

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

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

Avenant du 27 juin 2024
relatif aux salaires

NOR : ASET2450666M

IDCC : 2247

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

PLANETE CSCA,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FBA CFDT ;

FEC FO assurances,

d’autre part,

il est convenu de ce qui suit :

Préambule

Compte tenu de la très forte incertitude pesant sur le marché du travail et sur le niveau d’inflation, les partenaires sociaux pourraient, s’ils le jugent nécessaire, engager de nouvelles discussions sur les salaires minima conventionnels.

Article 1^{er} | Grille des salaires minima annuels bruts

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI), ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 3,2 % au 1^{er} juillet 2024 les salaires annuels minima fixés à l’annexe IV à la convention collective, réévalués précédemment et en dernier lieu par l’avenant du 29 juin 2023, comme suit :

Ainsi, à compter du 1^{er} juillet 2024, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante, étant précisé que la référence à l’année s’entend du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025.

(En euros.)

Classe	Salaires annuels minima
Classe A	22 735
Classe B	23 909

Classe	Salaires annuels minima
Classe C	25 403
Classe D	28 280
Classe E	32 217
Classe F	38 230
Classe G	44 384
Classe H	54 405

Cette revalorisation porte exclusivement sur les salaires minima conventionnels tels que définis au premier alinéa de l'article 22 de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances et non sur les salaires réels pratiqués par les entreprises.

Il est par ailleurs précisé que les revalorisations individuelles et collectives négociées au sein des entreprises de la branche professionnelle prévalent sur la revalorisation actée dans le présent avenant, cette dernière jouant uniquement en garantie minimale.

Article 2 | Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La grille des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1^{er} du présent avenant est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant 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.

Fait à Paris, le 27 juin 2024.

(Suivent les signatures.)