

Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Titre Ier : Cadre juridique de la convention](#)
- [Titre II : Relations collectives](#)
- [Titre III : Classification](#)
- [Titre IV : Conditions générales de travail](#)
- [Titre V : Exécution du contrat de travail](#)
- [Titre VI : Suspension du contrat de travail](#)
- [Titre VII : Rémunération du travail](#)
- [Titre VIII : Durée du travail](#)
- [Titre IX : Rupture du contrat de travail](#)
- [Titre X : Dispositions d'application postérieures à la fin du contrat de travail](#)
- [Titre XI : Formation professionnelle](#)
- [Titre XII : Prévoyance](#)
- [Titre XIII : Retraites complémentaires](#)
- [Titre XIV : Dispositions diverses](#)

[Titre Ier : Cadre juridique de la convention](#)

Titre Ier : Cadre juridique de la convention

Champ d'application

La présente convention collective règle les rapports entre :

- d'une part, les employeurs compris dans la nomenclature de l'INSEE sous le numéro de code NAF 672.Z exerçant en France métropolitaine et, à titre principal, la profession d'agent général d'assurance régie par le décret du 5 mars 1949 modifié portant statut des agents généraux IARD et le décret du 28 décembre 1950 portant statut des agents généraux d'assurances sur la vie ou par le décret n° 96-902 du 15 octobre 1996 portant approbation du statut des agents généraux d'assurances ;

Date d'effet de la convention

La présente convention collective s'applique à l'ensemble de la branche professionnelle à partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension a été publié.

La présente convention collective se substitue de plein droit à compter de sa date d'effet à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 23 mars 1994.

Durée de la convention

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Révision de la convention

La présente convention collective peut à tout moment faire l'objet d'une demande de révision, par l'une ou plusieurs des parties signataires, conformément à l'article L. 132-7 du code du travail.

Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et doit être accompagnée d'un projet de révision afin que des négociations puissent être entamées.

Pour ce faire, la commission paritaire nationale sociale est convoquée dans un délai de 2 mois.

Dénonciation de la convention

1° Dénonciation totale

La présente convention collective peut être dénoncée totalement à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions légales en vigueur à la date de la dénonciation, sous respect d'un préavis d'une durée de 3 mois.

Dépôt - Adhésion à la convention

La présente convention collective est déposée, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et en 5 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Les partenaires sociaux s'engagent à demander l'extension de la présente convention collective.

Titre II : Relations collectives

Liberté d'opinion - Liberté syndicale

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

En aucun cas, les décisions prises, notamment en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, l'avancement, les sanctions ou le congédiement, ne peuvent se fonder sur le fait qu'un salarié appartient ou n'appartient pas à un syndicat, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

Représentation du personnel

Les dispositions relatives au nombre de délégués du personnel et des membres des comités d'entreprises, au financement des oeuvres sociales gérées par ces comités, à l'électorat et à l'éligibilité, ainsi qu'aux conditions d'exercice de ces différentes fonctions, sont réglées par les textes légaux et réglementaires.

Les partenaires sociaux, attachés au renforcement et au développement du dialogue social, s'engagent à ouvrir au premier semestre 2004 des négociations sur le paritarisme au niveau de la branche.

Rémunération des salariés

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

1° Rôle

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) a pour objet d'analyser les évolutions économiques et technologiques de la profession en matière d'emploi et d'en tirer les conséquences pour définir une politique de formation qui met en évidence les axes prioritaires à court et moyen terme.

La CPNEFP est chargée des relations avec l'organisme collecteur de fonds de la formation agréé par les instances professionnelles.

2° Composition

Commission nationale paritaire professionnelle de conciliation et/ou d'interprétation

Il est constitué une commission nationale paritaire professionnelle de conciliation où siègent 1 représentant de chaque organisation syndicale signataire de la présente convention et un nombre égal de représentants d'AGEA.

Cette commission est chargée d'étudier en collaboration les questions d'intérêt général relatives à la profession des employés d'agences générales d'assurances, ainsi qu'à l'application et à l'interprétation de ladite convention.

Elle se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

Titre III : Classification

Les buts du système de classification

Les partenaires sociaux ont souhaité réviser le système de classification des emplois de la CCN du personnel des agences générales d'assurances du 23 mars 1994 en visant les différentes adaptations suivantes :

- mieux refléter l'organisation réelle des agences et accompagner les évolutions de structure et de métier des prochaines années ;

Les principes du système de classification

1° La classification des métiers et des emplois

- Les partenaires ont convenu de s'attacher, dans la présente convention, à la classification de métiers. Un métier regroupe un ensemble d'emplois ayant la même finalité.

Chaque métier comprend un niveau minimum d'exercice et un niveau maximum et se trouve ainsi positionné sur plusieurs classes. L'ensemble des classes sur lesquelles est positionné un métier constitue une " filière métier ".

La classification des métiers.

Les métiers salariés de la profession des agences générales d'assurances, tels que définis à l'article 19 de la présente convention et évalués à partir des 3 critères classants retenus, sont classés comme suit :

La classification des emplois

1° Il n'existe aucune concordance entre les niveaux de l'ancienne grille et de la nouvelle. Les emplois, relevant de chacune des " filières métiers " positionnées dans la grille de classification ci-dessus, sont évalués à l'aide des critères classants et affectés dans les classes correspondantes.

2° Règle d'utilisation combinée des critères

Période d'initiation

Les "collaborateurs d'agence à dominante gestionnaire" sans formation en rapport avec l'activité des agences générales d'assurances ou sans expérience professionnelle en agence seront positionnés en classe I pour une période maximale d'un an à compter de la date d'embauche.

Mise en oeuvre des dispositions relatives à la classification

1° Principe

La mise en oeuvre de la présente classification ne peut avoir pour conséquence de diminuer le montant global des rémunérations annuelles fixes antérieurement perçu par les salariés.

Les salariés ayant, en application de l'ancienne convention collective, un statut entraînant leur affiliation au régime de retraite des cadres, conservent cette possibilité d'affiliation.

2° Entrée en vigueur

Entretien professionnel

L'employeur fait le point régulièrement, et au moins une fois par an, au cours d'un entretien avec son salarié, sur l'emploi exercé, sur les développements possibles de l'emploi dans sa filière métier ou dans une autre filière métier et sur les acquisitions de compétences correspondantes.

Instance de suivi du système de classification

Les conditions d'application des dispositions relatives à la classification sont suivies et interprétées en tant que de besoin par la commission nationale paritaire de conciliation instituées par l'article 10 de la présente convention.

La saisine de cette commission se fait auprès du secrétariat de la CPNS qui assure la transmission des demandes aux parties signataires. La commission nationale dispose de 3 mois pour transmettre son avis aux parties.

Les principaux métiers des agences générales d'assurances

Métiers logistiques

Il s'agit des emplois non spécifiques aux métiers de l'assurance que l'on rencontre dans certaines agences comme :

- les emplois de ménage ou d'entretien des locaux ;
- les emplois de sécurité et de surveillance ;
- les emplois de standardiste, etc.

Métier de collaborateur d'agence à dominante gestionnaire

Table de progression des critères classants

Critère de technicité

Ce critère mesure la complexité des activités de l'emploi et le niveau de connaissance, de savoir-faire ou d'expérience nécessaire à leur bonne réalisation.

Titre IV : Conditions générales de travail

Embauche

1° Formalités générales

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, en double exemplaire signé des parties - dont un remis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant son embauche, dans lequel doivent obligatoirement figurer au moins les mentions suivantes :

- l'identité des parties au contrat ;
- le lieu où l'activité s'exercera ;
- le titre du salarié, catégorie d'emploi, classification professionnelle ;
- la date du début du contrat ;
- la durée de la période d'essai initiale et son éventuel renouvellement ;

Période d'essai

Le contrat de travail peut comporter une période d'essai permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai ne se présument pas, elle doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

1° Contrat à durée indéterminée

A. - Durée de la période d'essai

Temps partiel

Conformément à l'article L. 212-4-2 du code du travail, sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'agence.

Ils bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux reconnus aux salariés à temps complet par la présente convention, conformément à l'article L. 212-4-5 du code du travail.

Stage en agence

1° Convention de stage

Les stages effectués en agence par tout élève ou étudiant âgé d'au moins 16 ans, ne relevant pas de la formation professionnelle continue, font obligatoirement l'objet de la signature d'une convention entre le stagiaire, l'employeur et l'établissement d'enseignement.

La convention de stage doit obligatoirement comporter les clauses figurant à l'article 3 du décret n° 2006-1093 du 29 août 2006, dont notamment :

- la définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;

Titre V : Exécution du contrat de travail

Egalité dans l'emploi

Conformément à l'article L. 122-45 du code du travail, il ne sera pratiqué aucune discrimination et ce à toute étape de la relation de travail, notamment au niveau de l'embauche, de l'exécution du contrat, du niveau de rémunération, de la promotion professionnelle et de la formation.

Les partenaires sociaux s'engagent notamment :

- à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes énoncée aux articles L. 123-1 et L. 140-2 du code du travail ;

Sanctions disciplinaires

Tout comportement considéré comme fautif par l'employeur peut, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une ou de l'autre des sanctions énumérées ci-après par ordre d'importance.

1° Liste des sanctions applicables

Sont notamment susceptibles d'être mises en oeuvre dans l'agence les sanctions suivantes :

- les avertissements écrits ;

- la mise à pied ;

- la rétrogradation ;

- le licenciement pour faute disciplinaire.

Médaille du travail

A l'occasion de toute remise d'une médaille du travail, il peut être versé par l'employeur une gratification.

A l'occasion de la remise de la grande médaille d'or pour 40 ans de services, la journée est chômée et indemnisée pour le salarié concerné.

Titre VI : Suspension du contrat de travail

Maladie ou accident

1° Formalités

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le salarié doit en aviser son employeur dans les 24 heures, sauf cas de force majeure, et lui faire parvenir dans les 3 jours un certificat médical indiquant la durée de son indisponibilité.

2° Contre-visite médicale

Congé de maternité

1° Durée du congé

La durée du congé légal de maternité est de 16 semaines, soit 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après la date de celui-ci.

La durée du congé de maternité peut être prolongée jusqu'à un maximum de 46 semaines en application de l'article L. 122-26-1 du code du travail.

2° Indemnisation du congé

Pendant la durée du congé de maternité, la salariée perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Congé d'adoption

1° Durée du congé

Conformément à l'article L. 122-26 du code du travail, le ou la salarié(e), à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période de 10 semaines à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

2° Indemnisation du congé

Pendant la durée du congé d'adoption, le ou la salarié(e) perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Congé parental d'éducation

En application des dispositions de l'article L. 122-28-1 du code du travail, le ou la salarié(e) qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption peut demander un congé parental d'éducation d'une durée initiale de 1 an au plus.

Titre VII : Rémunération du travail

Définition de la rémunération effective

La rémunération effective du salarié visée dans la présente convention s'entend :

- du salaire de base ;
- des rémunérations variables ;
- des primes et gratifications récurrentes ;

- des primes et gratifications exceptionnelles (contractuelles, bénévoles) ;
- des avantages en nature ;
- des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;

Définition des salaires minima annuels bruts

1° Le barème des salaires minima annuels bruts, qui est défini par le plus récent accord paritaire de salaires conclu, détermine les salaires minima en dessous desquels ne peuvent être rémunérés les salariés employés selon la durée légale du travail.

2° Pour apprécier si le salarié perçoit une rémunération au moins égale au salaire minimum annuel brut correspondant à sa position dans la classification des emplois, il convient de prendre la rémunération effective définie à l'article 31 de la présente convention, à l'exclusion :

Périodicité

Les rémunérations sont payées mensuellement, conformément à la législation en vigueur. La structure de référence annuelle des rémunérations comporte 12 mensualités égales. Cependant, après consultation des instances représentatives du personnel, si elles existent, un accord entre l'employeur et la majorité des salariés peut prévoir de modifier cette structure de référence en versant la rémunération annuelle suivant un nombre et des montants de mensualités différents, sous réserve du respect du SMIC mensuel.

Structure de la rémunération

La rémunération se détermine par libre discussion entre l'employeur et le salarié.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération perçue par le salarié telle que définie à l'article 32 de la présente convention et le salaire annuel minimum brut correspondant à sa ou ses positions dans la classification au cours de cette période.

Bulletin de salaire

Le bulletin mensuel de salaire qui doit être remis au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération doit être rédigé conformément aux prescriptions de l'article R. 143-2 du code du travail et préciser notamment :

- le nom et l'adresse de l'employeur ;

- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées (n° SIRET) et le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE) ;

Titre VIII : Durée du travail

Définition de la durée du travail

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir, de ce fait, vaquer librement à ses occupations personnelles.

Aménagement de la durée effective du travail

La répartition et l'aménagement du temps de travail dans les agences sont réglés conformément aux dispositions légales, réglementaires en vigueur et à l'accord de branche sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances du 20 décembre 2000.

Heures supplémentaires

1° (1) Définition

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail lorsqu'elles sont faites à la demande de l'employeur ou effectuées avec son accord.

2° Contingent et rémunération des heures supplémentaires

A. - Rémunération

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures hebdomadaires sont rémunérées et donnent lieu :

- dans les agences de 20 salariés au plus :

Jours fériés

Les jours fériés sont chômés et rémunérés dans les conditions réglementaires fixées pour le 1er Mai (actuellement : 1er janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, Noël).

La présence d'un jour férié chômé dans une période de congés payés a pour effet de prolonger de 1 journée la période de congé, même dans le cas où le jour férié coïncide avec la journée habituelle de repos dans l'agence.

Congés payés annuels

1° Ouverture du droit à congé

L'année de référence est la période comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Les salariés ont droit à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, quel que soit leur horaire de travail, c'est-à-dire 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail sur la période de référence ci-dessus mentionnée.

2° Départ en congé

Dispositions spécifiques relatives aux congés payés acquis et

pris sur une année civile

Afin de faciliter l'organisation du travail et le décompte annuel du temps de travail, dans le cadre d'une modulation du temps de travail ou dans le cadre d'une réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos sur l'année, les partenaires sociaux décident de permettre aux agents généraux d'assurances qui le souhaitent d'opter, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, pour une période de référence d'acquisition et de prise des congés payés correspondant à l'année civile.

Rappel du salarié en congé

Dans les cas exceptionnels où un membre du personnel en congé serait rappelé par l'employeur, il lui serait accordé 3 jours ouvrés de congé supplémentaire et les frais provoqués par ce rappel lui seraient remboursés sur justificatifs.

Congés supplémentaires des jeunes mères de famille

Les mères de famille âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédant celle pendant laquelle le congé doit normalement être pris bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge.

Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé normal n'excède pas 6 jours (art. L. 223-5 du code du travail).

Congés pour événements familiaux

Les congés de courte durée accordés aux salariés sans condition d'ancienneté à l'occasion d'événements familiaux ne peuvent pas être d'une durée inférieure aux suivantes :

- mariage (ou remariage) de l'employé, 6 jours ouvrables ;

- mariage d'un enfant, 2 jours ouvrés ;

- mariage dans la proche famille (père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeur), 1 jour ouvré ;

- décès du conjoint, du partenaire d'un PACS, 6 jours ouvrés ;

Congés pour obligations militaires

Conformément à l'article L. 122-24-5 et suivants du code du travail, tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de 5 jours ouvrés par année civile au titre de ses activités dans la réserve.

Titre IX : Rupture du contrat de travail

Préavis

1° Durée du préavis

Après l'expiration de la période d'essai, la durée du délai-congé réciproque de démission ou de licenciement est de :

- classe 1 et classe 2 : 1 mois, porté à 2 mois en cas de licenciement d'un salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté ;

- classe 3 et classe 4 : 2 mois ;

- classe 5 et classe 6 : 3 mois.

L'employeur ou le salarié qui n'observera pas les délais ainsi fixés devra à l'autre une indemnité correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Démission

Le salarié souhaitant démissionner doit en informer son employeur par lettre manuscrite recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge exprimant sa volonté claire et non équivoque de quitter l'agence.

Licenciement

1° Procédure

A. - Entretien préalable

Conformément aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail, l'employeur qui envisage de prononcer un licenciement individuel doit adresser au salarié une lettre de convocation à l'entretien préalable à un licenciement, dans laquelle est rappelée la possibilité de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'agence ou, en absence de représentants du personnel, par un conseiller extérieur.

B. - Notification du licenciement

Rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie, conformément aux dispositions des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

1° Procédure

Départ et mise en retraite

1. Mise à la retraite

L'employeur peut prendre l'initiative de mettre à la retraite, à compter de 65 ans et sans que cette rupture du contrat de travail ne constitue un licenciement, un salarié dès lors que celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et peut faire liquider sa retraite complémentaire obligatoire sans abattement.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

Dispositions spécifiques aux salariés appelés à présenter des opérations d'assurances hors de l'agence

Conformément aux prescriptions de l'article R. 514-4 du code des assurances, les salariés appelés à présenter des opérations d'assurances hors de l'agence doivent, à la cessation de leurs fonctions, et ce quelle qu'en soit la cause, restituer à leur employeur la carte professionnelle que celui-ci leur

avait délivrée.

Titre X : Dispositions d'application postérieures à la fin du contrat de travail

Convention particulière

Sauf convention spéciale ou reconnaissance affaire par affaire passée par écrit avec leur employeur, les salariés de toutes catégories faisant l'objet de la classification de la présente convention ne pourront, à compter de la date de cessation du contrat de travail, prétendre à aucune des commissions sur les affaires qu'ils auraient apportées à l'agence pendant la période où ils faisaient partie du personnel relevant de la présente convention.

Clause de non-concurrence

Les partenaires sociaux, soucieux de concilier le respect des libertés individuelles et la protection des intérêts légitimes de l'agence, conviennent que les contrats de travail des salariés relevant de la présente convention collective peuvent contenir une clause de non-concurrence lorsque la spécificité de l'emploi des salariés le justifie.

1° La clause de non-concurrence doit être triplement limitée dans le contrat de travail :

- dans le temps : pour une durée maximale de 18 mois à compter de la date de rupture du contrat de travail ;

Titre XI : Formation professionnelle

Les signataires de la convention collective considèrent que la formation professionnelle continue constitue un investissement prioritaire. Elle est une des conditions de la croissance du secteur d'activité, de la compétitivité de ses entreprises, et donc d'une politique active de l'emploi.

Les actions de formation concourent en priorité à la modernisation de l'entreprise, à l'accès des salariés au savoir, ainsi qu'au développement des compétences individuelles et collectives. Elles doivent notamment :

Droit à la formation

Les collaborateurs d'agences bénéficient d'un droit individuel à la formation (DIF), dans les conditions posées par l'article 9 de l'accord de branche du 1er décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Financement

Toute agence générale d'assurances, dès l'embauche du premier salarié, a l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue. Le montant de cette contribution financière est calculé sur la base de la masse salariale brute de l'année civile précédente, selon les modalités suivantes :

1. Agences générales d'assurances de moins de 10 salariés

La participation globale des agences générales d'assurances de moins de 10 salariés est fixée à 1,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente.

Titre XII : Prévoyance

Garanties et mise en oeuvre du régime

Soucieux d'harmoniser les rapports économiques et sociaux entre les différentes agences générales d'assurances, les partenaires sociaux décident d'instaurer un régime de prévoyance au niveau de la branche généralisé à l'ensemble des salariés ayant au minimum 6 mois d'activité continue dans la profession et relevant du champ d'application de la présente convention.

Cotisations

Le taux minimal de cotisation de l'employeur est fixé à 0,75 % de la masse des salaires bruts des salariés de l'agence.

Il est rappelé que tous les employeurs doivent en outre verser, au titre de la prévoyance obligatoire des cadres (invalidité-décès), une cotisation à leur charge exclusive égale à 1,5 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale.

Entrée en vigueur

Les agences générales d'assurances devront se mettre en conformité avec les présentes dispositions dans un délai de 12 mois à compter de la date d'effet de la présente convention.

Le présent régime définissant une couverture obligatoire, la situation des employeurs qui antérieurement à sa date d'effet ont souscrit des garanties d'un niveau égal ou supérieur n'est pas remise en cause.

Commission de suivi

Il est créé une commission de suivi. Elle se réunit en tant que de besoin, et au moins une fois par an. A cette occasion, elle étudie l'évolution du régime de prévoyance.

Elle est composée des signataires de l'accord comme suit :

- 1 représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention ;

- 5 représentants d'AGEA.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent d'ores et déjà à ouvrir des négociations sur le thème de la prévoyance au 1er semestre 2004.

Titre XIII : Retraites complémentaires

Retraites UNIRS et AGIRC.

Les employeurs doivent inscrire l'ensemble du personnel à une institution de retraite complémentaire affiliée à l'ARRCO. La cotisation est prise en charge à raison de 60 % pour l'employeur ; 40 % pour l'employé.

Retraites ARRCO et AGIRC

Les employeurs doivent inscrire l'ensemble du personnel à une institution de retraite complémentaire affiliée à l'ARRCO. La cotisation est prise en charge à raison de 60 % pour l'employeur ; 40 % pour l'employé.

Bénéfice au moment de l'embauche

Conformément aux dispositions du règlement intérieur de l'ARRCO, tous les salariés doivent, dans un délai de 1 mois après la date de leur entrée dans l'entreprise, être inscrits à une caisse du régime ARRCO et ce, à compter du premier jour de leur entrée en fonctions.

Le cadre nouvellement promu ou nouvellement embauché devra être affilié à une caisse de retraite complémentaire affiliée à l'AGIRC, dans le mois de sa prise de fonction.

Titre XIV : Dispositions diverses

Avantages acquis

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause d'une réduction des avantages acquis à titre personnel par les salariés en fonctions à la date de la signature de celle-ci.

Épargne salariale

Les partenaires sociaux incitent les employeurs qui n'auraient pas de dispositif relatif à la participation aux résultats, à l'intéressement, ainsi qu'à l'épargne salariale au sens de la loi du 19 février 2001 dans leur agence, à étudier la mise en place de l'un de ces/ou ces dispositifs.

Parallèlement, les partenaires s'engagent à ouvrir au premier semestre 2004 des négociations sur le thème de l'épargne salariale.