

Brochure n° 3115

Convention collective nationale
IDCC : 2335. – PERSONNELS DES AGENCES
GÉNÉRALES D'ASSURANCES

AVENANT N° 3 DU 30 OCTOBRE 2014
À L'ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2000
RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1451263M
IDCC : 2335

Entre :

L'AGEA,

D'une part, et

L'UNSA banques et assurances ;

La FSPBA CGT ;

Le SN2A CFTC ;

Le SNCAMCCAA CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le cinquième point traitant des « conventions de forfait en jours sur une base annuelle » de l'article 7 « Temps de travail des cadres et des salariés itinérants non cadres » de l'accord de branche du 20 décembre 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances est remplacé par les dispositions suivantes :

« Conventions de forfait en jours sur une base annuelle

1. Catégories des salariés concernés

Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du code du travail, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'agence ou du point de vente auquel ils sont intégrés ;
- les salariés dont la durée du travail ne peut pas être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Sont concernés les cadres de la classe VI de la grille de classification ainsi que les collaborateurs exerçant les métiers de chargé de clientèle et d'attaché d'agence positionnés en classes IV et V de la grille de classification dès lors qu'ils remplissent les critères d'autonomie définis ci-dessus et qu'ils ont donné leur accord exprès pour la conclusion d'une telle convention.

2. Conditions de mise en place

La conclusion de telles conventions requiert l'accord du salarié et fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci). Le refus de signer une convention individuelle de forfait annuel en jours ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

Le contrat de travail ou son avenant signé par le salarié devra préciser :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
- la rémunération correspondante ;
- les modalités de surveillance de la charge de travail du salarié.

3. Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours sur une période de référence annuelle, avec un maximum de 215 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur une année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets.

L'année complète s'entend du 1^{er} janvier au 31 décembre.

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de ces jours travaillés est appliquée.

4. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail.

La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à 1 journée ou à 1 demi-journée n'est possible.

5. Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu de 215 jours de travail sur l'année, le salarié bénéficie de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés. Il sera tenu compte des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles se rapportant à tout autre type d'absence.

Les journées ou les demi-journées de repos découlant de la réduction du temps de travail sont réparties sur l'année d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en tenant compte de l'organisation de l'agence générale et de la nécessité d'assurer le maintien du service à la clientèle.

A défaut d'un tel accord, une moitié du nombre de journées ou demi-journées de repos est fixée au choix de l'employeur et une moitié au choix du salarié, selon un calendrier préalable déterminé en début d'année.

Des journées ou demi-journées de repos peuvent être affectées à un compte épargne-temps (CET) s'il existe dans l'agence, dans les limites prévues par la loi et dans les conditions prévues par l'accord

ayant institué ce CET. Dans ce cas, l'affectation par le salarié de jours de repos au CET ne peut le conduire à travailler plus que le plafond de 215 jours.

Le salarié a la possibilité de renoncer, en accord avec son employeur, à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, dans les conditions posées par l'article L. 3121-45 du code du travail.

6. Contrôle du décompte des jours travaillés/non travaillés

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

L'employeur est tenu d'établir un document individuel de suivi faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 215 jours.

Ce suivi est établi par le salarié sous le contrôle de l'employeur.

Il concourt à préserver la santé du salarié en permettant de faire un point régulier des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos.

L'employeur fournira au salarié un document permettant de réaliser ce décompte.

7. Temps de repos. – Garanties d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires. Ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives.

L'amplitude des journées de travail et la charge de travail du salarié devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'employeur est le garant du respect des dispositions légales et réglementaires applicables en la matière. Toutefois, lorsqu'il est constaté par l'employeur ou le salarié que les durées minimales de repos ne peuvent être respectées, ils doivent conjointement rechercher et apporter, dans les meilleurs délais, une solution alternative à cette situation afin de se mettre en conformité avec ces dispositions légales et réglementaires.

Par ailleurs, l'employeur et son salarié devront conjointement veiller à ce qu'il soit fait un usage maîtrisé des moyens de communication technologique qui sont mis à la disposition du salarié. Cet usage doit en particulier respecter la vie privée du salarié et son temps de repos.

8. Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail

Afin de garantir le droit à la santé, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie privée, l'employeur du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Pour ce faire, le salarié tiendra informé son employeur et l'alertera des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle sa charge de travail.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ou sa charge de travail aboutissent à des situations anormales, l'employeur organisera un rendez-vous avec le salarié afin qu'une solution permettant de remédier à cette situation soit trouvée en commun.

9. Entretien individuel

Le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie d'au moins un entretien de suivi annuel avec son employeur. Au cours de cet entretien doivent être abordés les points suivants :

- la charge individuelle de travail du salarié ;
- l'organisation du travail de l'agence ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle du salarié et sa vie personnelle et familiale ;
- l'impact éventuel de l'introduction de nouvelles technologies sur la charge de travail du salarié et l'organisation du travail de l'agence ;
- la rémunération du salarié.

10. Consultation des IRP

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise, s'il existe, est informé et consulté chaque année sur le recours aux forfaits en jours dans l'agence ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés. »

Fait à Paris, le 30 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)