

ACCORD SUR LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES CABINETS DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES

Étendu par arrêté du 4 août 1999 (JO 08/08/99)

SOMMAIRE

Préambule

Titre I - Champ d'application (art. 1)

Titre II - Aménagement de la réduction du temps de travail (art. 2).

Art. 2 - 1 - Date d'effet

Art. 2 - 2 - Date d'application obligatoire de la réduction du temps de travail

Art. 2 - 3 - Procédure de mise en œuvre

Art. 2 - 4 - Le temps de travail effectif

Annexe du 2 - 4 : Exemples de programmation annuelle

Art. 2 - 5 - Les heures supplémentaires

Art. 2 - 6 - Les salaires

Titre III - Les différentes modalités applicables (art. 3)

Art. 3 - 1 - Modalité 1 - (35 heures par semaine)

Art. 3 - 2 - Modalité 2 - (35 heures sur deux ou quatre semaines)

Art. 3 - 3 - Modalité 3 - (36 heures par semaine sur 4 jours)

Art. 3 - 4 - Modalité 4 - (37 heures par semaine)

Art. 3 - 5 - Modalité 5 - (39 heures par semaine)

Titre IV - La modulation du temps de travail

Art. 4 : Modulation du temps de travail de type III

Art. 4 - 1 - Les contraintes

Art. 4 - 2 - L'information des salariés

Art. 4 - 3 - Au terme de la période annuelle

Art. 4 - 4 - Cas particuliers

Titre V - Le temps partiel (art. 5)

Titre VI - Dispositions particulières

Art. 6 : Remplacement des heures supplémentaires par un repos compensateur.

Titre VII - Dispositions générales

Art. 7 : Phase exécutoire

Art. 8 : Clause de caducité

Art. 9 : Révision – Dénonciation

Art. 10 : Réexamen de l'accord

Art. 11 : Suivi de l'accord

Art. 12 : Extension

ANNEXE 1 : Dispositions particulières applicables aux entreprises anticipant la réduction du temps de travail et désirant s'engager dans le dispositif d'aide

Chapitre 1- Création d'emplois

Titre I - Pour les entreprises se moins de cinquante salariés

Art. 1 : Durée du travail

Art. 2 : Développement de l'emploi

Art. 3 : Organisation du travail

Art. 4 : Modalités de suivi

Titre II - Pour les entreprises de cinquante salariés ou plus

Titre III - Pour l'ensemble des entreprises

Chapitre 2 - Maintien de l'emploi (accord défensif)

ANNEXE 2 : Compte Epargne Temps

Art. 1 : Salariés bénéficiaires

Art. 2 : Alimentation du compte épargne temps

Art. 3 : Conversion

Art. 4 : Utilisation du compte épargne temps

Art. 5 : Rupture du contrat de travail

Art. 6 : Information du salarié

Art. 7 : Renonciation du salarié

Art. 8 : Garanties

SIGNATAIRES DE L'ACCORD ET DE SES ANNEXES

AVENANTS

Avenant du 6 mars 2003

ANNEXE 3 : Règlement Intérieur de la Commission de suivi

Art. 1 : Composition de la Commission

Art. 2 : Compétence de la Commission

Art. 3 : Administration

Art. 4 : Indemnisation

Art. 5 : Frais de repas.

Art. 6 : Frais de transport

Art. 7 : Confidentialité

Avenant du 13 juin 2004

ANNEXE 4 : Personnel d'encadrement

Art. 1 : Objet

Art. 2 : Définitions des catégories de salariés cadres

Art. 3 : Forfait en jours sur une base annuelle

Art. 4 : Suivi de l'annexe

Art. 5 : Date d'effet du présent avenant

Préambule

La situation de l'emploi est une préoccupation pour tous.

Chaque entreprise de notre secteur devra s'employer à favoriser la création d'emplois.

Réduire le chômage en favorisant l'emploi en général, et celui des jeunes en particulier est une priorité à laquelle les partenaires sociaux se sont à maintes reprises associés.

Nos emplois doivent être maintenus et développés : il est donc essentiel de maintenir et d'accroître la compétitivité de nos entreprises, porteuse d'emploi dans une économie ouverte sur le marché international où l'activité du courtage d'assurances est exposée à une concurrence exacerbée.

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail s'efforcera de concilier les nécessités économiques des entreprises et les souhaits des salariés.

Soucieuses de maintenir et de développer la négociation collective dans les cabinets de courtage d'assurances de toutes tailles, les parties signataires se reconnaissent une mutuelle compétence et décident de conclure un accord de branche prenant en compte les spécificités du secteur concerné.

La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail fixe la date d'entrée en vigueur de la durée légale du travail de 35 heures au 1^{er} janvier 2000, pour les entreprises, les établissements ou unités économiques et sociales¹ de plus de vingt salariés, et au 1^{er} janvier 2002, pour les autres.

Titre I - Champ d'application

Article 1 :

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises ayant pour activité le courtage d'assurances et/ou de réassurances compris dans la nomenclature de l'INSEE sous le code NAF 66 22.Z, inscrites au registre du commerce avec la mention " courtage d'assurances et/ou de réassurances " et relevant de la convention collective nationale de travail des cadres et employés salariés des cabinets de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés exerçant sur le territoire français y compris les départements d'Outre-mer et ce quelque soit le pays d'établissement de l'employeur.

Est concerné par le présent accord, l'ensemble des salariés des entreprises visées ci-dessus, à l'exclusion des cadres dirigeants.

Les dispositions du présent accord ne s'imposent, aux entreprises visées ci-dessus, qu'à compter du 1^{er} janvier 2000, pour les entreprises de plus de vingt salariés, et au 1^{er} janvier

¹ Dans le reste de l'accord, le terme entreprise désignera : l'entreprise, l'établissement ou l'unité économique et sociale.

2002 pour les autres. Avant ces dates, les entreprises peuvent anticiper la réduction du temps de travail dans le cadre déterminé par le présent accord.

Titre II - Aménagement de la Réduction du Temps de Travail

Article 2 :

2-1 - Date d'effet :

Le présent accord qui entrera en vigueur le jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension, crée les conditions permettant aux entreprises visées à l'article 1 d'appliquer la réduction du temps de travail.

2 - 2 - Date d'application obligatoire de la Réduction du Temps de Travail

La date obligatoire de la réduction du temps de travail est pour toutes les entreprises visées à l'article 1 :

- le 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés ;
- le 1^{er} Janvier 2002 pour les entreprises de vingt salariés ou moins.

2 - 3 - Procédure de mise en oeuvre :

La réduction du temps de travail doit être précédée dans chaque entreprise d'une information préalable portant sur :

- 1) l'existence et la communication de l'accord de branche ainsi que les coordonnées des parties signataires ;
- 2) la date envisagée de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail ;
- 3) les populations concernées ;
- 4) les modalités d'application envisagées par populations concernées.

Les entreprises qui engagent une démarche de réduction du temps de travail et de réorganisation pourront bénéficier d'un dispositif d'appui et d'accompagnement dans les conditions définies par le VII de l'article 3 de la loi 98-461 du 13 juin 1998 et du décret 98-946 du 22 octobre 1998.

Certains aménagements aux dispositions figurant dans le présent accord peuvent être mis en place, par accord d'entreprise après négociation avec les délégués syndicaux ou les " salariés mandatés " et consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

2 - 4 - Le Temps de Travail Effectif

Est considéré comme du temps de travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

En application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, l'horaire mensuel moyen est de 151,67 heures.

Quand la durée hebdomadaire effective du travail est fixée en moyenne annuelle, la durée maximum du travail effectif, après déduction des congés annuels légaux, des repos hebdomadaires et du 1^{er} mai, est au maximum de 1645 heures, ou de 1650 heures pour les années bissextiles.

Dans sa programmation annuelle l'employeur déduira de ces durées les jours fériés, ne coïncidant pas avec le repos hebdomadaire, habituellement chômés dans l'Entreprise. Compte tenu de la variabilité de ces dates dans le calendrier, il pourra soit les forfaitiser sur une moyenne annuelle pour un maximum annuel de 56 heures soit tenir compte des dates réelles. Quatre exemples de programmation de la durée collective annuelle maximum figurent en annexe du présent article.

En annexe du 2-4 :

EXEMPLES DE PROGRAMMATION ANNUELLE

Les exemples qui suivent ont été volontairement calculés sur des bases maxima, c'est-à-dire soit sur les 8 jours fériés moyens, soit sur la totalité des jours fériés tombant en dehors des Week-ends pour les deux années considérées. Ces exemples n'ont qu'une valeur indicative destinée à permettre à chaque Entreprise de tenir compte de sa situation particulière et d'adapter sa programmation en conséquence en tenant compte des usages en vigueur dans l'Entreprise

En dehors du 1^{er} mai qui est défini par la Loi comme un jour férié chômé et payé, le code du travail prévoit 10 autres jours fériés qui tombent de la façon suivante :

		1999		2000	
1	1 ^{er} janvier	Vendredi	1	Samedi	
2	Lundi de Pâques	Lundi	2	Lundi	1
3	8 mai	Samedi		Lundi	2
4	Jeudi de l'Ascension	Jeudi	3	Jeudi	3
5	Lundi de Pentecôte	Lundi	4	Lundi	4
6	14 juillet	Mercredi	5	Vendredi	5
7	15 août	Dimanche		Mardi	6
8	1 ^{er} novembre	Lundi	6	Mercredi	7
9	11 novembre	Jeudi	7	Samedi	
10	25 décembre	Samedi		Lundi	8

1° - An 1999 FORFAIT	
Heures	1645
- 8 jours maximum x 7 h	-56
Résultat en heures	1589

2) - An 1999 REEL	
Jours calendaires	365
-52 week-ends	-104
-25j Congés Payés	-25
1 ^{er} mai (samedi)	
- 7 jours fériés	-7
= Nb de jours	229
x par Nb heures/jour	7
Résultat en heures	1603

3) - An 2000 FORFAIT	
Heures	1650
- 8 jours maximum x 7 h	-56
Résultat en heures	1594

4) - An 2000 REEL	
Jours calendaires	366
-53 week-ends	-106
-25j Congés Payés	-25
- Lundi 1 ^{er} mai	-1
- 8 jours fériés	-8

= Nb de jours	226
x par Nb heures/jour	7
Résultat en heures	1582

2 - 5 - Les Heures Supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au delà de la durée légale du travail lorsqu'elles sont commandées par l'employeur ou effectuées avec l'accord de celui-ci.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé par la convention collective.

2 - 6 - Les Salaires

Dans le respect de la loi et des dispositions de la convention collective, tout effet sur les salaires réels et rémunérations ne peut se faire qu'au niveau de l'entreprise et après accord, soit avec les délégués syndicaux ou, en leur absence avec le salarié mandaté en application de l'article 3 de la Loi du 13 juin 1998.

Les grilles de minima hiérarchiques fixées pour 169 heures restent inchangées pour les entreprises qui appliqueront une réduction du temps de travail jusqu'à 151,67 heures.

Titre III - Les différentes Modalités applicables

Article 3 :

Plusieurs modalités d'organisation du travail peuvent être mises en oeuvre.

L'entreprise peut :

1° Soit retenir l'une ou l'autre des cinq modalités définies soit :

- a) pour l'ensemble de l'entreprise ;
- b) par service ou activité ou par métiers...

2° Soit, par accord d'entreprise, aménager, modifier l'une ou l'autre des modalités définies, ou créer une modalité d'organisation du travail soit :

- a) pour l'ensemble de l'entreprise ;
- b) par service ou activité ou par métiers...

3 - 1 - Modalité 1 - (35 heures par semaine)

L'horaire hebdomadaire de travail effectif est fixé à 35 heures.

3 - 2 - Modalité 2 - (35 heures sur deux ou quatre semaines)

L'horaire hebdomadaire de travail effectif est fixé en moyenne à 35 heures, sur 4 ou 5 jours, sur deux ou quatre semaines consécutives :

Dans ces conditions, seules les heures travaillées au delà d'une moyenne de 35 heures hebdomadaires sur la période considérée donnent lieu soit à repos compensateur de remplacement soit à majoration de paiement pour heures supplémentaires.

3 - 3 - Modalité 3 - (36 heures par semaine sur 4 jours)

L'horaire hebdomadaire de travail effectif est fixé à 36 heures sur 4 jours déterminés en fonction des nécessités de l'entreprise.

La réduction du temps de travail est organisée sous la forme de repos rémunérés à raison de 5 jours ouvrés par année civile complète travaillée. Ces jours peuvent être fixés, par demi-journées. Lorsqu'un salarié entre dans l'entreprise ou la quitte en cours d'année, le nombre de jours est calculé au prorata.

3 jours sont fixés par l'employeur dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par l'employeur avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

Les autres jours sont fixés par le salarié dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par le salarié avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

L'entreprise peut reporter dans le temps la demande du salarié pour des impératifs de fonctionnement. Un bilan des reports éventuels sera fait à la fin de chaque trimestre au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Ces jours de repos devront être utilisés en dehors des périodes de suractivité fixées à 16 semaines par l'employeur, sauf accord formel de celui-ci.

Dans ces conditions, la 36^{ème} heure ne donne lieu ni à repos compensateur de remplacement ni à majoration de paiement pour heure supplémentaire et ne s'impute pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Compte tenu de l'amplitude de la journée de travail de cette modalité, une attention particulière sera apportée au temps de trajet et à la situation familiale des salariés concernés.

3 - 4 - Modalité 4 - (37 heures par semaine)

L'horaire hebdomadaire de travail effectif est fixé à 37 heures sur 5 jours déterminés en fonction des nécessités de l'entreprise.

La réduction du temps de travail est organisée sous la forme de repos rémunérés à raison de 12 jours ouvrés par année civile complète travaillée ; lorsqu'un salarié entre dans l'entreprise ou la quitte en cours d'année, le nombre de jours est calculé au prorata.

6 jours sont fixés par l'employeur dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par l'employeur avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

Les autres jours sont fixés par le salarié dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par le salarié avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

L'entreprise peut reporter dans le temps la demande du salarié pour des impératifs de fonctionnement. Un bilan des reports éventuels sera fait à la fin de chaque trimestre au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Ces jours de repos devront être utilisés en dehors des périodes de suractivité fixées à 16 semaines par l'employeur, sauf accord formel de celui-ci.

Dans ces conditions, la 36^{ème} et la 37^{ème} heures ne donnent lieu ni à repos compensateur de remplacement ni à majoration de paiement pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

3 - 5 - Modalité 5 - (39 heures par semaine)

L'horaire hebdomadaire de travail effectif est fixé à 39 heures sur 5 jours déterminés en fonction des nécessités de l'entreprise.

La réduction du temps de travail est organisée sous la forme de repos rémunérés à raison de 23 jours ouvrés par année civile complète travaillée ; lorsqu'un salarié entre dans l'entreprise ou la quitte en cours d'année, le nombre de jours est calculé au prorata.

12 jours sont fixés par l'employeur dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par l'employeur avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

Les autres jours sont fixés par le salarié dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par le salarié avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

L'entreprise peut reporter dans le temps la demande du salarié pour des impératifs de fonctionnement. Un bilan des reports éventuels sera fait à la fin de chaque trimestre au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Ces jours de repos devront être utilisés en dehors des périodes de suractivité fixées à 16 semaines par l'employeur, sauf accord formel de celui-ci.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36^{ème} à la 39^{ème} heures ne donnent lieu ni à repos compensateur de remplacement ni à majoration de paiement pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Titre IV - La modulation du temps de travail

Article 4 : Modulation du temps de travail de type III

4 - 1 - Les contraintes

Après accord d'entreprise, la durée hebdomadaire de 35 heures peut être calculée par l'employeur en moyenne sur l'année civile soit pour l'ensemble de l'entreprise, soit par service ou activité ou par métier...

En l'absence de délégués syndicaux, cette modulation peut être mise en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer cette modulation après information des salariés concernés.

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures. Dans la fixation de la durée journalière de travail, une attention particulière sera apportée au temps de trajet et à la situation familiale des salariés.

Les variations d'horaires programmées ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 42 heures par semaine en moyenne sur 8 semaines consécutives.

Les heures effectuées mensuellement au-delà de 151,67 heures sont portées au crédit du salarié.

Les heures non effectuées mensuellement en deçà de 151,67 heures sont portées au débit du salarié.

Les absences mentionnées à l'article 29, 4° de la convention collective sont considérées comme temps de travail effectif.

Dans sa programmation annuelle l'employeur peut fixer un seuil mensuel minimum d'heures de travail effectif à accomplir.

La rémunération mensuelle est calculée en moyenne sur la base de 151,67 heures par mois.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures pendant une ou plusieurs semaines ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à paiement en plus de la rémunération moyenne mensuelle ni à majoration de paiement pour heures supplémentaires, sauf dans le cas où à la fin de l'année, la durée hebdomadaire moyenne de travail dépasserait 35 heures.

Les heures effectuées au delà de 42 heures en moyenne pendant une période de 8 semaines consécutives doivent être exceptionnelles et donnent lieu prioritairement à repos compensateur de remplacement, ou à défaut, à majoration de paiement pour heures supplémentaires, dans la limite du contingent annuel.

4 - 2 - L'information des salariés

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée au salarié. En cours d'année, les salariés sont informés des changements de leurs horaires de travail non prévus

par la programmation indicative avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

4 - 3 - Au terme de la période annuelle

A la fin de la période annuelle, il est calculé la durée moyenne hebdomadaire de travail effectuée par le salarié à la demande de l'employeur. Lorsque cette durée moyenne est supérieure à la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne légale ont la nature d'heures supplémentaires et donnent lieu à majoration de paiement pour heures supplémentaires. Elles s'imputent également sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf si elles donnent lieu au repos compensateur de remplacement.

4 - 4 - Cas particuliers

En cas de sous activité, le recours au chômage partiel ne sera possible qu'après épuisement des jours de repos effectivement dus. Ceux-ci seront utilisés au prorata des jours à disposition de l'entreprise et du salarié.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période annuelle, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours d'année, la durée moyenne hebdomadaire est calculée au prorata temporis par rapport à la durée théorique du travail de 1645 heures (1650 heures les années bissextiles).

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, s'il apparaît après calcul de la durée moyenne de travail comme indiqué ci-dessus que le salarié a perçu pour cette période une rémunération inférieure ou supérieure à celle correspondant à son temps de travail effectué, une régularisation sera opérée.

Titre V - Le Temps Partiel

Article 5 :

Dans le cadre du temps partiel choisi, l'employeur proposera aux salariés de choisir :

- la proratisation du nouvel horaire ;
- ou la possibilité de retour à temps complet.

Dans le cadre du temps partiel embauché, si l'organisation du travail dans l'entreprise le permet, l'employeur proposera aux salariés soit :

- le maintien de l'horaire contractuel avec compensation salariale ;
- la proratisation du nouvel horaire, sans que celui-ci puisse être inférieur à 200 heures par trimestre ;
- l'augmentation de son temps de travail.

Un avenant au contrat de travail sera établi en conséquence.

Titre VI - Dispositions particulières

Article 6 : Remplacement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Les parties signataires du présent accord entendent favoriser le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur. Elles conviennent que les entreprises pourront en accord avec le salarié, en application du présent accord et conformément aux dispositions des articles L. 3121-20 et suivants et L. 3122-1 du Code du travail remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Les heures supplémentaires ayant donné lieu au repos compensateur de remplacement ne s'imputeront pas sur le contingent annuel.

Titre VII - Dispositions générales

Article 7 : Phase exécutoire

1) La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise doit être accompagnée des mesures d'informations suivantes :

- date d'entrée en vigueur ;
- modalité(s) retenue(s) ;
- personnels concernés ;
- projection de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail sur de futures embauches.

2) Tout changement de modalité devra faire l'objet d'une nouvelle information identique à celle prévue au 2 - 3, avec un délai de prévenance minimum de trois mois sauf accord des salariés concernés par la nouvelle modalité.

Article 8 : Clause de caducité

Cet accord est directement lié à l'obligation légale faite aux entreprises d'adopter, au plus tard le 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour les autres, un horaire collectif hebdomadaire au plus égal à 35 heures.

La remise en cause de cette obligation légale rendrait cet accord caduc et obligerait les partenaires sociaux à ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème.

Article 9 : Révision - Dénonciation

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens des articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du code du travail, ou toute organisation d'employeurs au niveau national qui n'est pas partie au présent accord et à la convention collective nationale, peut adhérer à cet accord, selon les dispositions prévues aux articles L. 2221-2 et L. 2261-3 du code du travail.

Chaque partie signataire pourra dénoncer ou demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2222-6, L. 2261-8 et suivants du code du travail. Le droit d'opposition pourra également s'appliquer dans le cadre des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 10 : Réexamen de l'accord

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux entreprises définis à l'article 1, compléteraient la loi du 13 juin 1998 et les décrets du 22 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions nouvelles sur celles prévues au présent accord.

Article 11 : Suivi de l'accord

Il est institué une commission de suivi composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire, et pour les organisations d'employeurs signataires, d'un nombre de représentants au plus égal à celui de la totalité autorisée pour les organisations de salariés.

La commission a compétence pour se faire remettre tous documents qu'elle jugera nécessaire pour vérifier la bonne application de l'accord, et, le cas échéant, en contrôler l'interprétation.

A cet effet la commission se réunira tous les six mois.

Article 12 : Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

ANNEXE 1 : DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX ENTREPRISES ANTICIPANT LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DESIRANT S'ENGAGER DANS LE DISPOSITIF D'AIDE

Afin de favoriser les formes de réduction du temps de travail les plus bénéfiques au développement de l'emploi et de permettre aux nombreuses entreprises du secteur de s'engager dans le dispositif d'aide à la réduction anticipée du temps de travail prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et le décret 98-494 du 22 juin 1998, les partenaires sociaux conviennent des dispositions ci-après.

CHAPITRE 1 - CRÉATION D'EMPLOIS

Titre I - Pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Les entreprises de moins de cinquante salariés qui veulent s'engager dans une démarche de développement de l'emploi avec recours aux aides le feront selon les modalités définies ci-après.

Le recours au mandatement doit être la règle. L'absence de mandatement doit être exceptionnelle.

En l'absence de mandatement, l'employeur doit consulter l'ensemble du personnel.

L'accès direct au dispositif d'aide financière de l'État n'est envisagé que dans le cas d'une réduction anticipée du temps de travail dans le cadre du développement de l'emploi.

Les modalités de réduction de la durée effective du travail prévues par les dispositions des articles 1 à 5 s'appliquent en totalité, après avis, le cas échéant, des délégués du personnel. Leur mise en œuvre est subordonnée à l'accord de l'autorité administrative relative aux aides financières de l'État.

Si d'autres modalités sont envisagées, un accord collectif doit être conclu au niveau de l'entreprise.

Article 1 : Durée du travail

Pour l'ensemble du personnel à temps complet effectuant 39 heures, la durée du travail est fixée à 35 heures par semaine (le cas échéant en moyenne annuelle) à compter du 1^{er} jour du mois suivant la conclusion de la convention avec la DDTEFP, si cette date est antérieure à la date d'entrée en vigueur de la durée légale du travail à 35 heures (au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés, et le 1^{er} janvier 2002, pour les entreprises de vingt salariés ou moins).

L'entreprise réduit donc de 10 % le temps de travail des salariés effectuant 39 heures hebdomadaire avant la conclusion de la convention ou avant l'entrée en vigueur de la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaire.

Pour que les salariés effectuant moins de 39 heures hebdomadaire soient inclus dans le programme d'anticipation de la réduction du temps de travail ouvrant droit au bénéfice des aides financières de l'État, leur temps de travail doit aussi être réduit de 10%.

Pour les salariés à temps partiel qui acceptent une baisse de leur horaire contractuel de travail, la réduction du temps de travail de 10 % peut également être appliquée.

Article 2 : Développement de l'emploi

Sous réserve de la conclusion de la convention avec la DDTEFP, l'entreprise s'engage à embaucher 6% des salariés équivalent plein temps (151,67heures) concernés par la réduction du temps de travail.

L'effectif pris en compte est apprécié en moyenne sur les 12 mois qui précèdent la conclusion par l'entreprise de la convention avec la DDTEFP selon les règles fixées à l'article L. 2312-8 du Code du Travail.

Les embauches peuvent être effectuées sous contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée, sous contrat de formation en alternance, sous contrat d'apprentissage, à temps plein ou à temps partiel. Dans ce dernier cas, les salariés embauchés sont pris en compte au prorata de leur temps de travail. Ces embauches doivent intervenir dans le délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

L'augmentation de la durée du travail d'un salarié à temps partiel confirmée par un avenant à son contrat de travail est assimilée à une embauche. Dans ce cas, seules les heures de travail au-delà de la durée initiale de travail du salarié sont prises en compte pour l'appréciation des 6 % d'embauches. Le total des heures assimilées à des embauches doit représenter moins du tiers de l'obligation d'embauche de l'entreprise.

Les entreprises qui procéderont à des embauches exclusivement sous contrat à durée indéterminée, ou qui embaucheront pour au moins la moitié des 6 % soit des jeunes de moins de 27 ans y compris sous contrat de formation en alternance ou d'apprentissage soit des personnes ayant suivi un parcours d'insertion professionnelle ou des chômeurs âgés ou de longue durée, pourront demander à bénéficier de l'aide supplémentaire prévue par la loi.

Les embauches peuvent intervenir dans l'une ou l'autre des qualifications définies dans la Convention collective.

L'entreprise s'engage à maintenir l'effectif de l'entreprise augmenté des 6 % d'embauche pendant 2 ans à compter de la dernière embauche en contrepartie de la réduction du temps de travail. L'effectif pris en compte est l'effectif à la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail.

Le départ d'un salarié, résultant de la rupture de son contrat de travail quelle qu'en soit la cause, doit être compensé par l'embauche d'un nouveau salarié dans le délai de 2 mois suivant la date de son départ définitif afin de maintenir l'effectif de l'entreprise augmenté des 6 % d'embauche.

Article 3 : Organisation du travail

L'entreprise applique strictement les dispositions de l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Article 4 : Modalités de suivi

Les deux premières années, un bilan sera fait par l'employeur tous les 6 mois aux délégués du personnel, présentant les embauches réalisées en contrepartie de la réduction du temps de travail (nombre, forme, catégorie professionnelle), l'évolution des effectifs, et un suivi des modalités de l'organisation du temps de travail mise en place. Les trois années suivantes, le bilan sera fait au moins une fois par an.

Titre II - Pour les entreprises de cinquante salariés ou plus

Pour toutes les entreprises de cinquante salariés ou plus, un accord collectif au niveau de l'entreprise est nécessaire ; il pourra appliquer les dispositions du présent accord, les adapter, ajouter d'autres dispositions ou adopter d'autres normes.

Le bilan prévu à l'article 4 ci-dessus est présenté au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel.

Titre III - Pour l'ensemble des entreprises

Seul un accord collectif au niveau de l'entreprise peut prévoir une réduction de la durée effective de plus de 10 % et ramenant l'horaire à un niveau inférieur à 35 heures, accompagnée d'une augmentation des effectifs supérieure à 6 %, permettant l'éligibilité aux aides financières de l'État plus importantes prévues au décret n°98-494 du 22 juin 1998.

CHAPITRE 2 - MAINTIEN DE L'EMPLOI (ACCORD DEFENSIF)

Seul un accord collectif au niveau de l'entreprise, quel que soit l'effectif peut prévoir une réduction de la durée effective du temps de travail, accompagnée d'un maintien des effectifs, permettant l'éligibilité aux aides financières de l'État prévues au décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

ANNEXE 2 : COMPTE EPARGNE TEMPS

Les partenaires sociaux signataires créent un dispositif de compte épargne temps selon les modalités définies par l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 et les dispositions du Code du Travail.

Le compte épargne temps a pour finalité de permettre au salarié d'accumuler des droits en vue d'être rémunéré partiellement ou totalement lors de certaines absences autorisées ou pour anticiper le départ en retraite.

Les entreprises désirant mettre en place un compte épargne temps, peuvent appliquer les dispositions décrites ci-après, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ou encore après information des salariés concernés en l'absence de représentants du personnel.

Article 1 : Salariés bénéficiaires

Tous les salariés, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, ayant au moins UN AN d'ancienneté dans l'entreprise, peuvent ouvrir un compte épargne temps, l'ancienneté s'appréciant par rapport au contrat de travail en cours.

Les salariés intéressés doivent en informer par écrit leur employeur.

Article 2 : Alimentation du compte épargne temps

Le compte épargne temps peut-être alimenté par les éléments suivants :

- le report d'une partie des jours de “ congés payés ” acquis par le salarié dans la limite de dix jours par an ;
- la moitié des jours éventuels de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail dans la limite de dix jours par an ;
- les primes éventuelles.

D'autres éléments déterminés par accord d'entreprise peuvent alimenter le compte épargne temps selon les modalités définies par cet accord.

Le salarié doit informer, par écrit, l'employeur du nombre de jours qu'il entend verser à son compte épargne temps (dans les limites fixées) :

- pour les jours de “ congés payés ” : au moment de l'établissement de l'ordre des départs en congé ;
- pour les jours de repos pour réduction de temps de travail : au plus tard le 31 octobre de chaque année.

Article 3 : Conversion

Le compte épargne temps est exprimé en “ jours de repos ”.

Tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation.

La valeur de ces heures (ou jours) suit l'évolution du salaire fixe de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire fixe perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures (ou de jours) capitalisées.

Article 4 : Utilisation du compte épargne temps

Prise du compte épargne temps

Le compte épargne temps peut-être utilisé pour financer totalement ou partiellement l'un des congés suivants :

- après 3 ans d'épargne : les congés parentaux, les congés sabbatiques ou toute autre période d'absence non rémunérée ou rémunérée partiellement définie par le Code du Travail, à l'exclusion des périodes d'absence pour maladie ou accident du travail ;
- un congé de fin de carrière permettant au salarié de partir en retraite avant la date prévue (dans l'hypothèse d'un dispositif aidé, ce congé doit être pris dans les 4 années qui suivent l'ouverture des droits).

Dans tous les cas, le salarié doit informer l'entreprise deux mois avant son départ de l'utilisation de son compte épargne temps.

L'utilisation du compte épargne temps ne deviendra effective que si le salarié remplit les conditions exigées par les textes pour bénéficier du congé demandé par lui et si l'entreprise n'a pas refusé ou reporté le congé lorsque de telles possibilités sont prévues par les textes.

En cas de report éventuel des dates de départ en congés par l'entreprise, conformément aux dispositions légales, l'utilisation du compte épargne temps est reportée en conséquence, sauf nouvelle information contraire écrite du salarié.

Indemnisation du congé

Les sommes versées au salarié, en vertu du compte épargne temps lors de la prise d'un congé défini ci-dessus, sont calculées sur la base du salaire brut perçu par l'intéressé au moment de la prise de son congé (le salaire prend en compte les différents éléments de la rémunération du salarié hors primes exceptionnelles ou annuelles éventuelles versées le mois considéré et hors heures supplémentaires).

Les versements sont effectués mensuellement, pendant tout ou partie de la durée du congé, jusqu'à épuisement du compte épargne temps.

Le compte épargne temps est diminué chaque mois du nombre de jours indemnisés.

Chaque versement mensuel effectué au titre du compte épargne temps donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie, il est soumis aux mêmes cotisations que les salaires. Les versements sont effectués aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Article 5 : Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit et quel que soit l'auteur de la rupture, l'entreprise verse au salarié une indemnité correspondant à l'intégralité des droits qu'il a acquis à son compte épargne temps.

Cette indemnité est égale au nombre de jours figurant au compte épargne temps du salarié multiplié par le salaire journalier du salarié au moment de la rupture de son contrat.

Cette indemnité figure sur le bulletin de paie et est soumise aux mêmes conditions que le salaire.

Article 6 : Information du salarié

Une information est donnée au salarié sur la situation de son compte épargne temps dans le mois qui suit celui où a été effectué un versement au compte épargne temps. L'information doit préciser la date d'ouverture du compte épargne temps, le nombre de jours de repos épargnés, avec s'il y a lieu, le calcul de conversion et le cumul de temps épargné depuis l'ouverture du compte.

Article 7 : Renonciation du salarié

Le salarié peut renoncer à tout ou partie de son compte épargne temps dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre de la participation. Il devra dans ce cas notifier, par écrit, à l'employeur sa demande, en observant un délai de prévenance de 4 mois et joindre à celle-ci un justificatif de sa demande.

La part ou la totalité du compte épargne temps à laquelle le salarié a renoncé donne droit à une indemnité calculée et versée selon les modalités définies à l'article 4.

Toutefois, si l'indemnité est supérieure à deux mois de salaire, elle fait l'objet de plusieurs versements (un par mois jusqu'à épuisement du compte), chaque versement ne pouvant être supérieur à deux mois de salaire. L'indemnité ou le premier versement est payé le mois suivant celui de la renonciation.

En cas de renonciation par un salarié à son compte épargne temps, celui-ci ne peut ouvrir un nouveau compte épargne temps.

Article 8 : Garanties

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne temps sont couverts par l'assurance de garantie des salariés dans les conditions des articles L. 3253-6 et L. 3253-8 du Code du Travail.

L'employeur devra en outre s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

SIGNATAIRES DE L'ACCORD ET DE SES ANNEXES

La Fédération Française des Courtiers d'Assurances et de Réassurances (F.C.A.),
91, rue Saint-Lazare, 75009 Paris;

La CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences
d'Assurances, 43, rue de Provence 75009 Paris;

La Fédération des Services C.F.D.T. (Branche Assurance),
Tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex;

La Fédération des Employés, Cadres Techniciens et Agents de Maîtrise FECTAM - C.F.T.C.,
Section Fédérale de l'Assurance C.F.T.C (SCICIPAA).

Fait à Paris, le 12 Mai 1999.

**AVENANT A L'ACCORD DU 12 MAI 1999 SUR LA
REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE
TRAVAIL DANS LES CABINETS DE COURTAGE
D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES**

Étendu par arrêté du 3 octobre 2003 (JO 14/10/03)

Annexe 3 :

Règlement Intérieur de la Commission de suivi (article 11)

ARTICLE 1 COMPOSITION DE LA COMMISSION

Chaque organisation syndicale représentative sur le plan national et signataire ou adhérente au présent accord communique à la délégation des employeurs la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de la Commission de suivi ; chaque liste comporte au maximum 6 noms par organisation syndicale.

Les organisations syndicales doivent notifier à la délégation des employeurs tout changement intervenant dans cette liste.

Les listes des organisations syndicales sont établies parmi leurs responsables statutaires et/ou parmi les membres du personnel des entreprises de courtage.

Les salariés mandatés informent leur employeur de leur participation à la Commission de suivi dans les conditions d'usage de leur entreprise.

Chaque organisation syndicale peut se faire représenter, à chaque réunion de ladite Commission, au maximum par 2 personnes de sa liste, tel que stipulé dans l'article 11 du présent accord ; ces 2 personnes ne peuvent appartenir à la même entreprise ou groupe de courtage.

Le nombre maximum de représentants des organisations d'employeurs signataires est au plus égal à celui de la totalité autorisée pour les organisations de salariés.

ARTICLE 2 COMPÉTENCES DE LA COMMISSION

Conformément à l'article 11 du présent accord, la Commission de suivi a compétence pour se faire remettre tous documents qu'elle jugera nécessaire pour vérifier la bonne application de l'accord, et, le cas échéant, en contrôler l'interprétation.

Après discussion, un procès verbal sera établi reprenant le constat de la Commission ou, dans son rôle d'interprétation, son avis en cas d'accord entre la délégation des employeurs et celle des salariés ou constatant le désaccord existant au sein de la Commission.

Le secrétariat de la Commission devra, dans les 15 jours suivant la réunion de la Commission, transmettre le procès verbal à l'ensemble des organisations y participant et à la Commission Paritaire instituée par la convention collective en vigueur.

ARTICLE 3 ADMINISTRATION

1° Présidence

La présidence de la Commission de suivi est assurée alternativement par un représentant de la délégation patronale et par un représentant de l'une des organisations syndicales siégeant au sein de cette Commission.

Pour les organisations syndicales de salariés, le choix du président s'organiserà à tour de rôle et selon l'alternance prévue ci-dessus. L'ordre des organisations disposant de la présidence se fera par accord entre les organisations syndicales. Si les organisations syndicales ne peuvent trouver un accord, un scrutin sera alors organisé :

1^{er} tour : l'élection du président se fera à la majorité des voix, le vote étant réservé aux deux seuls représentants siégeant de chaque syndicat de salariés.

2nd tour : si une majorité ne peut être trouvée, un second scrutin sera organisé.

Pour les organisations patronales, la procédure d'élection décrite ci-dessus, leur sera applicable.

Toute organisation peut choisir de passer son tour, l'ordre des présidences n'étant alors pas modifié.

La durée du mandat du Président est de 1 an.

Le Président a pour rôle de :

- Représenter la Commission dans ses activités et de l'en tenir informée ;
- De fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions.

2° Saisine et Convocations

La Commission se réunit tous les 6 mois, conformément à l'article 11 du présent accord ou pourra être saisie par toute organisation patronale et syndicale représentative au plan national par lettre motivée, envoyée par recommandé avec accusé de réception, et adressée au secrétariat de ladite Commission.

Le Président devra convoquer et réunir les membres de la Commission dans un délai maximum de 2 mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée. Cette convocation sera rédigée et adressée par le Président au siège de chaque organisation signataire ou adhérente au présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette convocation est envoyée au moins 1 mois avant la tenue de la réunion. Elle comprend la date et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par le Président, en tenant compte des demandes formulées.

3° Secrétariat

Le secrétariat de la Commission est assuré par les organisations patronales.

ARTICLE 4 INDEMNISATION

Le temps passé en réunion de la Commission de suivi est assimilé à du temps de travail effectif.

Les salariés siégeant au sein de ladite Commission doivent transmettre à leur employeur ou au représentant de ce dernier copie de leur convocation dans les huit jours de sa réception.

ARTICLE 5 FRAIS DE REPAS

Les frais de repas que les salariés des entreprises de courtage auront dû engager le jour de la tenue de chaque réunion de la Commission seront pris pour partie en charge par leur employeur, à hauteur de 10 € par salarié participant aux réunions, sur présentation de justificatifs.

Si le salarié bénéficie au sein de son entreprise de titres restaurant, la valeur patronale de ces derniers se défalque du montant ci-dessus.

ARTICLE 6 FRAIS DE TRANSPORT

Les frais de transport que les salariés des entreprises de courtage auront dû engager au niveau de leurs déplacements le jour de la tenue de chaque réunion de la Commission seront pris en charge par leur employeur sur présentation de justificatifs (sur base 2ème classe S.N.C.F.).

ARTICLE 7 CONFIDENTIALITÉ

Les membres de la Commission s'engagent à ne communiquer à qui que ce soit aucune des informations nominatives dont ils auraient eu connaissance à l'occasion de l'exercice de leur mandat.

Cette interdiction vise notamment tous les documents (comptables, techniques...), auxquels les membres ont eu accès dans le cadre de leur activité au sein de cette Commission.

Fait à Paris, le 6 mars 2003

La Fédération Française des Courtiers d'Assurances et de Réassurances (F.C.A.),
91, rue Saint-Lazare, 75009 Paris;

La CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences
d'Assurances, 43, rue de Provence 75009 Paris;

La Fédération des Services C.F.D.T. (Branche Assurance),
Tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex;

Le Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance CFTC- SCOARP - CFTC,
197, rue du Faubourg Saint-Martin, 75010 Paris.

**AVENANT A L'ACCORD DU 12 MAI 1999 SUR LA REDUCTION ET
L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES CABINETS
DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES**

Étendu par arrêté du 22 décembre 2004 (JO 11/01/05)

**Annexe 4 :
PERSONNEL D'ENCADREMENT**

ARTICLE 1 OBJET

Cette annexe a pour objet de fixer une nouvelle modalité, sous forme de forfaits en jours, de réduction et d'aménagement du temps de travail pour une catégorie de cadres dits « autonomes », conformément à la réglementation en vigueur. Cette nouvelle modalité de réduction et d'aménagement du temps de travail complète celles fixées par l'accord du 12 mai 1999.

La mise en place de cette nouvelle modalité nécessite dans tous les cas l'accord du salarié, obtenu soit par la signature de son contrat de travail soit par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS DES CATÉGORIES DE SALARIÉS CADRES

3 catégories de cadres sont distinguées :

- les cadres « dirigeants » (art. L. 3111-2_ du Code du travail) : il s'agit des cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement. Ces cadres sont exclus du champ d'application de l'accord du 12 mai 1999 ainsi que de la réglementation de la durée du temps de travail.
- les cadres dits « intégrés » (art. L. 3121-9_ du Code du travail) : il s'agit des cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Ils sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés.
- les cadres dits « autonomes » (art. L. 3121-38 et suivants et L. 3171-3 du Code du travail) : il s'agit des cadres commerciaux et/ou itinérants, ou des cadres sédentaires gérant eux-mêmes leur emploi du temps, qui ne sont ni dirigeants, ni intégrés du fait que la nature de leurs fonctions ne leur permet pas de suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils appartiennent, et de prédéterminer la durée de leur temps de travail.

Ces cadres « autonomes » bénéficient également d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps en raison des conditions d'exercice et de la nature de leurs fonctions. Dans la mesure où la classification conventionnelle (article 21 de la convention collective du 18 janvier 2002) repose sur la définition des fonctions exercées par les salariés et non sur des dénominations précises d'emplois, le présent avenant ne peut citer de manière exhaustive les emplois concernés par le forfait en jours sur une base annuelle.

Le statut de cadre doit être apprécié exclusivement par référence à la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Article 3 Forfait en jours sur une base annuelle

1° Il peut être établie une convention de forfait en jours sur une base annuelle uniquement avec un cadre dit « autonome ».

2° L'appartenance à la catégorie des cadres ne peut justifier et fonder, à elle seule, la conclusion d'une convention de forfait en jours sur une base annuelle.

La conclusion d'une telle convention doit reposer sur une analyse objective, par l'employeur, des conditions de travail et des missions.

3° Le nombre de jours sur la base desquels est fixé le forfait ne peut dépasser en aucun cas sur l'année civile :

Pour les entreprises de plus de 10 salariés :

- 217 jours travaillés pour les cadres « autonomes » positions G et H ;
- 216 jours travaillés pour les cadres « autonomes » positions E et F.

Ces forfaits s'appliquent exclusivement aux positions de la classification conventionnelle de la branche.

Pour les entreprises de 10 salariés et moins :

- 216 jours travaillés pour les cadres « autonomes » quelle que soit leur position dans la classification conventionnelle de branche.

Il est possible, au sein de chaque entreprise, de fixer des forfaits de jours travaillés inférieurs, ainsi qu'une période de référence différente de l'année civile.

Le nombre de jours ainsi exprimé peut varier en fonction des droits à congés payés acquis.

4° Ces forfaits de jours travaillés pourront être dépassés uniquement dans des cas précis conformément à la réglementation en vigueur (affectation de jours de repos à un compte d'épargne-temps, report de congés...).

En dehors de ces cas, s'il y a dépassement de plafond, le salarié doit récupérer un nombre de jours équivalent à ce dépassement, sans majoration. Ces jours de récupération doivent être pris au cours des 3 premiers mois de l'année de référence suivante, ces dépassements n'étant pas reconductibles d'une année sur l'autre.

Le salarié peut également en conformité avec la réglementation en vigueur affecter ces jours au crédit d'un compte épargne-temps, si ce dispositif est mis en place au sein de l'entreprise.

En cas de recrutement ou de départ en cours d'année, ces plafonds de 217 ou de 216 jours devront être proratisés en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise ou de départ de l'entreprise.

5° Les jours de repos attribués dans le cadre du forfait jours peuvent être pris par journées ou demi-journées.

La moitié des jours, ou demi-journées, de repos est fixée par l'employeur dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié à son initiative avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires. Les autres jours, ou demi-journées, sont fixés par le salarié

dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par le salarié avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

L'entreprise peut reporter dans le temps la demande du salarié pour des impératifs de fonctionnement.

Ces jours de repos devront être utilisés en dehors des périodes de suractivité fixées à 16 semaines par l'employeur, sauf accord formel de celui-ci.

Ces jours de repos peuvent être affectés à un compte épargne-temps en conformité avec la législation en vigueur, si ce dispositif est mis en place au sein de l'entreprise.

6° Les cadres « autonomes » soumis à un forfait annuel en jours ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail. Ils sont cependant soumis aux repos quotidien et hebdomadaire. Ainsi, conformément à l'article 23 de la Convention Collective du 18 janvier 2002, les cadres « autonomes » ont droit à 2 jours de repos consécutifs incluant obligatoirement le dimanche. Par dérogation à ce principe, dans les entreprises de 10 salariés et moins, en accord avec le personnel, l'organisation du temps de travail peut amener à 4 demi-journées consécutives de repos incluant obligatoirement le dimanche et à l'interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine.

L'amplitude des journées d'activité et la charge de travail des cadres « autonomes » devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

7° Un décompte annuel du nombre de jours ou de demi-journées réellement travaillés par chaque salarié concerné doit être effectué par l'employeur. Ce récapitulatif peut résulter d'un document – ou tout moyen équivalent – renseigné par le salarié sous la responsabilité de l'employeur et tenu à la disposition de la DDTEFP.

Il sera possible de prévoir un décompte mensuel du nombre de jours effectivement travaillés et non-travaillés.

8° Ce document - ou tout moyen équivalent - permet également, par la mention des horaires, le respect et le contrôle des horaires de repos quotidien et hebdomadaire.

9° Les modalités de suivi de l'organisation du travail des intéressés, de l'amplitude de leur journée de travail et de la charge de travail en résultant, sont examinées avec l'employeur au cours de l'entretien individuel prévu à l'article 21 (3°-B) de la Convention Collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances. Au cours de cet entretien, seront évoquées l'organisation, et la charge de travail de l'intéressé ainsi que l'amplitude de ses journées d'activité.

ARTICLE 4 SUIVI DE L'ANNEXE

La Commission de suivi, instituée par l'article 11 de l'accord du 12 mai 1999, se réunira 12 mois après l'entrée en vigueur du présent avenant afin de faire le point sur l'application de la modalité dit de forfait annuel en jours dans le courtage d'assurance.

ARTICLE 5 DATE D'EFFET DU PRESENT AVENANT

Le présent avenant prend effet un jour franc après sa signature.

Fait à Paris, le 13 juin 2004

La Fédération Française des Courtiers d'Assurances et de Réassurances (F.C.A.),

91, rue Saint-Lazare, 75009 Paris;

Le Syndicat Français des Assureurs Conseils (S.F.A.C.),
14, rue de la Grange Batelière, 75009 Paris;

La Fédération des Services C.F.D.T. (Branche Assurance),
Tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex.