Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

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

Accord du 11 juin 2026

relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

NOR : *ASET2650765M*

IDCC : *2247*

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

Planète CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

SNECAA CFE-CGC ;

FEC FO assurance ;

CFDT banques et assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances, soucieux de consolider une démarche responsable et solidaire en faveur de l'emploi et de la qualité de vie au travail, se sont déjà engagés par l'accord du 1er juillet 2021 à soutenir les transitions professionnelles, la sécurisation des parcours et la justesse des conditions de travail au sein des entreprises de la branche.

Ce texte s'inscrit dans cette même logique et vient préciser et renforcer l'engagement de la branche en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, au regard des impératifs de non-discrimination, d'égalité des chances et de responsabilité sociale des entreprises.

Les partenaires sociaux rappellent que la branche a déjà adopté une approche progressive de la solidarité professionnelle, notamment en matière de maintien dans l'emploi, d'accompagnement des alternants et de promotion d'une organisation du travail respectueuse de la santé et de la qualité de vie au travail. Ils considèrent que la prise en compte du handicap s'inscrit pleinement dans cette trajectoire, en tant que levier de diversité, de performance et de cohésion sociale, et non comme un simple impératif réglementaire.

Le diagnostic, conduit au sein de la branche professionnelle en 2026, illustre à la fois les premiers acquis et les leviers de progression pouvant être mis en œuvre. Il témoigne d'une dynamique engagée : le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés a progressé de 2,7 %

en 2021 à 2,9 % en 2023, dans un contexte où 80 % des handicaps sont invisibles et où 85 % d'entre eux surviennent au cours de la vie professionnelle. Il met également en évidence que la majorité des entreprises, en particulier les TPE et PME qui constituent le tissu dominant de la branche, n'ont pas encore eu l'occasion de structurer leur démarche ni de se doter des outils adaptés, la gestion des situations de handicap restant le plus souvent traitée au cas par cas. C'est précisément pour répondre à ce besoin d'accompagnement et de mise en capacité que le présent accord a été élaboré.

Dans la continuité de ces engagements responsables et solidaires, les signataires estiment nécessaire de doter la branche d'un cadre spécifique et structuré pour favoriser l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap. Pour ce faire, ils souhaitent mobiliser l'ensemble des entreprises de courtage autour d'objectifs partagés, d'outils d'accompagnement adaptés et d'une culture inclusive explicitement portée par les directions et les représentants du personnel.

Le présent accord a donc vocation à consolider la politique de branche en matière de handicap, à valoriser les bonnes pratiques existantes et à encourager une démarche collective et durable, en harmonie avec les législations et les textes de référence en vigueur, ainsi qu'avec les engagements antérieurs de la branche sur le plan social et sociétal.

Article 1er | *Objet, champ d'application et principes directeurs de la politique de branche en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap*

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Le présent accord a pour objet de définir un cadre de référence commun à l'échelle de la branche du courtage d'assurances en matière d'inclusion, de maintien dans l'emploi et de développement des compétences des personnes en situation de handicap.

Il vise à accompagner les entreprises de la branche dans la mise en œuvre d'une politique volontariste et progressive, articulée autour d'objectifs partagés, de principes d'action et de leviers opérationnels adaptés à la diversité des structures.

À ce titre, la branche se fixe les orientations suivantes :

– favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap et sécuriser leurs parcours professionnels ;

– soutenir le maintien dans l'emploi et prévenir les situations de désinsertion professionnelle ;

– développer les compétences et l'accès à la formation, notamment au sein des organismes de formation et CFA préparant aux métiers du courtage ;

– promouvoir une culture inclusive au sein des entreprises de la branche ;

– encourager le recours au secteur du travail protégé et adapté dans une logique d'achat responsable.

Afin de décliner ces orientations, la branche pourra, chaque année, définir et piloter des actions concrètes, notamment :

– la conclusion et le suivi d'une convention avec l'Agefiph, permettant de structurer et d'accompagner les actions de la branche en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ;

– la mise en place d'un partenariat avec les ressources handicap formation (RHF) afin de renforcer l'accessibilité des dispositifs de formation et de développer une culture inclusive au sein des organismes de formation et des CFA ;

– la négociation de dispositifs mutualisés avec des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou des entreprises adaptées, afin de favoriser le développement de l'achat responsable au sein des entreprises de la branche ;
– l'engagement à mener un nouveau diagnostic à moyen terme (5 ans) pour mesurer les effets de l'accord ;
– la mobilisation de la contribution conventionnelle de la branche, notamment en vue d'abonder le financement d'actions de formation au bénéfice des personnes en situation de handicap.

Le présent accord repose sur un principe de proportionnalité, visant à adapter les engagements des entreprises à leur taille, à leurs ressources et à leur niveau de structuration.

Dans ce cadre, lorsque des dispositions conventionnelles prévoient des mesures allant au-delà des obligations légales, celles-ci tiennent compte de la capacité des entreprises à les mettre en œuvre. À titre illustratif :
– dans une logique d'adaptation aux spécificités des entreprises de la branche, il pourrait être envisagé de permettre à la négociation de branche d'ajuster le seuil de désignation du référent handicap, y compris en retenant un seuil inférieur à celui prévu par la loi, lorsque cela apparaît pertinent au regard des enjeux d'inclusion et d'accompagnement des salariés en situation de handicap ;
– pour les entreprises de taille intermédiaire, des modalités alternatives, telles que l'organisation d'un point annuel avec un référent externe (Agefiph, Cap emploi), pourront être prévues afin de garantir un accompagnement effectif.

Les partenaires sociaux de la branche affirment ainsi leur volonté de concilier ambition sociale, efficacité opérationnelle et soutenabilité pour les entreprises, dans une logique de progrès continu.

Article 2 | *Droits spécifiques et sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap*

Afin de lever les freins administratifs et organisationnels identifiés dans la branche, et de sécuriser les parcours professionnels des salariés en situation de handicap, les entreprises de la branche accordent des droits spécifiques directement mobilisables.

Article 2.1 | *Congés spécifiques pour démarches liées à la reconnaissance du handicap*

Afin de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, la branche instaure des autorisations d'absence spécifiques destinées à permettre la réalisation des démarches administratives et médicales liées à la reconnaissance et au suivi du handicap.

Bénéficiaires

Le présent dispositif bénéficie aux salariés :
– engagés dans une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ;
– ou bénéficiant d'une reconnaissance en cours de validité délivrée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Nature des absences

Les salariés concernés bénéficient d'autorisations d'absence rémunérées, distinctes des congés payés et des autres congés légaux ou conventionnels, pour les motifs suivants :
– demande initiale ou renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) : jusqu'à 3 jours ouvrables par demande, fractionnables en demi-journées, destinés

à la réalisation des démarches administratives, à la collecte des pièces justificatives et aux consultations médicales nécessaires ;

– ces autorisations d'absence couvrent également, lorsqu'elles sont nécessaires à la sécurisation du parcours professionnel, les rendez-vous médicaux, les visites de pré-reprise, les visites de reprise ainsi que les démarches administratives en lien avec le maintien dans l'emploi.

Modalités d'organisation

Les absences sont accordées sous réserve d'un délai de prévenance raisonnable et sont fixées d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, en tenant compte des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié peut être tenu de justifier de la réalité des démarches engagées, dans le respect de la confidentialité des données de santé.

Le salarié peut, s'il le souhaite, bénéficier d'un accompagnement individualisé dans ses démarches par le référent handicap, le service des ressources humaines ou toute personne ressource désignée par l'entreprise, dans le respect de la confidentialité des informations personnelles.

Rémunération et régime juridique

Les autorisations d'absence prévues au présent article :

– sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et aux congés ;

– donnent lieu au maintien de la rémunération ;

– ne donnent lieu à aucune récupération.

Articulation avec les autres dispositifs

Ces autorisations d'absence s'articulent avec les autres droits existants, notamment les autorisations d'absence pour examens médicaux obligatoires, les aménagements de poste ou de temps de travail, ainsi que les mesures prévues dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les entreprises sont encouragées à compléter ces dispositions par des mesures plus favorables, notamment dans le cadre d'accords d'entreprise ou de politiques handicap.

Article 2.2 | *Modalités d'exercice et de suivi*

Les salariés informés de leur situation de handicap font valoir ces droits par simple demande écrite auprès de leur employeur, accompagnée le cas échéant des justificatifs nécessaires (convocation MDPH, rendez-vous médical, notification CDAPH).

Les entreprises veillent à ce que l'exercice de ces droits ne porte pas atteinte à la confidentialité des données de santé et respecte les dispositions relatives à la protection des données personnelles.

Un suivi annuel de l'utilisation de ces droits sera réalisé au niveau de la branche, dans le cadre de la commission de suivi prévue à l'article suivant, afin d'évaluer leur effectivité et d'envisager d'éventuels ajustements.

Article 3 | *Développement des compétences et sécurisation des parcours professionnels*

Afin de favoriser l'accès à la formation, l'adaptation des compétences aux évolutions des métiers du courtage d'assurances et la sécurisation des parcours professionnels des salariés en

situation de handicap, la branche met en place des dispositifs spécifiques d'accompagnement et de financement.

Abondement du compte personnel de formation (CPF)

En complément des droits acquis au titre du compte personnel de formation et des abondements prévus par les dispositifs légaux, la branche instaure un abondement spécifique au bénéfice des salariés en situation de handicap, constituant un droit mobilisable dans les conditions définies par la branche.

Cet abondement est mobilisable dans la limite de 1 000 euros par projet de formation, dans la limite d'un plafond défini par la branche, pour des actions visant prioritairement :

– le maintien dans l'emploi, notamment en cas d'évolution de l'état de santé ou du poste de travail ;
– l'adaptation des compétences aux évolutions technologiques, numériques et aux transformations des métiers du courtage d'assurances ;
– les projets de reconversion professionnelle, de mobilité interne ou externe ;
– l'accès à une certification ou à une qualification reconnue.

Les critères d'attribution, les montants mobilisables ainsi que les délais de traitement des demandes font l'objet d'une information transparente et accessible aux salariés.

L'abondement est accordé sur demande du salarié, après examen de la cohérence du projet au regard des priorités définies par la branche.

Modalités de financement

Les partenaires sociaux confient à l'Opco Atlas la mise en œuvre opérationnelle de ces abondements, dans le cadre :

– des fonds mutualisés disponibles ;
– et, le cas échéant, de contributions conventionnelles dédiées définies par la branche.

L'Opco Atlas veille à la priorisation des demandes émanant des salariés en situation de handicap dans l'instruction et le financement des dossiers de formation.

Accompagnement des parcours

Les salariés concernés peuvent bénéficier d'un accompagnement renforcé dans la construction de leur projet de formation, notamment via le conseil en évolution professionnelle (CEP), les services de l'Opco Atlas ou les dispositifs d'accompagnement mis en place par les entreprises.

La branche promeut la formation systématique des managers à l'accompagnement du handicap au travail.

Les entreprises sont encouragées à intégrer ces situations dans leur politique de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), en lien avec les acteurs du handicap, et à favoriser un accès effectif des salariés en situation de handicap aux dispositifs d'évolution professionnelle, de mobilité interne et de reconversion.

Suivi et évaluation

Un bilan annuel de la mise en œuvre du présent dispositif est présenté à la commission de suivi de l'accord.

Ce bilan porte notamment sur :

– le nombre de salariés bénéficiaires ;
– la nature des formations financées ;
– les montants mobilisés ;

– les délais de traitement des demandes ;

– les effets constatés en matière de maintien dans l'emploi, d'évolution professionnelle et de sécurisation des parcours.

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux peuvent décider d'ajuster les priorités, les modalités de financement ou les plafonds d'abondement.

Article 4 | *Mise en place d'une banque de ressources handicap de branche*

Afin de faciliter l'accès à l'information et aux dispositifs relatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap, la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances met en place une banque de ressources dédiée, constituant un point d'entrée unique à destination des entreprises, en particulier des TPE et PME.

Ce dispositif s'inscrit dans une logique de capitalisation des ressources existantes, notamment celles proposées par l'Agefiph et les acteurs institutionnels et spécialisés, sans création systématique de contenus nouveaux.

Finalités du dispositif

La banque de ressources a pour objet de :

– améliorer la lisibilité et l'accessibilité des dispositifs relatifs au handicap ;

– faciliter l'appropriation des outils existants par les entreprises de la branche ;

– outiller les employeurs dans leurs démarches de recrutement, d'intégration, de maintien dans l'emploi et d'aménagement des situations de travail ;

– favoriser l'harmonisation des pratiques et la diffusion de repères communs au sein de la branche ;

– accompagner la montée en compétence des acteurs de l'entreprise sur les situations de handicap, y compris les handicaps invisibles.

Contenu de la banque de ressources

La banque de ressources regroupe des contenus sélectionnés, structurés et actualisés, adaptés aux spécificités du secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Elle comprend notamment :

– des ressources opérationnelles facilitant la mise en œuvre des démarches handicap (guides pratiques, fiches réflexes, supports de sensibilisation, modèles de documents) incluant explicitement des contenus relatifs à l'accessibilité numérique, aux handicaps invisibles, aux aménagements raisonnables, au télétravail comme levier d'inclusion et aux démarches de maintien dans l'emploi ;

– des outils de pilotage simplifiés, adaptés en particulier aux TPE et PME, permettant le suivi des actions engagées et des situations individuelles ;

– des contenus de sensibilisation et d'acculturation, incluant notamment des formats pédagogiques courts, des témoignages et des retours d'expérience.

Ces ressources intègrent, en tant que de besoin, des renvois vers les dispositifs d'accompagnement, d'appui et de financement existants, notamment ceux proposés par l'Agefiph.

Les supports mis à disposition sont conçus ou sélectionnés de manière à garantir leur accessibilité effective à l'ensemble des utilisateurs, notamment au regard des règles d'accessibilité numérique.

Modalités de mise à disposition

La banque de ressources est rendue accessible via les outils numériques de la branche, notamment les plateformes mises à disposition par l'Opco Atlas, dans des conditions garantissant une accessibilité simple et une utilisation opérationnelle par les entreprises ainsi qu'à leur accessibilité effective pour les personnes en situation de handicap.

Une attention particulière est portée à l'ergonomie et à la lisibilité des contenus, afin de faciliter leur appropriation, notamment par les dirigeants et managers des petites structures.

Mise en œuvre et animation

La mise en œuvre du dispositif repose sur :

– un recensement et une sélection des ressources existantes pertinentes, en lien avec les partenaires institutionnels et les acteurs spécialisés ;

– une structuration des contenus adaptée aux besoins des entreprises de la branche ;

– une actualisation régulière des ressources, tenant compte des évolutions législatives, conventionnelles et des retours d'expérience et veillant à leur caractère directement opérationnel pour les entreprises, en particulier les TPE et PME.

Des actions de communication et de valorisation sont mises en place afin de favoriser l'appropriation du dispositif par les entreprises.

Pilotage et suivi

La commission paritaire de suivi de l'accord assure le pilotage du dispositif.

À ce titre, elle veille notamment :

– à la pertinence et à l'actualisation des ressources proposées ;

– à l'adéquation du dispositif aux besoins des entreprises ;

– à l'analyse de son utilisation et de son impact ;

– à l'intégration et à l'actualisation des contenus relatifs à l'accessibilité numérique, aux handicaps invisibles, aux aménagements raisonnables, au télétravail inclusif et au maintien dans l'emploi.

Elle peut décider de toute évolution utile relative au contenu, aux modalités d'accès ou aux priorités du dispositif.

L'Opco Atlas est associé à la mise en œuvre opérationnelle et à l'animation de la banque de ressources, dans le cadre de ses missions.

Article 5 | *Conventionnement avec les acteurs du handicap et offres de services de branche*

Afin de faciliter l'accès des entreprises aux dispositifs relatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap et de lever les freins liés à la complexité de l'écosystème, la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances met en place une démarche structurée de partenariat avec les acteurs du handicap et développe une offre de services dédiée.

Cette démarche s'inscrit dans une logique de facilitation, sans se substituer aux dispositifs existants, et en articulation avec la banque de ressources prévue à l'article précédent.

Objectifs

L'offre de services de branche a pour objectifs de :

– améliorer la lisibilité et l'accessibilité des dispositifs existants ;

– orienter les entreprises vers les interlocuteurs et solutions adaptés à leurs besoins ;

– sécuriser les démarches engagées, notamment pour les TPE et PME ;

– favoriser la mobilisation effective des dispositifs d'accompagnement et de financement ;
– renforcer la capacité d'action de la branche en matière d'inclusion et de maintien dans l'emploi ;
– préciser leurs objectifs, leur calendrier de mise en œuvre et les résultats attendus ;
– définir les modalités d'accès simplifié des entreprises aux dispositifs mobilisables ;
– organiser leur articulation avec les référents handicap et les services d'accompagnement existants ;
– identifier de manière opérationnelle les solutions mobilisables en matière de recrutement, d'adaptation des postes, de maintien dans l'emploi et de financement des mesures individuelles ou collectives.

Conventionnement avec les acteurs du handicap

La branche engage une démarche de conventionnement avec les principaux acteurs institutionnels et opérationnels du champ du handicap, notamment l'Agefiph et le réseau Cap emploi, ainsi que, le cas échéant, avec d'autres partenaires spécialisés.

Ces conventions ont notamment pour objet de :
– préciser les modalités de coopération entre les parties ;
– faciliter l'orientation des entreprises et la fluidité des parcours ;
– définir des modalités d'échange d'informations, dans le respect des règles applicables ;
– favoriser, lorsque cela est pertinent, une déclinaison territoriale des partenariats.

Mise en place d'un dispositif d'orientation des entreprises

La branche met en place un dispositif d'orientation destiné à accompagner les entreprises dans l'identification et la mobilisation des acteurs et dispositifs adaptés à leur situation.

Ce dispositif a notamment pour vocation :
– d'assurer une première qualification des besoins des entreprises ;
– de proposer une orientation vers les partenaires compétents ;
– de faciliter l'accès aux dispositifs d'accompagnement existants.

Il ne se substitue pas aux acteurs opérationnels intervenant dans le traitement des situations individuelles.

Il veille à garantir un accès lisible, rapide et simplifié pour les entreprises, en lien avec les référents handicap lorsqu'ils existent.

Structuration de l'offre de services

L'offre de services de branche s'appuie sur des parcours d'accompagnement types, correspondant aux principales situations rencontrées par les entreprises, notamment :
– le recrutement de personnes en situation de handicap ;
– l'adaptation des postes de travail ;
– la prévention de la désinsertion professionnelle ;
– le maintien dans l'emploi.

Ces parcours visent à améliorer la lisibilité des démarches, en identifiant les étapes clés et les acteurs mobilisables.

Ils intègrent, pour chaque situation, l'identification des dispositifs de financement mobilisables et des interlocuteurs associés.

L'ensemble du dispositif est articulé avec la banque de ressources de branche, afin de proposer un accès cohérent et centralisé à l'information, aux outils et aux services.

Mise en œuvre et animation

La mise en œuvre du présent article repose sur :

– l'identification et la priorisation des partenaires stratégiques ;

– la formalisation progressive des conventions ;

– la définition des modalités d'accès au dispositif d'orientation ;

– des actions de communication destinées à favoriser l'appropriation de l'offre de services par les entreprises.

L'Opco Atlas est associé à la mise en œuvre opérationnelle du dispositif, dans le cadre de ses missions.

Suivi et évaluation

La commission paritaire de suivi de l'accord assure le pilotage du dispositif.

À ce titre, elle veille notamment :

– à la pertinence des partenariats engagés ;

– à l'utilisation de l'offre de services par les entreprises ;

– à son adaptation aux besoins du secteur et aux évolutions de l'écosystème.

Un bilan annuel des partenariats est dressé par la commission paritaire de suivi. Ce bilan porte notamment sur leur mise en œuvre effective, leur niveau d'utilisation par les entreprises et les résultats obtenus au regard des objectifs fixés.

Elle peut décider de toute évolution utile relative aux modalités de mise en œuvre, aux priorités ou aux partenariats développés.

Article 6 | *Durée, révision et dénonciation de l'accord*

Article 6.1 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée de trois (3) ans, à compter de la date de sa signature.

Il est automatiquement reconduit par période de trois ans, sauf dénonciation ou révision prévues aux paragraphes suivants.

Article 6.2 | *Révision triennale de l'accord*

À l'issue de chaque période triennale, les parties signataires (employeurs et organisations syndicales signataires) peuvent engager une procédure de révision du présent accord.

Cette révision vise à adapter les dispositions relatives à la politique handicap, en tenant compte notamment :

– de l'évolution des données statistiques sur les personnes en situation de handicap dans le courtage d'assurances ;

– des évolutions législatives et réglementaires en matière de droit du travail et de handicap ;

– des retours d'expérience des entreprises et des partenaires sociaux.

Article 6.3 | *Modalités de la dénonciation*

L'accord pourra être dénoncé par l'une ou l'ensemble des parties signataires, dans les conditions prévues par le code du travail (articles L. 2261-9 à L. 2261-13).

La dénonciation doit faire l'objet d'une notification écrite aux autres signataires, avec mention expresse de la volonté de dénoncer le présent accord, puis d'un dépôt administratif auprès de l'instance compétente (DREETS).

Article 6.4 | *Effets de la dénonciation*

À l'expiration du préavis de dénonciation prévu par la loi ou par l'accord lui-même, celui-ci cesse de produire effet.

Toutefois, les dispositions continuent à bénéficier aux salariés pendant une période de survie, conformément aux garanties légales en cas de dénonciation d'un accord collectif de branche.

Article 7 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord sera applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. À défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

Une clause de revoyure est organisée au plus tard dix-huit mois après l'entrée en vigueur du présent accord. À cette occasion, les partenaires sociaux examinent les premiers résultats obtenus, les difficultés de mise en œuvre rencontrées par les entreprises, ainsi que les éventuelles évolutions législatives ou réglementaires intervenues, afin d'ajuster, le cas échéant, les dispositions du présent accord.

Article 8 | *Dépôt et extension*

La partie patronale s'engage à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Article 9 | *Dispositions particulières*

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 Courbevoie, le 11 juin 2026.

(Suivent les signatures.)