

Accord de branche relatif à
l'aménagement et à la réduction du temps de travail
dans les agences générales d'assurances

PREAMBULE

Le présent accord traduit, notamment, la volonté des parties signataires de manifester leur reconnaissance réciproque et de fournir aux agences générales d'assurances les moyens conventionnels de mettre en œuvre l'aménagement et la réduction du temps de travail. Le présent accord vient compléter les dispositions légales et réglementaires susceptibles d'être mises en œuvre au sein des agences générales d'assurances.

Il manifeste également la volonté des partenaires sociaux de favoriser, autant que possible, l'emploi dans les agences générales d'assurances par une réduction négociée du temps de travail. Les parties signataires rappellent que l'amélioration de l'organisation du travail et de sa productivité sont, à cet égard, des éléments essentiels.

ARTICLE 1. - CHAMP D'APPLICATION

1. Le champ d'application territorial et professionnel du présent accord est celui défini au chapitre I - 1 modifié de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances.
2. Les partenaires sociaux signataires conviennent de solliciter son extension.
3. Les entreprises concernées par le présent accord sont, quelle que soit la forme juridique sous laquelle elles sont constituées ou organisées, les agences générales d'assurances et leurs établissements. Ces entreprises sont indifféremment visées par le terme « agence(s) générale(s) d'assurances ».
4. Les agences générales d'assurances peuvent se constituer en groupement d'employeurs pour l'application du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 127-1 du code du travail.
5. Les salariés concernés par le présent accord sont ceux bénéficiant des dispositions de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances, y compris les producteurs salariés.
6. Le présent accord peut également bénéficier aux salariés à temps partiel et/ou choisi.

ARTICLE 2. - OBJET

1. Le présent accord a pour objet de mettre en place un dispositif conventionnel d'aménagement et de réduction du temps de travail tel que prévu par la loi du 19 janvier 2000.
2. Le présent accord de branche doit permettre à toute agence générale qui le souhaite de bénéficier de l'aide incitative et/ou de l'allègement des charges liées à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.
3. Les modalités définies dans le présent accord peuvent faire l'objet d'une application directe dans toute agence générale d'assurance après information des salariés, étant précisé que pour les agences générales de 50 salariés ou plus le bénéfice de l'allègement des charges est subordonné à un accord d'entreprise.
4. Un accord d'entreprise, négocié notamment dans le cadre du mandatement syndical, peut déroger aux modalités du présent accord.

5. Le présent accord de branche ne remet pas en cause les accords d'entreprise conclus, au sein des agences générales d'assurances, préalablement à son entrée en vigueur.
6. Les stipulations du présent accord ne peuvent être mises en œuvre qu'après information des salariés et, s'ils existent, consultation préalable des représentants du personnel.
7. Le présent accord de branche cesse de produire effet en cas de modifications des dispositions légales ou réglementaires dont il fait application. Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux conviennent de se réunir afin d'examiner les suites à donner.

ARTICLE 3. - SUIVI PARITAIRE

1. Le suivi de la mise en œuvre du présent accord et de l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi dans les agences générales d'assurances est assuré dans le cadre d'une commission paritaire de suivi composée des seuls représentants des organisations signataires. Celle-ci se réunit autant de fois que nécessaire et au moins deux fois la première année puis au moins une fois les années suivantes.
2. Les agences générales d'assurances qui appliquent le présent accord en informent la commission paritaire de suivi. Les modalités retenues pour son application ou les accords d'entreprise, conclus notamment dans le cadre du mandatement, sont communiqués au secrétariat de la commission paritaire de suivi (Agea, département « affaires juridiques et sociales – formation », 104, rue Jouffroy d'Abbans 75017 Paris).

ARTICLE 4. - DISPOSITIONS GENERALES

Aide incitative

1. Pour bénéficier de l'aide incitative prévue à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail peut être organisée de façon progressive afin de porter l'horaire au maximum de la durée légale le 1^{er} janvier 2002 au plus tard dans les agences générales d'assurances de vingt salariés au plus.
2. La réduction du temps de travail est alors organisée par l'employeur selon un calendrier en une étape à engager avant le 1^{er} juillet 2001 et permettant de réduire de moitié la différence entre l'horaire en vigueur et celui de 35 heures hebdomadaires.
3. Les dispositions prévues au présent accord sont, en tant que de besoin, applicables s'agissant notamment :
 - des modalités d'organisation et de décompte du temps de travail applicables aux salariés de l'entreprise, y compris le cas échéant celles relatives aux cadres – au cours de la période précédant le 1^{er} janvier 2002 et en cas de réduction du temps de travail par octroi de jours de repos, ces modalités peuvent être réduites prorata temporis ou alterner avec des semaines pendant lesquelles l'horaire collectif antérieur est maintenu ;
 - des modalités et des délais selon lesquels les salariés sont prévenus en cas de modification de l'horaire ;
 - des dispositions relatives au suivi de l'accord ;
 - des conséquences susceptibles d'être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel ;

- dans le cadre des dispositions légales et réglementaires et sauf dispense, des engagements pouvant en résulter en termes d'embauche ou de préservation d'emploi et/ou de maintien des effectifs.

Allègement de charges

1. Les modalités du présent accord peuvent, sur décision de l'employeur, bénéficier à l'ensemble des salariés de l'agence générale ou à ceux faisant partie d'un service ou d'un point de vente organisé en unité fonctionnelle, afin d'ouvrir droit à l'allègement des cotisations sociales. A cet effet, le volume d'heures travaillées ne peut excéder 35 heures hebdomadaires en moyenne ou 1595 heures sur l'année.
2. Si l'agence générale souhaite bénéficier de l'allègement de charges, l'application du présent accord est, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires et sauf dispense, assortie d'engagements à créer ou à préserver des emplois. Les créations d'emploi doivent être réalisées dans un délai d'un an. La préservation de l'emploi peut prendre la forme d'un engagement de maintien du volume de l'emploi, le cas échéant durant une période minimale de 18 mois pendant laquelle le volume de l'emploi ne peut être diminué.
3. Les agences générales qui appliquent directement le présent accord et souhaitent bénéficier de l'allègement de charges précisent, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires et sauf dispense, le nombre d'emplois créés ou préservés dans la déclaration adressée à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

Egalité homme - femme

1. La prise en compte objective des qualités professionnelles doit favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes et faire obstacle aux discriminations à l'embauche. L'égalité homme – femme est également favorisée grâce à la formation professionnelle continue, notamment par l'actualisation des compétences en cas de reprise d'activité après une période d'interruption liée à un événement familial.

Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations

1. Nonobstant les dispositions relatives au lissage de la rémunération, les incidences éventuelles de la réduction du temps de travail sur les rémunérations sont précisées au sein de chaque agence générale d'assurances.

Développement des compétences

1. Les jours de repos issus de la réduction du temps de travail peuvent, avec l'accord exprès du salarié et dans la limite annuelle d'un quart de ces jours de repos, être consacrés à des actions de formation faisant partie du dispositif conventionnel de formation « Cap Compétence » et ayant pour objectif le développement des compétences du salarié sans lien direct avec sa qualification professionnelle.

ARTICLE 5. - REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL PAR JOURS OU 1/2 JOURNEES (ARTT) SUR L'ANNEE

Dispositions générales

1. La durée hebdomadaire moyenne sur l'année peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de 39 heures par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos ARTT. Lorsque la durée du travail

constatée excède 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1595 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée constituent des supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

2. Les modalités définies dans le présent accord peuvent faire l'objet d'une combinaison définie comme la situation dans laquelle, au sein d'une même agence générale d'assurances, différentes modalités bénéficient à un ou plusieurs salariés sans que le temps de travail d'un même salarié puisse être organisé selon un cycle composé de façon répétitive de plusieurs modalités.
3. La réduction du temps de travail peut toutefois être organisée par alternance d'horaires hebdomadaires de plus de 35 heures assortis de jours de repos et d'horaires hebdomadaires de 35 heures n'ouvrant pas droit à jours de repos.
4. Le temps de travail peut, au cours de certaines semaines ou pour toutes les semaines, être réparti sur moins de cinq jours hebdomadaires ouvrés, en respectant les dispositions relatives à la durée quotidienne du travail et au repos hebdomadaire incluant le dimanche (article II-2-2 de la convention collective nationale).
5. Le calcul des jours ou demi-journées de repos ARTT peut être effectué sur une base forfaitaire ou être actualisé tous les ans.

Exemple en cas de calcul actualisé pour l'exercice 2001 exprimé en jours ouvrés :

Horaire hebdomadaire	<u>39</u>	<u>38</u>	<u>37</u>	<u>36</u>
Horaire quotidien équivalent	7,80	7,60	7,40	7,20
Nombre de jours dans l'année	365	365	365	365
Nombre de jours de repos hebdomadaires	-104	-104	-104	-104
Nombre de jours de congés payés ouvrés	-25	-25	-25	-25
1er mai	-1	-1	-1	-1
Nombre de jours fériés chômés	-8	-8	-8	-8
Nombre de jours travaillés	227	227	227	227
Nombre de jours x horaire quotidien (A)	1 771	1 725	1 680	1 634
Heures annuelles dans la limite de 35 h hebdomadaires (B)	1 589	1 589	1 589	1 589
Equivalent en jours de la différence (A - B)	23,3	17,9	12,3	6,3
Nombre de JRTT (arrondi au jour supérieur)	24	18	13	7

6. Outre l'adoption d'un horaire de 35 heures hebdomadaires calculées sur une période de une, deux ou quatre semaines, les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail peuvent être au choix de l'employeur l'une des suivantes :

Horaire hebdomadaire	36 heures (sur une semaine de 4 ou 5 jours)	37 heures (sur une semaine de 4 ou 5 jours)	38 heures	39 heures
Nombre de jours de repos ARTT pour une année complète (ou équivalent en demi-journées)	5 jours de repos ARTT	12 jours de repos ARTT	17 jours de repos ARTT	23 jours de repos ARTT

7. La prise des journées ou demi-journées de repos ARTT a lieu dans la limite de l'année civile de leur acquisition.
8. Ces journées ou demi-journées 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.

9. A défaut d'un tel accord, une moitié du nombre de journées ou demi-journées de repos ARTT est fixée au choix de l'employeur puis l'autre moitié est fixée au choix du salarié.
10. Dans les deux cas, il est tenu compte de l'organisation de l'agence générale et de la nécessité d'assurer le maintien du service à la clientèle. A ce seul effet, l'employeur peut déterminer une période de deux fois quatre semaines maximum au cours de laquelle, sans son accord, le salarié ne peut fixer de journées ou demi-journées de repos ARTT.
11. Le calendrier prévisionnel des journées ou demi-journées de repos ARTT est déterminé au moins une semaine avant le début de chaque année civile.
12. Les dates de prise des jours ou demi-journées de repos ARTT peuvent être modifiées à l'initiative de l'employeur lorsque les nécessités du service l'imposent. Cette modification est notifiée au salarié dans un délai de préavis de quatorze jours calendaires, ramené à 3 jours calendaires en cas de circonstances exceptionnelles et/ou à caractère imprévisible.
13. Les dates de prise des jours ou demi-journées de repos ARTT fixées au choix du salarié peuvent être modifiées à l'initiative de ce dernier, avec l'accord de l'employeur.
14. La moitié des jours ou demi-journées de repos ARTT peut alimenter un compte épargne temps (cf. article 11 du présent accord).
15. Les dispositions relatives au calcul des jours ou demi-journées de repos ARTT s'appliquent prorata temporis dans l'hypothèse où, du fait de la date de son embauche ou de celle de la cessation de son contrat de travail, le salarié ne travaille pas une année complète.

Lissage des rémunérations en cas de RTT par journée ou demi-journée

1. Pour les salariés à temps plein dont la réduction du temps de travail est organisée sur une période annuelle par journée ou demi-journée de repos, le salaire mensuel moyen est, sauf convention contraire de l'employeur et du salarié, identique chaque mois indépendamment du nombre de jours ou d'heures travaillées, la prise d'une journée ou demi-journée de repos n'entraînant pas de baisse de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.
2. Le salaire mensuel moyen résultant du lissage de la rémunération est égal au douzième du salaire annuel de base tel que défini à l'article III-2 bis de la convention collective nationale des personnels des agences générales d'assurances, majoré de la prime savoir faire et/ou de la prime de formation qualification lorsque le salarié a droit à l'une et/ou l'autre de ces primes. Le salaire mensuel moyen peut être indépendant d'éléments salariaux variables tels que, par exemple, un intéressement au chiffre d'affaires, un commissionnement d'apport de clientèle ou une prime exceptionnelle.
3. En cas d'absence ne pouvant donner lieu à indemnisation ou à rémunération, la rémunération du salarié concerné, calculée sur la base du salaire mensuel moyen, est réduite proportionnellement à la durée de l'absence ; en cas d'absence rémunérée, les jours d'absence sont indemnisés sur la base du salaire mensuel moyen.

Chômage partiel :

1. L'employeur peut, en cas de diminution exceptionnelle d'activité et après épuisement des jours ou demi-journées de repos ARTT dus, décider de recourir au chômage partiel et solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues.

ARTICLE 6. - MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL :

Dispositions générales

1. La durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année sans excéder, sur un an, en moyenne 35 heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, 1595 heures sur l'année.
2. Le calcul de la durée annuelle est effectué sur la base de la durée légale diminuée des jours de congés légaux et des jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail.
3. Le présent dispositif de modulation peut faire l'objet d'une application directe. Dans ce cas, les horaires de travail ne peuvent excéder 46 heures sur une semaine et 42 heures sur une période quelconque de 8 semaines consécutives, sans excéder 10 heures de travail par jour. Il ne peut être dérogé à ces amplitudes que par accord d'entreprise.
4. Pour la mise en œuvre du dispositif de modulation, il est précisé que les données économiques justifiant le recours à la modulation peuvent être des objectifs de planification du travail au sein de l'agence générale, d'adaptation des horaires d'ouverture aux attentes et aux besoins de la clientèle, la tenue d'une permanence ou la mise en place d'une organisation de l'agence permettant de faire face à la concurrence d'autres modes de distribution.
5. Il est également précisé qu'au titre des données sociales, il est tenu compte des conditions de vie des salariés de l'agence générale, du développement de leurs compétences et des perspectives en matière d'emploi.
6. Le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est déterminé par l'employeur, après consultation des représentants du personnel s'ils existent ou à défaut après concertation avec les salariés, sur tout ou partie d'une période de douze mois. A la diligence de l'employeur, ce calendrier est porté à la connaissance des salariés, par affichage ou tout autre moyen durable, au plus tard quatorze jours calendaires avant le début de la période.
7. La même procédure s'applique en cas de modification du programme en cours de période, le délai de prévenance pouvant toutefois, du fait des caractéristiques de l'activité de service au public des agences générale d'assurances (accueil et conseils aux assurés, évaluation et gestion des sinistres,...) et dans des circonstances exceptionnelles et/ou à caractère imprévisible, être réduit à trois jours ouvrés par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail.
8. Le salarié dont l'horaire de travail a été accru moyennant un délai de prévenance de moins de 7 jours ouvrés bénéficie d'une contrepartie constituée au choix de l'employeur, soit d'une majoration de 10 % du salaire de base correspondant à l'accroissement de l'horaire de travail pendant le ou les jours de préavis non respectés, soit d'un repos équivalant à 10 % de cet accroissement.

Modulation par service

1. La modulation peut être organisée par service, le programme indicatif de la modulation étant établi pour chacun des services selon les règles prévues ci-dessus.

Calendriers individualisés

1. L'activité des salariés peut, selon les règles prévues ci-dessus [changement des calendriers, modalités de décompte de la durée du travail, prise en compte et conditions de rémunération des périodes de la modulation], être organisée selon des calendriers individualisés, arrêtés après concertation entre l'employeur et le salarié.

CDI - CDD et intérimaires

1. Le présent dispositif de modulation est applicable aux salariés à contrat à durée indéterminée. Il est également applicable, dans les mêmes conditions notamment en matière de lissage de la rémunération, aux salariés à contrat à durée déterminée dès lors que l'activité de ces salariés est soumise à des variations de charge de travail.
2. Le présent dispositif de modulation est applicable aux salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire (notamment cas de surcroît d'activité administrative ou technique, d'opérations commerciales...) dès lors que l'activité de ces salariés est soumise à des variations de charge de travail, même si la durée du contrat de mission est inférieure à la période de référence.
3. Le lissage de la rémunération des salariés intérimaires ne peut toutefois se faire que si la durée du contrat de mission permet d'assurer, compte tenu des « périodes hautes » et des « périodes basses », une durée hebdomadaire de travail moyenne au moins égale à la durée légale ou conventionnelle si cette dernière est inférieure.

Lissage des rémunérations en cas de modulation

1. Pour les salariés à temps plein ou à temps partiel dont le temps de travail est modulé, un salaire mensuel moyen égal est versé chaque mois indépendamment de la durée du travail effectivement accomplie au cours du mois. Le salaire mensuel moyen est égal au douzième du salaire annuel de base tel que défini à l'article III-2 bis de la convention collective nationale des personnels des agences générales d'assurances, majoré de la prime savoir faire et/ou de la prime de formation qualification lorsque le salarié a droit à l'une et/ou l'autre de ces primes.
2. A la fin de chaque période de modulation, les heures accomplies au-delà de la durée légale et qui ne sont pas compensées au cours de la période de modulation sont considérées comme des heures supplémentaires et sont, soit rémunérées, soit récupérées au cours du trimestre suivant avec les bonifications, majorations et repos compensateurs applicables aux heures supplémentaires.
3. En cas d'absence ne pouvant donner lieu à indemnisation ou à rémunération, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence. En cas d'absence rémunérée, les jours d'absence sont indemnisés sur la base du salaire mensuel moyen.
4. Pour les salariés ayant intégré l'agence générale en cours d'année ainsi que pour les salariés en contrat à durée déterminée ou intérimaires, les heures accomplies au delà de la durée légale et qui ne sont pas compensées au cours de la période de modulation sont considérées comme des heures supplémentaires. Ces heures sont rémunérées ou récupérées au cours du trimestre suivant avec les bonifications, majorations et repos compensateurs applicables aux heures supplémentaires.
5. Pour les salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette période ainsi que pour les salariés en contrat à durée déterminée ou intérimaires, les heures accomplies au-delà de la durée légale et qui ne sont pas compensées sur l'année ouvrent droit à rémunération avec les bonifications, majorations et repos compensateurs applicables aux heures supplémentaires. En cas d'absence ne pouvant donner lieu à indemnisation ou à rémunération, la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif est déduite du solde de tout compte, sauf rupture du contrat de travail pour motif économique.

Chômage partiel :

En cas de diminution exceptionnelle d'activité, l'employeur peut, au terme d'une période deux semaines d'inactivité ou s'il apparaît en fin d'exercice que 5 % au moins de la durée annuelle initialement prévue ne sera pas travaillée, décider de recourir au chômage partiel et solliciter l'indemnisation à ce titre des heures perdues.

Cadres au forfait

1. Une convention individuelle de forfait (en jours ou en heures) établie sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle peut fixer la durée de travail d'un cadre, au sens de la convention collective nationale de branche, ne relevant ni des dispositions de l'article L. 212-15-1 du code du travail ni des dispositions de l'article L. 212-15-2 du code du travail, qui n'est pas occupé selon l'horaire collectif et pour lequel la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de ses fonctions, des responsabilités qu'il exerce et du degré d'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son emploi du temps.
2. L'employeur peut déterminer, par référence aux conditions réelles d'exercice de l'activité professionnelle de chaque cadre, si celui-ci est susceptible de bénéficier d'une convention individuelle de forfait.

Forfait en jours

1. Le nombre de jours sur la base desquels est fixé le forfait ne peut excéder 214 jours travaillés sur l'année. Le nombre de jours ainsi exprimé est applicable en cas de droits pleins à congés payés. Si le salarié ne bénéficie pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté du nombre de jours de congés payés auxquels le salarié n'a pas droit.
2. En cas de dépassement au cours d'une année du nombre de jours prévus au forfait, le cadre bénéficie au cours du premier trimestre de l'année suivante, par réduction du nombre de jours prévus au forfait, d'un nombre de jour de repos équivalent au nombre de jours de dépassement. Il peut également affecter ces jours au crédit d'un compte épargne-temps.
3. Les journées ou des 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.
4. A défaut d'un tel accord, une moitié du nombre de journées ou demi-journées de repos est fixée au choix de l'employeur puis une moitié du nombre de journées ou demi-journées est fixée au choix du salarié, selon un calendrier préalable déterminé en début d'année. Il est tenu compte de l'organisation de l'agence générale et de la nécessité d'assurer le maintien du service à la clientèle.
5. Des journées ou demi-journées de repos peuvent, d'un commun accord de l'employeur et du salarié, être affectées à un compte épargne temps.
6. Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. Ce contrôle, qui doit permettre la récapitulation annuelle du nombre de jours travaillés, résulte 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.
7. 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 ; dans ce but, l'employeur peut instaurer, en application de l'article D. 220-8 du code du travail, une période quotidienne de repos correspondant au moins à la durée légale.
8. Les modalités de suivi de l'organisation du travail du salarié ainsi que l'amplitude de ses journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte sont examinées avec l'employeur au cours d'un entretien qui a lieu au moins une fois par an.

Forfait en heures

1. Dans le cas des conventions de forfait en heures sur l'année, le forfait est établi sur la base d'une durée annuelle de travail de 1595 heures maximum. Le nombre d'heures ainsi exprimé est applicable

en cas de droits pleins à congés payés. Si le salarié ne bénéficie pas d'un congé annuel complet, le nombre d'heures de travail est augmenté à proportion du nombre de jours de congés payés auxquels le salarié n'a pas droit.

2. L'horaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut, dans le respect des limites journalières et hebdomadaires prévues par la loi, varier au cours de l'année d'une semaine à l'autre pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que sur l'année soit respecté l'horaire hebdomadaire moyen, multiplié par le nombre de semaines travaillées, sur la base duquel le forfait a été convenu. La rémunération du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Producteurs salariés

1. Des conventions de forfait en heures sur l'année peuvent être conclues avec les producteurs salariés non cadres définis à l'annexe 3 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances, salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminé et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Dans cette hypothèse, le forfait est établi sur la base d'une durée annuelle de travail de 1595 heures maximum.

ARTICLE 8. - SALARIES A TEMPS PARTIEL

Dispositions générales

1. Toute agence générale d'assurances peut pratiquer des horaires de travail à temps partiel.

Temps partiel à la demande du salarié

1. Les horaires à temps partiel peuvent être mis en place à la requête d'un salarié, moyennant une demande présentée par écrit selon des modalités définies avec l'employeur et, par dérogation au préavis légal de six mois, avec un préavis de trois mois. Cette demande précise, notamment, la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour le nouvel horaire.
2. L'employeur transmet, par écrit, sa réponse motivée dans le délai légal de 3 mois à compter de la demande. Le refus peut être motivé, notamment, par l'absence d'emploi disponible dans la catégorie professionnelle du salarié ou l'absence d'emploi équivalent. Il peut être également motivé par fait que le changement d'emploi demandé pourrait avoir des conséquences préjudiciable à l'activité ou à la bonne marche de l'agence générale d'assurances.

Modification des horaires à temps partiel

1. Lorsque l'employeur envisage de modifier la répartition entre les jours de la semaine ou les semaines de la durée du travail d'un salarié à temps partiel, cette modification est notifiée au salarié moyennant un préavis qui, par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-4-3 peut être inférieur à 7 jours sans être inférieur à 3 jours ouvrés.
2. Le salarié dont l'horaire de travail a été accru moyennant un délai de prévenance de moins de 7 jours bénéficie d'une contrepartie constituée au choix de l'employeur, soit d'une majoration de 10 % du salaire de base correspondant à l'accroissement de l'horaire de travail pendant le ou les jours de préavis non respectés, soit d'un repos équivalant à 10 % de cet accroissement.

Heures complémentaires

1. Les salariés à temps partiel peuvent, au cours d'une même semaine ou d'un mois, effectuer un nombre d'heures complémentaires excédant le dixième de la durée annuelle stipulée au contrat de travail dans la limite du tiers de cette durée contractuelle.

Garanties reconnues aux salariés à temps partiel

1. Les salariés à temps partiel bénéficient de garanties relatives à la mise en oeuvre à leur profit des droits reconnus aux salariés à temps plein, notamment sous forme d'égalité d'accès aux possibilités de promotion, d'évolution professionnelle et de formation.

Durée minimale et interruption d'activité

1. La période minimale de travail continue des salariés à temps partiel est fixée à trois heures, sauf en ce qui concerne les salariés à employeurs multiples ou ceux chargés du nettoyage et de l'entretien des locaux.
2. Au cours d'une même journée, une interruption d'activité supérieure à deux heures peut être pratiquée, notamment lorsque cette modalité est requise par l'ouverture au public de l'agence. Dans cette hypothèse, le salarié concerné dispose d'une contrepartie, sous forme d'une majoration de rémunération ou de repos supplémentaire, égale à 1 % multiplié par le rapport « durée de l'interruption d'activité / deux heures ».

Complément de salaire et salariés à temps partiel

1. Lorsque les salariés dont la durée du travail a été réduite perçoivent le complément différentiel de salaire prévu au I de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 ou un complément de même nature destiné à assurer le maintien de tout ou partie de leur rémunération, ce complément peut ne pas être pris en compte pour déterminer la rémunération des salariés à temps partiel telle que définie au troisième alinéa de l'article L. 212-4-5 du code du travail. Le taux horaire de la rémunération des salariés ainsi concernés ne peut être inférieur au smic.

ARTICLE 9. - TEMPS PARTIEL MODULE

1. La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail d'un salarié à temps partiel appartenant à l'une des catégories mentionnées par la convention collective nationale des salariés d'agences générales d'assurances peut, sans excéder en moyenne la durée stipulée au contrat de travail ni égaler ou dépasser la durée légale hebdomadaire, varier sur tout ou partie de l'année dans les conditions précisées ci-après.
2. Le temps de travail effectif ne comprend pas les heures effectuées en dépassement de l'horaire normal ou en dehors de la plage d'horaires variables ni celles qui n'ont pas été demandées par l'employeur. Il est décompté quotidiennement et de façon hebdomadaire ou mensuelle.
3. La durée minimale de travail hebdomadaire d'un salarié à temps partiel est, sauf en ce qui concerne les salariés à employeurs multiples, fixée à seize heures hebdomadaires pour une semaine de cinq jours de travail et pour un salarié payé au SMIC ; à l'initiative du salarié, cette durée minimale hebdomadaire peut être réduite au prorata de la rémunération par rapport au SMIC lorsque le salarié dispose d'une rémunération supérieure au SMIC. La durée minimale de travail continue pendant les jours travaillés est fixée à trois heures.

4. Au cours d'une même journée, une interruption d'activité supérieure à deux heures peut être pratiquée, notamment lorsque cette modalité est requise par l'ouverture au public de l'agence. Dans cette hypothèse, le salarié concerné dispose d'une contrepartie, sous forme d'une majoration de rémunération ou de repos supplémentaire, égale à 1 % multiplié par le rapport « durée de l'interruption d'activité / deux heures ».
5. L'employeur peut moduler les horaires sans que ceux-ci excèdent plus ou moins un tiers de la durée stipulée au contrat de travail.
6. Le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est déterminé par l'employeur, après consultation des représentants du personnel s'ils existent ou à défaut après information des salariés, sur tout ou partie de l'année civile, prorata temporis la première année. A la diligence de l'employeur, ce calendrier est porté à la connaissance des salariés, par affichage ou tout autre moyen durable, au plus tard dix jours ouvrables avant le début de cette période, ce délai étant réduit à cinq jours ouvrables en cas de document remis en main propre.
7. La même procédure s'applique en cas de modification de l'horaire et/ou de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines en cours de période, le délai de prévenance pouvant toutefois, du fait des caractéristiques de l'activité de service au public des agences générale d'assurances (accueil et conseils aux assurés, évaluation et gestion des sinistres,...) et dans des circonstances exceptionnelles et/ou à caractère imprévisible, être réduit à trois jours.
8. Le salarié dont l'horaire de travail a été accru moyennant un délai de prévenance de moins de 7 jours bénéficie d'une contrepartie constituée au choix de l'employeur, soit d'une majoration de 10 % du salaire de base correspondant à l'accroissement de l'horaire de travail pendant le ou les jours de préavis non respectés, soit d'un repos équivalant à 10 % de cet accroissement.
9. La rémunération du salarié peut être lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

ARTICLE 10. - HEURES SUPPLEMENTAIRES

1. Jusqu'au 31 décembre 2002, le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail et s'ils existent, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, est fixé à 130 heures par an et par salarié. Ce contingent est réduit à 90 heures en cas de modulation.
2. A compter du 1^{er} janvier 2003, le contingent d'heures supplémentaires prévu par la convention collective nationale s'appliquera.
3. La bonification à laquelle donne droit chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail ou de la durée considérée comme équivalente peut donner lieu au versement d'une majoration de salaire équivalente.
4. Un repos compensateur de remplacement peut se substituer, en tout ou partie, au paiement des heures supplémentaires ou des majorations de salaire auxquelles donnent lieu les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 39^{ème} heure hebdomadaire.
5. Le repos compensateur est pris, selon des modalités fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou à défaut au choix de ce dernier moyennant un préavis de sept jours, dans un délai de six mois maximum suivant l'ouverture du droit au repos, sauf en cas d'inscription au crédit d'un compte épargne-temps.

ARTICLE 11. - COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

1. Dans toute agence générale d'assurances, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée bénéficiant d'au moins un an d'ancienneté peut, avec l'accord de l'employeur, disposer d'un CET.
2. Le CET peut être alimenté, dans la limite de vingt-deux jours par an et en concertation avec l'employeur, par :
 - a le report des congés payés annuels dans la limite de dix jours par an ;
 - b le report, sur six ans maximum, des congés payés supplémentaires ou de fractionnement, dans le cadre de l'article L. 122-32-25 du code du travail ;
 - c la moitié des jours de repos issus de la réduction du temps de travail et utilisables à l'initiative du salarié ;
 - d tout ou partie des heures de repos compensateur acquises au titre de la bonification due pour les quatre premières heures supplémentaires prévue à l'article L. 212-5 du code du travail ;
 - e les jours venant en dépassement du forfait pour les cadres disposant d'un forfait en jours
3. Le salarié informe l'employeur du nombre de jours affectés au CET lors de l'établissement de l'ordre des congés payés et au plus tard le 31 octobre de chaque année pour les jours de repos issus de la réduction du temps de travail ou ceux attribués au titre des heures supplémentaires.
4. Les jours inscrits en compte peuvent être utilisés par le salarié pour participer pour partie, hors le temps de travail, à une action de formation ou de reconnaissance des acquis professionnels.
5. Quel que soit le motif du congé, la demande de prise de congé est présentée moyennant un délai de prévenance fixé, sauf accord plus favorable de l'employeur, à : une semaine pour un congé de trois jours au plus, un mois pour un congé d'une durée comprise entre quatre jours et deux semaines, trois mois pour un congé d'une durée supérieure.
6. En cas de risque de perturbation du fonctionnement de l'agence générale, l'employeur peut demander à ce que le départ en congé soit reporté à une date ultérieure, sans que ce délai de report excède trois mois maximum.
7. Les jours de congés et de repos accumulés dans le CET sont rémunérés sur la base du salaire en vigueur à la date de la prise du congé.
8. Le salarié en congé peut, sous réserve d'une part de demander sa réintégration pour une date qui ne peut être antérieure à la moitié du congé restant à courir et d'autre part de l'accord de l'employeur, réintégrer de façon anticipée l'agence générale. Il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.
9. Les droits disponibles doivent, sauf dérogation légale, être utilisés dans un délai de cinq ans à compter du jour où le CET du salarié compte au moins l'équivalent de deux mois de congés.
10. Si le salarié change d'employeur avant l'utilisation du CET, les droits inscrits en compte peuvent être transférés de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties, le CET étant alors soumis aux règles applicables auprès du nouvel employeur.
11. Si le transfert n'a pas lieu en cas de changement d'employeur ou s'il est mis un terme au contrat de travail pour un autre motif avant l'utilisation du CET, le salarié perçoit avec son solde de tout compte une indemnité égale à la contre-valeur des droits acquis sur la base du salaire en vigueur à la date à laquelle il est mis un terme au contrat de travail, après déduction des charges patronales et salariales acquittées par l'employeur.
12. Le salarié qui souhaite renoncer aux droits acquis dans le CET doit en informer l'employeur moyennant un préavis de trois mois, à l'issue duquel le CET est soldé soit par la prise d'un congé payé unique soit par congés payés échelonnés.

ARTICLE 12. DUREE

1. Le présent accord de branche est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le lendemain de son dépôt auprès de la direction départementale du travail de Paris.
2. Il peut être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois. Dans cette hypothèse, l'accord continue de produire effet pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf si un nouvel accord lui est substitué pendant cette durée d'un an.
3. Les parties signataires conviennent des modalités suivantes s'agissant de sa révision éventuelle ou de son renouvellement :
 - toute demande de révision ou de modification est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée au secrétariat de la commission paritaire nationale sociale et accompagnée d'un nouveau projet d'accord ;
 - la demande peut être le fait d'une seule partie signataire mais l'avenant modificatif ne prend effet que s'il est conclu entre, d'une part, l'organisation représentant les employeurs et, d'autre part, au moins deux organisations représentant les salariés ;
 - les dispositions dont la modification est demandée restent en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions arrêtées à la suite de cette demande ; les parties se réservent cependant le droit de dénoncer, moyennant un préavis de trois mois, les dispositions en question qui demeureront en vigueur pendant un an à compter de ce préavis.

Paris le 20 décembre 2000