

**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**

**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 212-15-1 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 212-15-2 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 212-15-3 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 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.

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 présent avenant

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

Fait à Paris, le 13 juin 2004

P. D. ^{SP} Ju 

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

Patrice Dedjean

[Signature]

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

A. MORICHOIN

[Signature]

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

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

Jacqueline Puvillaud

Serge FRAINET

[Signature]

[Signature]

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

Pour la Fédération Nationale C.G.T. des Personnels des Secteurs Financiers (Assurance -
Banque - Crédit), 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,
28, rue des Petits Hôtels, 75010 Paris,