

Brochure n° 3110

Convention collective nationale

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

(14^e édition. – Mars 2004)

AVENANT DU 27 JUILLET 2005
À L'ACCORD DU 8 NOVEMBRE 2004
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET0551032M

IDCC : 2247

Les parties signataires du présent avenant décident de compléter par les dispositions du présent avenant l'accord sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances signé le 8 novembre 2004 et étendu par arrêté ministériel du 13 avril 2005.

Par cet avenant, les partenaires sociaux entendent développer l'accord du 8 novembre 2004 et instaurer un dispositif complet et équilibré sur la formation professionnelle dans le courtage d'assurance.

Cet accord pourra être complété à l'avenir par d'autres dispositifs décidés et mis en place par les partenaires sociaux afin de faciliter, d'améliorer et de développer la formation professionnelle dans le courtage d'assurance.

TITRE IV

**LA DÉTERMINATION DES BESOINS
DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

Article 19

L'entretien professionnel

Les signataires rappellent qu'un entretien professionnel doit être fait régulièrement au moins 1 fois tous les 2 ans, sauf disposition plus favorable.

Au cours de cet entretien le point sera fait avec le salarié sur l'emploi exercé, ainsi que sur les développements possibles de l'emploi dans la filière métier ou dans une autre filière métier et sur les acquisitions de compétences correspondantes.

Ainsi, les parties signataires du présent avenant décident de modifier en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, l'article 21.3 *b* de la convention collective du 18 janvier 2002 des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, relatif à l'entretien individuel de carrière.

L'article 21.3 *b* de ladite convention est remplacé par le texte suivant :

« Cette classification devant permettre au salarié d'évoluer professionnellement, des entretiens individuels de carrière avec le responsable hiérarchique doivent être organisés au minimum tous les 2 ans au sein des entreprises de courtage d'assurances ou de réassurances. Ces entretiens ont lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant. L'employeur peut faire appel à un concours technique extérieur.

Il est possible au sein de chaque entreprise de prévoir une fréquence plus courte, en accord avec les délégués syndicaux, pour l'ensemble du personnel ou pour une catégorie spécifique, pour les questions relevant du présent article, ou uniquement pour des questions relatives à la formation professionnelle.

Ces entretiens ont notamment pour objet d'évaluer les compétences du salarié, d'examiner les éventuelles actions de formation que celui-ci peut suivre ainsi que d'étudier, au regard des besoins prévisibles de l'entreprise, ses souhaits de mobilité professionnelle.

Ces entretiens doivent également permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise et de ses aptitudes, en fonction de la situation de l'entreprise.

Afin de faciliter la mise en place dans les entreprises de l'entretien professionnel, un outil sera élaboré par les organisations professionnelles de la branche et mis à la disposition des entreprises, visant à la préparation des salariés à l'entretien. Cet outil comportera des informations sur les dispositifs relatifs à la formation mis en place dans la branche professionnelle.

Le salarié est informé de la tenue de l'entretien professionnel le concernant au moins une semaine à l'avance.

Au cours de l'entretien professionnel, sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;

- les conditions de réalisation des actions de formation, notamment au regard du temps de travail et des engagements réciproques visés à l'article 15 de l'accord sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 8 novembre 2004.

Lors de la mise en place de cet entretien dans les entreprises, ces modalités sont communiquées à l'ensemble des salariés, après information des instances représentatives compétentes.

Les besoins qui auront été identifiés lors de cet entretien font l'objet, dans la mesure du possible, de propositions en matière d'actions de formation, en liaison avec la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi au sein de l'entreprise.

A l'issue de cet entretien, le salarié est informé, de façon précise, formalisée et personnalisée, des conclusions de celui-ci. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien professionnel, le salarié peut demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou un responsable du service des ressources humaines.

Article 20

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et de construire le cas échéant un parcours de formation adapté.

Il peut être mis en place soit à l'initiative de l'employeur, sous réserve de l'accord du salarié, soit à l'initiative du salarié.

Par ailleurs, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie et totalisant au moins 5 ans (consécutifs ou non) d'activité professionnelle salariée, peut faire la demande auprès de son employeur pour réaliser un bilan de compétences.

Lorsque le bilan de compétences est à l'initiative du salarié, il est financé :

- soit par l'organisme paritaire agréé au titre du CIF, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur ;
- soit par OPCASSUR dans le cadre du DIF en application du titre V du présent avenant, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur.

Lorsque le bilan de compétences est à l'initiative de l'employeur en accord avec le salarié, il est financé par les fonds dédiés à la formation (plan de formation ou professionnalisation), et le cas échéant par OPCASSUR, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur.

Quelles que soient les modalités de réalisation du bilan de compétences, le salarié est le seul destinataire des résultats du bilan de compétences. Cependant, en accord avec le salarié, l'employeur peut obtenir une copie du document de synthèse, notamment lorsque le bilan de compétences a été à son initiative.

Article 21

Le passeport formation

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Pour cela, le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recensera notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalités professionnelles délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe, et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilan de compétences dont il a bénéficié.

Le passeport formation étant un droit du salarié mis en œuvre à son initiative, l'entreprise ne peut ni l'imposer, ni le systématiser.

Le passeport formation étant la propriété personnelle du salarié et utilisé sous sa seule responsabilité, l'entreprise ne peut en exiger la communication notamment lors d'une opération de recrutement ou d'évaluation des compétences.

TITRE V

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Les partenaires sociaux soulignent leur intérêt commun à favoriser le développement et l'accès des salariés au droit individuel à la formation (DIF).

Le DIF peut éventuellement être utilisé pour la réalisation d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Se référant à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004, ils confirment que tout salarié d'une entreprise de courtage d'assurances et/ou de réassurances bénéficie d'un droit individuel à la formation selon les modalités définies ci-dessous.

Article 22

Salariés bénéficiaires et durée de la formation

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiaire, au terme de chaque année civile, d'un crédit d'heures relatif au droit individuel à la formation.

Il est possible, au sein de chaque entreprise, d'appliquer une période de référence différente de l'année civile.

Le droit individuel à la formation permet à chaque salarié, bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, de bénéficier de 21 heures de formation par année civile. Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du même droit calculé *pro rata temporis*, sous condition de justifier d'une ancienneté de 4 mois dans l'entreprise, consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois.

Pour les salariés à temps partiel, le droit est calculé *pro rata temporis* par rapport à la durée conventionnelle du travail dans l'entreprise, et se cumule dans la limite de 120 heures. Toutefois, les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée collective du travail applicable dans l'entreprise sont assimilés à des salariés à temps plein pour le calcul de leur droit individuel à la formation.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée entrant en cours d'année civile, le crédit d'heures dû au titre du droit individuel à la formation est acquis au terme d'une année civile complète. Ce nombre d'heures est cependant majoré d'un crédit d'heures proratisé correspondant à la période comprise entre sa date d'embauche et le 31 décembre de l'année de son entrée en fonction dans l'entreprise.

Exemple :

Un salarié en CDI et à temps plein entrant le 1^{er} juillet 2005 acquiert 21 heures au titre du droit individuel à la formation le 31 décembre 2006, majorées de 10,5 heures pour la période allant du 1^{er} juillet 2005 au 31 décembre 2005. Ainsi, le salarié acquiert 31,50 heures le 31 décembre 2006.

Chaque année l'employeur remettra à chaque salarié une fiche d'information sur ses droits acquis au titre du DIF.

Article 23

Calendrier de mise en œuvre

Le droit individuel à la formation prend effet pour la première fois au 7 mai 2004. Ainsi, les salariés en poste dans l'entreprise en 2004 bénéficient au titre de l'année 2004 d'un crédit d'heures proratisé.

Pour les salariés en poste dans l'entreprise au 7 mai 2004, ce crédit est égal à 14 heures (soit 239/366 de 21 heures). Ainsi, au 31 décembre 2005, les salariés intéressés acquièrent 35 heures de formation au titre du droit individuel à la formation.

Pour les salariés en poste dans l'entreprise entre le 7 mai 2004 et le 31 décembre 2004, le crédit d'heures acquis au titre de l'année 2004 est proratisé en fonction de la date à laquelle ils sont entrés en fonction dans l'entreprise.

Les salariés peuvent utiliser, pour la première fois, les heures de formation acquises au titre du droit individuel à la formation à compter du 1^{er} janvier 2006.

Article 24

Nature des actions de formation réalisées au titre du droit individuel à la formation

Les types d'actions de formation suivies au titre du droit individuel à la formation par le salarié sont prioritairement, sans pour cela être exclusives :

- les actions d'acquisition, d'entretien, de promotion ou de perfectionnement des connaissances professionnelles ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'une des qualifications qui seraient reconnues par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurance ou qui seraient, ultérieurement à la conclusion du présent accord, enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou inscrites sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du courtage d'assurance (CPNEFP) ;
- les actions de bilan de compétences ;
- les actions de validation des acquis de l'expérience.

Article 25

Exercice du droit individuel à la formation

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est à l'initiative du salarié en concertation avec son employeur.

L'employeur doit informer annuellement par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation, dans les 2 mois qui suivent leur acquisition.

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités de réalisation (durée, date...) sont arrêtés par un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation, il formule sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires, à compter de la date de première présentation de la lettre, pour notifier sa réponse au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les heures de formation liées au droit individuel à la formation s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail, de trajet et de maladies professionnelles.

La rémunération du salarié qui correspond aux heures de formation effectuées pendant le temps de travail doit être maintenue.

Article 26

Désaccord sur le choix de l'action de formation

Lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix d'une action de formation demandée au titre

du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF) dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à l'organisme paritaire agréé au titre du CIF le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation, ainsi que les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du code du travail.

En cas de prise en charge par l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation, les heures de formation sont déduites du crédit d'heures acquis et restant dû au titre du DIF.

En cas de non-utilisation d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation, et lorsque le salarié demande à en bénéficier après 2 refus de son employeur et lorsque l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation refuse de le prendre en charge, l'employeur doit financer une formation selon les règles de prise en charge fixées par les instances paritaires compétentes d'OPCASSUR.

Si OPCASSUR refuse une telle prise en charge, la demande devra être soumise au comité paritaire du courtage d'OPCASSUR dont la décision s'imposera aux parties.

Article 27

Allocation de formation

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par la réglementation en vigueur. Cette allocation de formation est versée en complément de la rémunération mensuelle de l'intéressé.

Article 28

Prise en charge par OPCASSUR

L'action de formation suivie au titre du droit individuel à la formation ne peut intervenir qu'après acceptation de sa prise en charge par OPCASSUR, selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes.

Article 29

Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

L'acquisition d'heures de formation au titre du droit individuel à la formation est suspendue en cas d'absence, excepté pour :

- les congés payés ;
- les jours dits de réduction du temps de travail ;

- les congés de maternité et de paternité ;
- les absences pour maladie professionnelle et accident du travail ;
- les absences pour maladie ou accident, dans la limite de 25 jours ouvrables, continus ou discontinus, par période de référence ;
- les accidents de trajet.

Article 30

Droits du salarié en cas de licenciement

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, l'employeur est tenu, dans la lettre de notification de licenciement, d'informer le salarié de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation pendant le préavis.

Lorsque le salarié souhaite bénéficier de son droit individuel à la formation, il doit en faire la demande à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, avant la fin de son préavis, que celui-ci soit travaillé ou que l'employeur l'en ait dispensé.

En cas de non-utilisation d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation, et lorsque le salarié demande à en bénéficier, l'employeur doit financer une formation correspondant à ces heures non utilisées, selon les règles de prise en charge fixées par les instances paritaires compétentes d'OPCASSUR.

Lorsqu'elle est due, l'allocation est calculée sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise, conformément à l'article 27. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, lorsqu'elle a été demandée par le salarié.

Article 31

Droits du salarié en cas de démission

En cas de démission, le salarié bénéficie de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin de son préavis.

Le salarié doit en faire la demande à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, avant la fin de son préavis, que celui-ci soit travaillé ou que l'employeur l'en ait dispensé.

Article 32

Droits du salarié en cas de mobilité

En cas de mobilité au sein d'un même groupe, les droits acquis au titre du droit individuel à la formation sont maintenus.

Article 33

Droits du salarié en cas de départ ou de mise à la retraite

En cas de départ ou de mise à la retraite, le salarié bénéficie de son droit individuel à la formation sous réserve que l'intégralité de l'action de formation ne se poursuive pas au-delà du terme du préavis.

Lorsque le salarié souhaite bénéficier de son droit individuel à la formation, il doit en faire la demande à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception.

TITRE VI OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Article 34

Missions

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, les partenaires sociaux de la branche professionnelle instituent un observatoire des métiers et des qualifications du courtage d'assurances et de réassurances.

Cet observatoire des métiers et des qualifications du courtage d'assurances et de réassurances est chargé notamment :

- de mettre en place et diligenter des enquêtes et des études sur l'état de la formation dans la branche ;
- de rassembler les informations nécessaires à garantir un droit à la formation tout au long de la vie ;
- d'arrêter le cahier des charges destiné aux personnes mandatées pour ces enquêtes et ces études.

L'observatoire exerce ses missions sous le contrôle de la CPNEFP du courtage d'assurances.

Le règlement intérieur de la CPNEFP (annexe VIII de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances) pourra être revu afin d'être en corrélation avec celui de l'observatoire et les nouveaux dispositifs mis en place en matière de formation professionnelle.

Article 35

Comité paritaire de pilotage

Un comité paritaire de pilotage est instauré. Ce comité a pour missions :

- d'étudier la forme juridique que devra prendre l'observatoire des métiers et des qualifications du courtage d'assurances et de réassurances ;
- de rédiger tout document nécessaire à sa création et à son fonctionnement. Ces documents seront transmis, si nécessaire, à la commission paritaire pour négociation et signature.

Ce comité paritaire de pilotage est composé d'un représentant par organisation syndicale de salariés habilité à participer à la CPNEFP et d'un nombre égal de représentants patronaux de la branche. Il se réunira pour la première fois dans les 3 mois, à compter de la signature du présent avenant.

Article 36

Présidence du comité de pilotage

Le président de la CPNEFP est de droit président dudit comité paritaire de pilotage de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Le président du comité paritaire de pilotage de l'observatoire des métiers et des qualifications a pour rôle :

- de représenter ce comité de pilotage ;
- de rendre compte des activités du comité de pilotage devant la CPNEFP et la commission paritaire ;
- d'assurer la tenue et l'ordre du jour des réunions.

Article 37

Financement

Les dépenses de création et de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des qualifications du courtage d'assurances et de réassurances pourront être financées le cas échéant par OPCASSUR après accord de ses instances paritaires compétentes et en application de la loi et des règlements pris ou à prendre en application de celle-ci.

Les enquêtes et les études souhaitées par l'observatoire des métiers et des qualifications du courtage d'assurances et de réassurances pourront être prises en charge par OPCASSUR après accord de ses instances paritaires compétentes.

TITRE VII

FORMATION, RECRUTEMENT ET MISE À LA RETRAITE AVANT 65 ANS

Il est rappelé que, conformément à l'accord sur le financement de la formation du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 14 novembre 2002, étendu par arrêté ministériel du 10 juillet 2003, le secteur constitué des entreprises relevant de la convention collective du travail des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances adhère à l'OPCA assurances créé par l'accord du 22 décembre 1994 et désigné comme unique organisme collecteur des fonds affectés à la formation continue des salariés.

En application de l'article L. 122-14-13 du code du travail (art. 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites), les employeurs ont la possibilité de mettre à la retraite, en respectant le délai de prévenance conventionnel (1), les salariés ayant moins de 65 ans dès lors qu'ils peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et s'ils peuvent faire liquider sans abattement les retraites complémentaires obligatoires auxquelles l'employeur cotise avec eux. En contrepartie, les partenaires sociaux sont convenus d'augmenter le pourcentage de la masse salariale consacré au financement de la formation professionnelle continue et de mettre en place une politique de recrutement.

Article 38

Contrepartie en termes de formation

Dans les entreprises employant moins de 10 salariés, le taux consacré au financement de la formation professionnelle continue est porté, à compter du 1^{er} janvier 2006, à 0,80 % de la masse salariale de l'année de référence et à 1 % à compter du 1^{er} janvier 2007.

(1) Alinéa 1 de l'article 33 de la convention collective du 18 janvier 2002

Dans les entreprises employant 10 salariés et plus, ce taux est porté, à compter du 1^{er} janvier 2006, à 1,9 % de la masse salariale de l'année de référence.

Article 39

Contrepartie en termes de recrutement

Dans les entreprises employant 10 salariés et plus, la mise à la retraite d'un salarié répondant aux conditions fixées au 2^e alinéa du préambule ci-dessus ne peut être considérée comme un licenciement en cas de recrutement d'un salarié en contrat à durée indéterminée pour 3 salariés mis à la retraite.

Ce recrutement doit intervenir au plus tard dans les 6 mois suivant la 3^e mise à la retraite et, dans tous les cas, dans les 24 mois après la première mise à la retraite. Ces délais courent à compter de l'effectivité de la mise à la retraite.

Cependant, afin de respecter la réglementation en vigueur, les compensations en terme de recrutement seront suspendues pour les entreprises mettant en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi.

Article 40

Information du salarié et échange de vues préalable

L'employeur qui envisage la mise à la retraite d'un salarié répondant aux conditions fixées au 2^e alinéa du préambule ci-dessus le convoque par écrit à un entretien individuel pour lui faire part de son intention.

Au cours de cet entretien, le salarié peut faire valoir sa situation personnelle et professionnelle, et demander l'annulation ou le report des dispositions envisagées par l'employeur ; dans ce cas, dans le mois suivant cet entretien, l'employeur indique par écrit à l'intéressé s'il maintient ou non son intention.

Si la décision de mise à la retraite est maintenue, le salarié peut alors, dans les 30 jours qui suivent, solliciter un second entretien. L'employeur doit alors de nouveau recevoir l'intéressé, qui a la faculté de se faire assister lors de ce second entretien par un représentant du personnel, choisi par lui parmi l'ensemble des élus du personnel titulaires ou suppléants du même collège électoral que lui, ou, à défaut, d'un autre collègue, ou à défaut de tout autre salarié appartenant à l'entreprise.

Si le salarié sollicite un second entretien, après l'avoir écouté, l'employeur dispose de 1 mois pour lui notifier sa décision par écrit ; si celle-ci conduit à la mise à la retraite du salarié, la date d'effet de la décision ne peut en tout état de cause survenir moins de 6 mois après la date de cette notification.

Si par contre, à l'issue des 30 jours, le salarié ne sollicite pas un 2^e entretien, l'employeur notifie par écrit à l'intéressé sa mise à la retraite, celle-ci ne pouvant en tout état de cause prendre effet moins de 6 mois après la date de cette notification.

S'il s'agit d'un salarié protégé, l'employeur doit respecter la procédure légale prévue pour cette catégorie de salariés.

Article 41

Indemnité de mise à la retraite

Les salariés entrant dans le champ d'application du présent titre et comptant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'une

indemnité de mise à la retraite au moins égale au montant de l'indemnité de retraite qu'ils auraient perçue en restant en activité au sein de l'entreprise jusqu'à l'âge de 65 ans. Cette indemnité est calculée conformément à l'article 39.3 de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances majorée :

- de 70 % pour le salarié dont la mise à la retraite est notifiée à son 60^e anniversaire ;
- de 60 % pour le salarié dont la mise à la retraite est notifiée à son 61^e anniversaire ;
- de 50 % pour le salarié dont la mise à la retraite est notifiée à son 62^e anniversaire ;
- de 40 % pour le salarié dont la mise à la retraite est notifiée à son 63^e anniversaire ;
- de 30 % pour le salarié dont la mise à la retraite est notifiée à son 64^e anniversaire.

Cette indemnité ne bénéficie pas aux salariés quittant volontairement l'entreprise dans le cadre d'un départ à la retraite, ni aux salariés mis à la retraite à partir de leur 65^e anniversaire.

Cette indemnité, perçue par le salarié mis à la retraite à l'initiative de l'employeur, ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité de licenciement calculée conformément à l'article 37 de la convention collective du 18 janvier 2002.

Article 42

Avenant à la convention collective du 12 janvier 2002

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à signer un avenant à la convention collective du 18 janvier 2002 intégrant un nouvel article reprenant les dispositions des articles 38 à 41 du présent avenant.

Article 43

Ventilation des cotisations des entreprises de moins de 10 salariés

Conformément à l'article 38 du présent accord, les cotisations des entreprises de moins de 10 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises employant moins de 10 salariés

Pourcentage de la masse salariale
(comprenant les taux légaux)

RÉPARTITION DE LA COTISATION	À COMPTER du 1 ^{er} janvier 2006	À COMPTER du 1 ^{er} janvier 2007
Professionalisation	0,15 %	0,15 %
Plan de formation	0,65 %	0,85 %

Article 44

Ventilation des cotisations des entreprises de 10 salariés et plus

A compter du 1^{er} janvier 2006 et conformément à l'article 38 du présent accord, les cotisations des entreprises de 10 salariés et plus sont ventilées de la façon suivante.

Entreprises employant 10 salariés et plus

RÉPARTITION DE LA COTISATION	POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE (comprenant les taux légaux)
Professionalisation	0,50%
Plan de formation	1,20%
(*) Taux applicable aux entreprises soumises à la taxe d'apprentissage.	

Ces entreprises doivent verser les 0,20 % restants à l'OPCA de leur choix agréé au titre du congé individuel de formation.

La cotisation relevant du plan de formation et devant être versée par ces entreprises à l'OPCA assurances est égale au minimum à 25 % de la contribution conventionnelle obligatoire, conformément à l'accord du 14 novembre 2002.

Le reliquat des contributions sera utilisé librement par ces entreprises dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

Article 45

Avenant à l'accord du 14 novembre 2002

Les articles 43 et 44 du présent accord annulent et remplacent pour l'avenir les paragraphes 1 et 2 de l'article 2 « Versement des cotisations » de l'accord du 14 novembre 2002 sur le financement de la formation du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

TITRE VIII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article 46

Incidence sur le DIF d'une modification relative au temps de travail

En cas de modification de la durée du temps de travail ou du contingent conventionnel des heures supplémentaires, les partenaires sociaux conviennent de se revoir dans un délai de 6 mois pour examiner les modalités d'adaptation du DIF.

Article 47

Suivi de l'accord

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du courtage d'assurances se réunira au plus tard 2 ans après la date de signature du présent avenant afin de faire le point sur l'application de l'ensemble des dispositions de l'accord sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Article 48

Entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet 1 jour franc après sa signature, sauf le titre VII relatif à la mise à la retraite avant 65 ans qui entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension, conformément à la réglementation en vigueur (art. L. 122-14-13, alinéa 3, du code du travail).

Fait à Paris, le 27 juillet 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française des courtiers d'assurances et de réassurances (FCA) ;

Syndicat français des assureurs conseils (SFAC).

Syndicats de salariés :

Syndicat national de l'encadrement du courtage et des agences d'assurances CFE-CGC ;

Syndicat national de l'assurance et de l'assistance CFTC-SCOARP-CFTC.