

Avenant du 11 décembre 2025

à l'accord du 12 mai 1999
relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail
pour le personnel d'encadrement

NOR : ASET2650101M

IDCC : 2247

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Planète CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FSPBA CGT ;

SNECAA CFE-CGC ;

FEC FO assurance ;

CFDT banques et assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant annule et remplace l'avenant du 19 novembre 2014 étendu par arrêté du 11 juillet 2016 (*Journal officiel* du 26 juillet 2016).

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 | Définitions des catégories de salariés cadres

Trois 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. 3121-58 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. 3121-58 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 (art. 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 ne peut être établi une convention de forfait en jours sur une base annuelle qu'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 visés à l'article 1^{er} du présent avenant qui bénéficient d'un forfait annuel en jours sont soumis aux repos quotidien et hebdomadaire. Ainsi, ils bénéficient obligatoirement d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs conformément à l'article 23 de la convention collective du 18 janvier 2002. 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.

Par ailleurs, les moyens de communication technologique mis à la disposition des salariés devront faire l'objet d'un usage maîtrisé. À ce titre, l'employeur garantit l'effectivité du droit à la déconnexion et met en place les moyens nécessaires pour en assurer le respect.

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 conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail. 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.

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 Dreets.

8. Ce document – ou tout moyen équivalent – permet également le respect et le contrôle des durées de repos quotidien et hebdomadaire. L'employeur examine régulièrement les informations transmises par le salarié afin de s'assurer de la conformité de ces durées et du nombre de jours travaillés. En cas d'anomalies, un entretien avec le salarié est diligenté par l'employeur afin d'en identifier les causes et de mettre en place des mesures correctives. Un point de suivi est organisé dans les trois mois suivant la tenue de cet entretien.

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. 3121-65 du code du travail. Au cours de cet entretien obligatoire et distinct de l'entretien professionnel, 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 des technologies actuelles et nouvelles sera également examiné.

Le salarié peut alerter l'employeur, à tout moment, en cas de difficulté particulière dans l'organisation du travail, la charge de travail ou l'amplitude des journées de travail. Il l'informerait des événements ou éléments à l'origine de cette difficulté. L'employeur organiserait un rendez-vous au cours duquel une solution sera recherchée conjointement avec le salarié. Un point de suivi est organisé dans les trois mois suivant la tenue de cet entretien évaluer l'efficacité des mesures et, le cas échéant, les ajuster.

En outre, le salarié relevant d'un forfait annuel en jours peut, à sa demande, être reçu par le service de prévention et de santé au travail afin d'évaluer l'impact de sa charge de travail. Le cas échéant, l'employeur met en œuvre les mesures préconisées à l'issue de cette visite.

Par ailleurs, le comité social et économique 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 | Date d'effet du présent avenant

Le présent accord sera applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. À défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

La partie patronale s'engage à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 11 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)