

ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 26 MAI 2021

RELATIF A L'INTERESSEMENT COLLECTIF DES SALARIES

**DANS LA BRANCHE DU PERSONNEL DES AGENCES GENERALES
D'ASSURANCE**

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du personnel des agences générales d'assurance, constatant un recours de plus en plus important aux accords d'intéressement dans la branche et convaincus de l'intérêt tant pour les employeurs que pour les salariés de développer ce dispositif, ont souhaité ouvrir une négociation visant à mettre à la disposition des entreprises et de leurs salariés un modèle d'accord d'intéressement adapté aux entreprises de la branche.

Ils rappellent toutefois que l'intéressement peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de onze salariés dépourvues de représentants du personnel, qui n'ont pas été couvertes par un accord d'intéressement depuis au moins cinq ans avant la date de la décision unilatérale. Pour rédiger sa décision unilatérale, l'employeur pourra utiliser le modèle figurant en annexe du présent accord de branche.

Dans un souci de pédagogie, les partenaires sociaux ont souhaité rappeler quelques règles applicables aux accords d'intéressement.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 – Définition

L'intéressement est un moyen d'associer les salariés aux gains de productivité ou à l'accroissement du résultat d'une entreprise. L'intéressement constitue un élément de la politique de rétribution, dont les principales caractéristiques sont un versement aléatoire lié à la performance de l'entreprise et un régime social et fiscal avantageux. Il ne peut se substituer à aucun élément de rémunération.

Article 2 – Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance (IDCC 2335).

Article 3 – Entreprises concernées

L'intéressement peut être mis en place dans toutes les entreprises, à partir du moment où elles emploient au moins un salarié distinct du dirigeant ou de son conjoint collaborateur ou associé, en ce compris les entreprises n'ayant qu'un seul salarié à condition que la formule de calcul ne soit pas fonction de la performance individuelle du salarié.

Article 4 – Bénéficiaires

L'intéressement ayant un caractère collectif, tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement. Toutefois, une durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise, qui ne peut excéder trois mois, peut être exigée. Il convient donc de faire entrer dans le cadre de l'accord tous les salariés de l'entreprise y compris titulaires d'un contrat à durée déterminée d'au moins trois mois (continu ou non).

Dans les entreprises de 1 à 250 salariés, et sous réserve que cela soit inscrit dans l'accord d'intéressement, les chefs d'entreprises ainsi que leur conjoint collaborateur ou associé peuvent bénéficier de l'intéressement.

La résiliation du contrat de travail quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement. Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise avant que cette dernière ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'employeur doit s'enquérir de l'adresse à laquelle il pourra l'informer de ses droits. Ces droits doivent lui être sauvegardés pendant 1 an au sein de l'entreprise, puis jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L312-20 du code monétaire et financier au sein de la Caisse des dépôts et consignations.

Article 5 - Choix des critères

L'intéressement ne doit en aucun cas rémunérer le mérite individuel. Il ne peut donc se substituer aux salaires que verse l'employeur.

L'intéressement est une rémunération collective versée en fonction de critères objectifs et aléatoires fixés dans l'accord d'intéressement.

Compte tenu de la diversité des entreprises relevant de la branche professionnelle, les partenaires sociaux ne sont pas en mesure de définir une ou plusieurs formules d'intéressement directement applicables. Ils ont donc établi une liste non exhaustive de formules pouvant être adaptées aux agences générales d'assurance, qui figure dans l'annexe 1 du présent accord, à l'article 4.

Article 6 - Conclusion, durée et modification de l'accord d'intéressement

Art. 6.1. Conclusion de l'accord

L'accord doit être conclu avant le premier jour du 7ème mois, soit avant le 1er juillet de l'année pour les accords dont la période de référence est l'année civile, pour être applicable l'année en cours.

Art. 6.2. Durée de l'accord

La durée de l'accord est fixée pour une période pouvant aller de 1 à 3 ans. Il peut être renouvelé par tacite reconduction lorsque cela est prévu par l'accord et si aucune demande de renégociation n'est présentée dans les trois mois précédant sa date d'échéance par l'une des parties l'ayant signé. Si la tacite reconduction n'est pas prévue, le renouvellement doit être négocié, conclu et déposé dans les mêmes conditions et délais qu'un premier accord.

Une durée d'accord supérieure à 1 an ne fait pas obstacle à la conclusion d'avenants annuels quantifiant l'objectif à atteindre. Cette faculté permet le cas échéant, de mieux adapter l'intéressement à la vie de l'entreprise.

Les avenants obéissent aux mêmes règles de conclusion (signataires et délais) et de dépôt que l'accord lui-même.

Art. 6.3. Dénonciation ou modification de l'accord

L'accord doit être dénoncé ou modifié par l'ensemble des parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion. La modification ou la dénonciation ne peut se faire avant la clôture d'au moins un exercice dont les résultats n'étaient ni connus, ni prévisibles à la date de la conclusion.

Article 7 - Répartition de l'intéressement

L'intéressement constitue une rémunération collective qui ne peut privilégier une catégorie de personnel.

La répartition de l'intéressement peut se faire soit de façon égalitaire entre les membres du personnel, soit de façon proportionnelle aux salaires, soit de façon proportionnelle à la durée de présence. Dans ce dernier cas, l'intéressement est versé en fonction des temps de travail effectif ou périodes assimilées, ce qui permet de tenir compte de l'absentéisme. Les retenues devront être proportionnelles aux absences.

Il est aussi possible de cumuler deux ou les trois méthodes. Il convient alors de considérer que chaque méthode doit s'appliquer à une partie de l'intéressement à répartir (exemple : 20% répartis de manière égalitaire, 30% répartis proportionnellement au temps de présence et 50% répartis proportionnellement aux salaires).

Lorsque l'intéressement est réparti de façon proportionnelle aux salaires, il est utile de définir la notion de salaire retenue. Il peut s'agir soit du salaire effectivement versé soit du salaire correspondant à la rémunération habituelle du salarié.

Article 8 – Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 9 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10 – Révision de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions de l'article 4 de la Convention collective du personnel des agences générales d'assurance.

Article 11 – Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article 5 de la Convention collective du personnel des agences générales d'assurance.

Article 12 – Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature.

Article 13 – Publicité - Extension

Etabli en vertu des articles L.2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L.2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 26 mai 2021

Annexe 1 – Modèle d'accord d'intéressement

Accord mettant en place l'intéressement collectif des salariés au sein de l'entreprise XXX

Entre les soussignés :

- l'agent général d'assurances M d'une part ;

Et d'autre part

- Plus des deux tiers du personnel, selon liste d'émargement annexée à l'accord ;

Ou

- Représentants du personnel (à préciser) ;

Il a été convenu et arrêté ce qui suit en vue de l'application au personnel de l'agence *à ajouter si besoin : ainsi qu'au chef d'entreprise* d'un accord d'intéressement des salariés, conformément aux dispositions du Titre Premier « Intéressement » (Art. L 3311-1 à L 3315-5) du Livre III de la Troisième Partie du code du Travail.

ARTICLE 1ER : PREAMBULE

L'accord a pour objet de définir et de poser les conditions de la mise en œuvre de l'intéressement du personnel. Il est destiné à développer le sens de la responsabilité de chacun et d'impliquer l'ensemble du personnel à la bonne marche de l'entreprise et à son développement. L'application de la formule détaillée ci-après à l'article 4 permettra, si les résultats de l'entreprise sont conformes aux prévisions, de verser un intéressement réparti au profit de tous les salariés selon les modalités fixées aux articles 5 et 6.

Le calcul et les modalités de répartition ont fait l'objet de négociations entre les soussignés et paraissent bien adaptés à la situation de l'entreprise.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la Sécurité sociale. Ces sommes ne peuvent se substituer à aucun des éléments du salaire en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles.

ARTICLE 2 : DUREE DE L'ACCORD ET DENONCIATION

Le présent contrat est conclu pour une durée de ... ans [La durée de l'accord est fixée pour une période pouvant allant de 1 à 3 ans]. Il s'applique donc aux ... [nombre] exercices allant du 1^{er} janvier 2... au 31 décembre 2...

L'accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires. Cette dénonciation vaudra pour l'exercice en cours s'il intervient avant le premier jour du septième mois. La dénonciation devra être envoyée dans les 15 jours, par lettre recommandée, à la Direction du travail compétente.

ARTICLE 3 : BENEFICIAIRES DE L'INTERESSEMENT

Les bénéficiaires de l'intéressement seront l'ensemble des salariés de l'entreprise ayant plus de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. La période de référence pour la détermination des

3 mois d'ancienneté correspond à la période de calcul de l'intéressement et aux 12 mois qui la précèdent. Cette durée correspond à l'appartenance juridique et englobe les périodes de suspension du contrat de travail. De plus, la résiliation du contrat de travail quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

A ajouter si besoin : le chef d'entreprise ainsi que son conjoint collaborateur (ou associé) bénéficieront également de cet intéressement.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise avant que cette dernière ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'employeur lui demandera l'adresse à laquelle il pourra l'informer de ses droits et lui demandera de le prévenir de ses changements d'adresses éventuels.

Ces droits lui seront sauvegardés pendant un an au sein de l'entreprise, puis jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L312-20 du code monétaire et financier au sein de la Caisse des dépôts et consignations.

ARTICLE 4 : CALCUL DE L'INTERESSEMENT

[NB : Compte tenu de la diversité des entreprises relevant de la branche professionnelle, les partenaires sociaux ne sont pas en mesure de définir une ou plusieurs formules d'intéressement directement applicables.

Dans les agences, on peut imaginer quelques formules simples non exhaustives, applicables à la profession.

Ces exemples ne sont pas limitatifs. La loi n'impose aucun paramètre de calcul. Il est donc possible d'en créer d'autres, en ayant le souci de respecter l'aléatoire et le collectif qui sont les critères essentiels de l'intéressement. Avant d'être proposé, le contrat d'intéressement doit faire l'objet d'une simulation pour que son impact soit apprécié.]

Exemples de formules d'intéressement :

1. Atteinte des objectifs fixés par la compagnie déclenchant le versement de l'intéressement compagnie à hauteur de X%

Exemple : les salariés perçoivent X% de l'intéressement compagnie perçu par l'agent.

2. Atteinte d'un ou plusieurs des objectifs fixés par la compagnie

L'objectif doit dans ce cas être fixé chaque année par l'agent, par avenant à l'accord d'intéressement.

3. Augmentation d'au moins X% du montant des commissions globales de l'entreprise

4. Diminution des résiliations clients

Ex : taux de résiliation inférieur à X% (sauf résiliation compagnie)

Attention : préciser lors de la fixation de l'objectif la donnée n-1 pour prouver l'aléa.

5. Nombre de contrats moyen par client

X% de clients multi équipés avec au moins Y contrats

Attention : préciser lors de la fixation de l'objectif la donnée n-1 pour prouver l'aléa.

6. Calcul sur la progression du chiffre d'affaire net d'annulation

Ce type de paramètre permet de prendre en compte les efforts réalisés tant en production qu'en fidélisation.

7. Calcul sur les primes nettes d'annulation

Primes d'affaires nouvelles – primes d'affaires résiliées (en % d'augmentation par exemple)

8. Calcul sur la progression du bénéfice de l'agence

Bénéfice de progression = (recettes N - recettes N-1) - (charges d'exploitation N - charges d'exploitation N-1)

Dans les charges d'exploitation, on peut exclure les amortissements. L'intéressement peut être calculé à partir d'un pourcentage de ce bénéfice de progression. A titre d'exemple, on peut imaginer que 10 % de ce bénéfice de progression soit affecté à l'intéressement.

9. CRM la plus complète possible

Augmentation du nombre d'adresses mail, numéro de téléphone, date de naissance ou autres renseignées.

10. Favoriser la mensualisation – prélèvement automatique

Augmentation du nombre de clients mensualisés – ou en prélèvement automatique (en % d'augmentation par exemple).

Ou X% des contrats sont en prélèvement automatique.

Il est possible de cumuler plusieurs critères

Exemple 1 – 2 critères cumulatifs

« Si « augmentation d'au moins 3% du montant des commissions globales de l'entreprise est atteint » + « augmentation de 5% du nombre d'adresses mail renseignées dans le CRM » = versement de 3% des commissions.

Exemple 2 – 1 critère principal, l'autre venant le majorer s'il est atteint

« Si le critère « augmentation d'au moins 3% du montant des commissions globales de l'entreprise est atteint » : versement de 2% des commissions.

Si en plus, augmentation de 5% du nombre d'adresses mail renseignées dans le CRM : le versement de l'intéressement est majoré et passe à 3% des commissions ».

ARTICLE 5 : REPARTITION DE L'INTERESSEMENT

La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires est effectuée :

- de manière égalitaire

ou bien

- proportionnellement aux salaires [*déterminer le salaire concerné (rémunération habituelle ou salaire effectivement versé). Si le salaire pris en compte est le salaire effectivement perçu, ajouter : « Les périodes de congés de maternité ou d'adoption, les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, y compris en cas de temps partiel thérapeutique, ainsi que les heures chômées au titre d'une période d'activité partielle de l'entreprise sont prises en compte sur la base du salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé »*]

Si le chef d'entreprise et son conjoint sont bénéficiaires rajouter : Pour le chef d'entreprise et son conjoint (collaborateur ou associé) le salaire à retenir s'entend de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égale au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise. Toutefois, pour le conjoint du chef d'entreprise collaborateur (ou associé), l'accord peut retenir un montant qui ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

ou bien

- proportionnellement à la durée de présence. Dans ce cas ajouter : Sont assimilées à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle. Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel.

ou bien

- pour% de manière égalitaire et/ou pour.....% de façon proportionnelle aux salaires et/ou pour% de façon proportionnelle au temps de présence. Dans ce cas ajouter : Sont assimilées à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle. Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel.

Si le chef d'entreprise et son conjoint sont bénéficiaires rajouter : Pour le chef d'entreprise et son conjoint collaborateur (ou associé), le salaire à retenir s'entend de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Le montant global des primes distribuées aux salariés ne peut pas dépasser 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise pendant le même exercice.

Si le chef d'entreprise et son conjoint sont bénéficiaires rajouter : Pour le chef d'entreprise et son conjoint collaborateur (ou associé), le salaire à retenir dans l'assiette de ce plafond global

de 20% s'entend de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

La prime individuelle d'intéressement attribuée à un bénéficiaire ne peut pas excéder les 3/4 du plafond annuel moyen de la Sécurité sociale en vigueur au titre de l'exercice concerné.

ARTICLE 6 : AFFECTATION DE L'INTERESSEMENT (article à ne laisser que si l'agence a mis en place un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou encore un PERECO)

Les primes d'intéressement seront affectées au choix du salarié :

- pour tout ou partie à un paiement immédiat,
- pour tout ou partie au plan d'épargne salariale Les sommes investies dans le plan d'épargne salariale sont bloquées 5 ans sauf cas de débloques anticipés prévus par la loi et précisés dans le règlement du plan.

L'employeur fera parvenir à chaque bénéficiaire un formulaire précisant le montant des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et le montant dont il peut demander en tout ou partie le versement. Le salarié devra formuler sa demande dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Le salarié est présumé avoir été informé dans un délai de 7 jours après la date d'envoi du formulaire.

Si, dans le délai indiqué sur le formulaire, le salarié n'a pas fait connaître son choix de placement ou de paiement, les sommes seront par défaut affectées au Plan d'Epargne Interentreprises ou au Plan d'Epargne Entreprise.

Les sommes versées sur le plan d'épargne salariale ne seront pas soumises à l'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

ARTICLE 7 : VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

L'intéressement sera versé au salarié *ou placé sur le plan d'épargne salariale* (si un tel dispositif a été mis en place dans l'agence) en une seule fois au plus tard le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice. Au-delà, l'intéressement produira un intérêt calculé au taux légal.

ou

L'intéressement est versé au salarié *ou placé sur le Plan d'épargne salariale* (si un tel dispositif a été mis en place dans l'agence) enversement(s) effectué(s) en dehors des échéances normales de rémunération du travail et au plus tard le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice. Si l'enveloppe totale de l'intéressement est inférieure au montant des avances versées en cours d'année, les sommes versées en trop seront intégralement reversées par les salariés.

Chaque versement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paye, rappelant les règles essentielles de répartition, le résultat global de l'intéressement, la prime moyenne versée dans l'entreprise et la part revenant à chacun des salariés bénéficiaires du présent accord.

ARTICLE 8 : CONTROLE DE L'ACCORD

L'application du présent contrat sera suivie par une commission élue parmi les salariés. Elle se réunira lors du calcul de la prime d'intéressement. Elle prendra connaissance des documents ayant servis de base au calcul de l'intéressement. Ces documents seront tenus à sa disposition par la direction au moins huit jours avant la date prévue pour la réunion. Elle pourra également demander à la direction toutes explications complémentaires sur l'application du contrat, formuler tous avis et présenter toutes suggestions à ce sujet.

ARTICLE 9 : INFORMATION DU PERSONNEL

Information collective

L'accord d'intéressement fera l'objet d'une note d'information qui sera remise à tous les salariés de l'entreprise et à tout nouvel embauché.

Rajouter éventuellement : Le texte du présent accord fera l'objet d'un affichage sur les panneaux prévus à cet effet.

Information personnelle

Chaque bénéficiaire recevra, à l'occasion de toute répartition faite entre les membres du personnel, une fiche distincte du bulletin de paie indiquant le montant global de l'intéressement, le montant moyen perçu par les bénéficiaires, celui des droits attribués à l'intéressé ainsi que le montant retenu au titre de la CSG et de la CRDS, en cas de mise en place d'un Plan d'épargne salariale ajouter : *le délai à partir duquel les droits sont négociables ou exigibles lorsque l'intéressement est investi sur le Plan d'épargne salariale, les cas dans lesquels les sommes investies sur le Plan d'Epargne salariale peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ainsi que les modalités d'affectation par défaut au Plan d'Epargne salariale des sommes attribuées au titre de l'intéressement.*

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord.

ARTICLE 9 : REGLEMENT DES LITIGES

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent contrat se régleront si possible à l'amiable après entente des parties et avis de l'organisme de contrôle qui pourra s'adjoindre tout expert de son choix. A défaut, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

ARTICLE 10 : REVISION

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par entente entre les parties au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Dans ce cas, toute modification devra faire l'objet d'un avenant déposé auprès de la Direction départementale du travail.

ARTICLE 11 : RECONDUCTION DE L'ACCORD

Le présent accord sera renouvelé par tacite reconduction si aucune demande de renégociation n'est présentée dans les trois mois précédant sa date d'échéance par l'une des parties l'ayant signé.

Ou

A l'issue de la période d'application du présent accord, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement ou non dudit accord.

ARTICLE 12 : DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord ainsi que ses avenants éventuels seront déposés sur la plateforme de téléprocédure www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr , dans les 15 jours suivants sa signature.

Fait à, le

Signature de l'agent et des salariés

Entre d'un part :

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS D'AGENTS GENERAUX D'ASSURANCES (agéa)

Représentée par Madame Carine HUMBERT

Et d'autre part :

LA FEDERATION CFDT BANQUES ET ASSURANCES

LA FEDERATION CFTC – SN2A

LA FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE

LA FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES FORCE OUVRIERE

L'UNSA – Fédération Banques et Assurances