée de main.

#### ■ Recommandation n° 6 : respecter le droit à la déconnexion

Même en cas de conditions de télétravail dites « dégradées », les entreprises et les salariés veillent à respecter des temps de déconnexion.

Il est rappelé qu'aucun salarié n'est tenu de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de ses heures habituelles de travail, pendant ses congés payés, ses temps de repos et ses absences, quelle qu'en soit la nature.

Il est rappelé à chaque salarié de :

- s'interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel, un message ou joindre un collaborateur par téléphone ;
- ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire.

Il est rappelé que chaque manager et/ou employeur doit :

- faire respecter les durées maximales de travail ;
- garantir le temps de repos ;
- réguler la charge de travail ;
- veiller à son obligation en matière de santé et de sécurité au travail (éviter le risque d'épuisement professionnel notamment) ;
- respecter la vie privée du salarié.

En effet, le respect du droit à la déconnexion présente un double enjeu pour le salarié :

- préserver sa sphère privée et ainsi mieux concilier vie professionnelle/vie personnelle ;
- préserver sa santé physique et mentale.

Sur ce point, il est rappelé que les partenaires sociaux de la branche ont signé un accord relatif au télétravail le 28 juin 2018.

## Assurer la sécurité des salariés dits « à risques »

### ■ Recommandation n° 7 : rendre obligatoire le télétravail ou l'arrêt de travail

Le ministère de la santé a publié une liste complète de salariés dits à risques. Ainsi, ces derniers doivent impérativement :

- soit être placé en télétravail ;
- soit être en arrêt maladie.

Les salariés dits « à risques » sont :

- les personnes âgées de 70 ans et plus ;
- les personnes aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, antécédents d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- les diabétiques insulino-dépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- les personnes présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- les malades atteints de cancer sous traitement ;
- les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise :
  - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive ;
  - infection à VIH non contrôlé ou avec des  $CD4 < 200/mm^3$  ;
  - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules-souches hématopoïétiques ;
  - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- les malades atteints de cirrhose au stade B ou C de la classification de Child-Pugh ;
- les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle  $> 40 kg/m^2$ ) ;
- les femmes enceintes à partir du 3<sup>e</sup> trimestre de la grossesse.

Si ces personnes sont placées en arrêt de travail, celles-ci bénéficient du maintien de salaire prévu à l'article 32 de par la convention collective.

## Assurer la sécurité des salariés travaillant dans les locaux

### ■ Recommandation n° 8 : repenser l'organisation du travail

Si le télétravail ne peut pas être à 100 % généralisé, l'entreprise doit alors garantir la sécurité de ses salariés en repensant l'organisation du travail :

- les règles de distanciation et les gestes barrière doivent impérativement être respectées ;
- mettre du matériel de désinfection à disposition de tous les salariés sur site ;
- limiter au strict nécessaire les réunions :
  - la plupart peuvent être organisées à distance ;
  - les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation ;
- interdire les regroupements de salariés dans des espaces réduits ;
- les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés ;
- l'organisation du travail doit être au maximum adaptée, par exemple mettre en place la rotation des équipes.

### ■ Recommandation n° 9 : fournir un justificatif de déplacement aux salariés

L'entreprise doit fournir un justificatif de déplacement professionnel pour motif impératif à tout salarié poursuivant son activité dans les locaux de l'entreprise.

### ■ Recommandation n° 10 : nettoyer régulièrement les locaux

L'entreprise communique auprès de son personnel de ménage sur les règles de nettoyage des locaux, sols et surfaces :

- le personnel d'entreprise doit être équipé d'une blouse à usage unique ;
- le lavage et la désinfection humide sont à privilégier :
  1. Nettoyer avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
  2. Rincer à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
  3. Laisser le temps de sécher ;
  4. Désinfecter à l'eau de javel diluée avec un nouveau bandeau de lavage à usage unique ;
- filière d'élimination classique pour les déchets potentiellement contaminés.

### ■ Recommandation n° 11 : adopter les bons réflexes en cas de contamination ou de suspicion de contamination

En cas de contamination ou de suspicion de contamination :

- renvoyer le salarié à son domicile ;
- appeler le 15 si les symptômes sont graves ;
- informer les salariés qui ont été en contact étroit avec le salarié ;
- nettoyer immédiatement les espaces de travail du salarié concerné.

### Assurer la continuité du dialogue social au sein de l'entreprise

#### ■ Recommandation n° 12 : faciliter la communication entre les salariés et les représentants du personnel

Les entreprises sont invitées à permettre aux représentants du personnel à utiliser les outils numériques internes afin de faciliter le lien avec les salariés en télétravail.

En tout état de cause, les entreprises sont invitées à faciliter, par tout moyen, le lien social entre les représentants du personnel et les salariés.

#### ■ Recommandation n° 13 : poursuivre les échanges avec le CSE

Dans une situation de crise sanitaire, le CSE joue un rôle particulièrement important dans les entreprises.

Ainsi, il est recommandé aux entreprises de continuer à consulter, à informer mais également à négocier avec leurs représentants du personnel tout en respectant les consignes de confinement (tenue des réunions en visioconférence/audioconférence).

#### ■ Recommandation n° 14 : accorder de la souplesse au crédit d'heures des membres du CSE

En cette période exceptionnelle de confinement, nous invitons les entreprises à accorder de la souplesse dans le cadre du décompte des crédits d'heures des membres du CSE, et ce, lorsqu'il en va de l'intérêt des salariés et/ou de l'entreprise.



## **Assurer le maintien de salaire à 100 % en cas d'arrêt de travail**

### **■ Recommandation n° 15 : maintenir le salaire en cas d'arrêt pour garde d'enfants**

Par dérogation temporaire à l'article 32 de la convention collective, tout salarié, quelle que soit son ancienneté, bénéficie du maintien de salaire dans les conditions prévues à ce même article, soit à hauteur de 100 % pendant les 3 premiers mois.

### **■ Recommandation n° 16 : maintenir le salaire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnels**

Par dérogation temporaire à l'article 32 de la convention collective, tout salarié, quelle que soit son ancienneté, bénéficie du maintien de salaire dans les conditions prévues à ce même article, soit à hauteur de 100 % pendant les 3 premiers mois, puis à hauteur des 2/3 pendant les 3 mois suivants.

## **Privilégier la formation de vos salariés**

### **■ Recommandation n° 17 : saisir l'opportunité de former mes salariés**

Que ce soit dans le cadre de l'obligation de formation continue liée à la DDA ou dans le cadre de la montée en compétences de vos salariés, les entreprises s'engagent à mettre en place des actions de formation pendant les heures chômées de leurs salariés.

Dans le cadre d'un recours à l'activité partielle, les coûts pédagogiques liés aux actions de formation suivies par les salariés concernés pendant leurs heures chômées pourront être financées à 100 % par le FNE-Formation via les DIRRECTE.