

**AVENANT DU 19/11/2014 A L'ACCORD DU 12 MAI 1999 SUR LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT
DU TEMPS DE TRAVAIL**

**Annexe 4 :
PERSONNEL D'ENCADREMENT**

ARTICLE 1 OBJET

Le présent avenant annule et remplace l'avenant du 13 juin 2004 étendu par arrêté du 22 décembre 2004 (JO 11/01/2005).

Il a pour objet de fixer les modalités de mise en œuvre des conventions de forfait en jours sur une base annuelle pour les catégories de cadres dits « cadres autonomes », conformément à la réglementation en vigueur.

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

ARTICLE 2 DEFINITIONS DES CATEGORIES DE SALARIES 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. 3121-43 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. 3121-43 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.

ATL
HS
Page 1

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 établi 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.

G7

AM
W
HJ

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 visés à l'article 1 du présent avenant qui bénéficient d'un forfait annuel en jours sont soumis aux repos quotidien et hebdomadaire. Ainsi, l'amplitude des journées d'activité et la charge de travail de ces cadres devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés leur permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

De plus, les cadres visés à l'article 1 du présent avenant bénéficient des dispositions relatives à la durée du travail et au repos hebdomadaire de l'article 23¹ de la Convention Collective du 18 janvier 2002.

Par ailleurs, les moyens de communication technologique mis à la disposition des salariés devront faire l'objet d'un usage maîtrisé.

7° Afin de garantir le droit à la santé, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie personnelle et familiale, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées. Ce suivi est notamment effectué au moyen d'un décompte annuel du nombre de jours ou de demi-journées réellement travaillés par chaque salarié concerné. Il sera possible de prévoir un décompte mensuel du nombre de jours effectivement travaillés et non-travaillés.

¹ ARTICLE 23 DUREE DU TRAVAIL

Est considéré comme temps de travail effectif, 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.

Le temps de travail de l'entreprise peut être réparti sur 6 jours maximum.

Le salarié a 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.

67

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 DIRECCTE.

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 annuel visé à l'article L.3121-46 du code du travail. Au cours de cet entretien, seront évoquées l'organisation, et la charge de travail de l'intéressé, l'amplitude de ses journées d'activité, l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que sa rémunération. L'impact éventuel de nouvelles technologies sera également examiné.

Le salarié alertera l'employeur en cas de « difficulté inhabituelle » dans l'organisation du travail, la charge de travail ou l'amplitude des journées de travail. Il l'informerá des événements ou éléments à l'origine de cette difficulté. L'employeur organisera un rendez-vous au cours duquel une solution sera recherchée conjointement avec le salarié.

Par ailleurs, le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

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 la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

ARTICLE 5 DATE D'EFFET DU PRESENT AVENANT

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015. Le présent avenant est soumis à extension.

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, en neuf exemplaires, le 19 novembre 2014,

Pour la Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),

91, rue Saint-Lazare, 75009 Paris,

MORICHON Alain



HS

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

CLARVET Richard



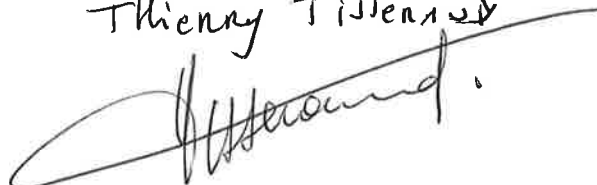
Pour la Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,

47, avenue Simon Bolivar - 75950 Paris Cedex 19

Haïma JEFrani

Haïma


Thierry Tisserand



Pour le Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C

Bourse du Travail, 21, rue Roque de Fillol, 92800 PUTEAUX

G. BENZOU



Pour la Fédération Nationale C.G.T. du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA), Case 537,
263, rue de Paris, 93515 Montreuil cedex,

Pour la Fédération des Employés et Cadres C.G.T./F.O., Section Fédérale des Assurances,

54, rue d'Hauteville, 75010 Paris,

19/11/2014 16:53 19/11/2014 16:53

