

**Avenant du 24 avril 2025**

relatif aux embauches par contrats CDI et CDD  
(articles 18 et 19 de la convention collective)

NOR : ASET2550607M

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 ;**

**FSPBA CGT ;**

**SNECAA CFE-CGC ;**

**CFDT banques et assurances,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles 18 et 19 relatifs aux embauches par contrat à durée indéterminée et par contrat à durée déterminée des salariés de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2023, la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture impose à l'employeur de remettre au salarié embauché de nouvelles informations.

Ces avenants visent à intégrer ces obligations d'informations dans la convention collective afin que celles-ci soient bien appliquées par l'ensemble des entreprises.

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.

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

À défaut d'extension, cet avenant n'est pas applicable.

Les articles 18 et 19 sont modifiés comme suit :

## « Article 18 | *Embauche par contrat à durée indéterminée (CDI)*

### 1° L'embauche

L'embauche est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures de son embauche, dans lequel doivent obligatoirement figurer au moins les mentions suivantes :

- a) Identité des parties ;
- b) Lieu de travail ;
- c) Libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle ;
- d) Date de début du contrat ;
- e) Durée du congé payé ;
- f) Éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement ;
- g) Durée du travail en conformité avec les dispositions légales, conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes ;
- h) Mention de la convention collective du courtage d'assurances et/ou de réassurances ;
- i) Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ;
- j) Nom et adresse de l'organisme de prévoyance ;
- k) Régimes obligatoires de protection sociale complémentaire et contrats de protection sociale complémentaire auxquels est rattaché le salarié ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées ;
- l) Durée de la période d'essai et de son éventuel renouvellement ;
- m) Le droit à la formation assuré par l'employeur ;
- n) Procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail.

La visite de prévention et d'informations qui vient remplacer la visite médicale d'embauche est effectuée dans les trois mois qui suivent l'arrivée du salarié dans l'entreprise.

Tout membre du personnel doit être inscrit sur le registre unique du personnel, lequel mentionne, entre autres, sa qualification professionnelle en se référant à l'article 21 de la présente convention.

En outre, lors de l'embauche, il est remis à la personne recrutée, dans les conditions décidées par l'entreprise, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants, du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement quand il en existe un, ainsi qu'une notice d'information sur les contrats de prévoyance et de frais médicaux émise par l'organisme assureur.

### 2° La période d'essai

La période d'essai ne se présument pas, elle doit être expressément prévue, dans son principe et dans sa durée, dans le contrat de travail.

La durée de cette période d'essai est modulable entre l'employeur et le salarié, mais sa durée maximale est de :

- classes A à C : 2 mois, renouvelable une fois pendant 2 mois au maximum, soit au total 4 mois au maximum ;
- classe D : 3 mois, renouvelable une fois pendant 3 mois au maximum, soit au total 6 mois au maximum ;
- classes E et F : 4 mois, renouvelable une fois pendant 3 mois au maximum, soit au total 7 mois au maximum ;
- classes G et H : 4 mois, renouvelable une fois pendant 4 mois au maximum, soit au total 8 mois au maximum.

Le renouvellement de la période d'essai n'est pas automatique. La possibilité de son renouvellement doit être inscrite dans le contrat de travail initial, puis, avant la fin de la période d'essai, le renouvellement doit être demandé par écrit par l'une ou l'autre des parties et formalisé par un accord signé des deux parties.

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 par les textes en vigueur (art. 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.

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 par les textes en vigueur (art. L. 1221-26 du code du travail), soit :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la durée de la période d'essai. Pour appliquer le délai de prévenance, il est nécessaire de se fonder sur le nombre de jours de présence dans l'entreprise et non sur la période estimée de l'essai.

Pendant la période d'essai, la mise en place d'un suivi régulier de l'essai est préconisée.

Un bilan est effectué entre les parties avant le terme de la période d'essai.

### **3° La modification du contrat**

Toute modification d'un ou de plusieurs éléments essentiels du contrat doit faire l'objet d'une proposition écrite remise au salarié en main propre contre émargement ou en recommandé avec AR ; le salarié dispose d'un délai maximum d'un mois pour accepter ou refuser la modification.

#### **Article 19 | *Embauche par contrat à durée déterminée (CDD)***

Les entreprises peuvent faire appel à des salariés pour une durée limitée sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par le code du travail. Il est rappelé que cette modalité ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

## 1° L'embauche

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures de son embauche, dans lequel doivent obligatoirement figurer les mentions suivantes :

- a) Identité des parties ;
- b) Lieu de travail ;
- c) Libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle ;
- d) Date de début du contrat ;
- e) Durée du congé payé ;
- f) Éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement ;
- g) Durée du travail en conformité avec les dispositions légales, conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes ;
- h) Mention de la convention collective du courtage d'assurances et/ou de réassurances ;
- i) Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ;
- j) Nom et adresse de l'organisme de prévoyance ;
- k) Régimes obligatoires de protection sociale complémentaire et contrats de protection sociale complémentaire auxquels est rattaché le salarié ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées ;
- l) Durée de la période d'essai et conditions de son renouvellement ;
- m) Le droit à la formation assuré par l'employeur ;
- n) Procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail ;
- o) Durée du contrat dans les conditions fixées par les articles L. 1242-7 et suivants du code du travail ;
- p) Raison précise du motif du recours à un contrat à durée déterminée ;
- q) nom et qualification du salarié absent lorsque le motif du recours à un CDD est un remplacement ;
- r) Désignation du poste de travail ;
- s) Taux de l'indemnité de fin de contrat.

La visite de prévention et d'informations qui vient remplacer la visite médicale d'embauche est effectuée dans les délais en vigueur.

Tout membre du personnel doit être inscrit sur le registre unique du personnel, lequel mentionne, entre autres, sa qualification professionnelle en se référant à l'article 21 de la présente convention.

En outre, lors de l'embauche, il est remis à la personne recrutée, dans les conditions décidées par l'entreprise, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants, du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement quand il en existe un, ainsi qu'une notice d'information sur les contrats de prévoyance et de frais médicaux émise par l'organisme assureur.

## 2° La période d'essai

Conformément aux textes en vigueur (art. L. 1242-10 du code du travail), les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée sont admis à l'essai à raison d'un jour par semaine, dans la limite de :

- deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- un mois pour les contrats au-delà de 6 mois.

Un délai de prévenance, correspondant au délai minimum courant entre le moment où une des parties décide de rompre la période d'essai et le moment où cette rupture devient effective, doit être respecté en cas de rupture de la période d'essai.

Dans le cas des contrats à durée déterminée dans lesquels une période d'essai d'au moins une semaine est prévue, la partie qui met fin à cette dernière doit respecter un délai prévenance qui ne saurait être inférieur à :

- 24 heures, en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence.

## 3° Consultation

En cas de recours à du personnel sous contrat à durée déterminée, pour faire face à des nécessités de services en cas de surcroît de travail à caractère exceptionnel, ou de travaux urgents dus à des obligations propres à l'entreprise, le comité social et économique ou, le cas échéant, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront obligatoirement informés et consultés à ce sujet, conformément aux textes en vigueur (articles L. 2312-8 et L. 2312-26 du code du travail). »

*Fait à Paris, le 24 avril 2025.*

(Suivent les signatures.)