

AVENANT A L'ACCORD DE BRANCHE RELATIF A L'AMÉNAGEMENT ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES AGENCES GÉNÉRALES D'ASSURANCE DU 20/12/00

Les dispositions de l'article 8 sont remplacées par les dispositions suivantes :

ARTICLE 8. - SALARIES A TEMPS PARTIEL

I Dispositions générales

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

Est considéré comme salarié à temps partiel tout salarié dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale du travail ou conventionnelle.

Le contrat de travail à temps partiel est obligatoirement conclu par écrit et doit comporter, outre les mentions prévues à l'article 21 de la convention collective nationale du Personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification et les limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

I 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'assurance.

3. Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Il a également la possibilité de leur proposer un emploi à temps complet ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

I 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. 3123-21 peut être inférieur à 7 jours sans être inférieur à 3 jours ouvrés.

2. Le salarié dont l'horaire de travail a été modifié moyennant un délai de prévenance de moins de 7 Jours bénéficie pour chaque heure déplacée d'une contrepartie constituée au choix de l'employeur, soit d'une majoration de 10 % du salaire de base, soit d'un repos équivalent à 10 %.

I 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.

Ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail effectué à une durée supérieure ou égale à celle de la durée du travail légale.

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'employeur devra respecter un délai de prévenance de 3 jours. A défaut, le refus du salarié de les exécuter ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

2. Les heures complémentaires bénéficient d'une majoration de :

- 10 % dès la première heure ;

- 15 % pour les heures effectuées au-delà de 10 % de la durée du travail prévue dans le contrat de travail.

I Garanties reconnues aux salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient de garanties relatives à la mise en œuvre 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 durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à seize heures par semaine, à l'exception des salariés à employeurs multiples ou ceux chargés du nettoyage et de l'entretien des locaux.

Il est possible de déroger à cette durée minimale de travail sur demande expresse du salarié.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel sont obligatoirement regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

La durée minimale d'une demi—journée de travail est fixée à trois heures consécutives, à l'exception des salariés à employeurs multiples ou de ceux chargés du nettoyage et de l'entretien des locaux.

L'employeur s'engage à favoriser dans toute la mesure du possible, l'exercice par le salarié qui le souhaite, d'emplois chez d'autres employeurs afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à 24 heures ou à un temps plein. A cette fin, priorité est donnée à ce salarié, sous réserve de justifier de la réalité de ces emplois, pour l'aménagement de ses horaires.

L'employeur est incité à se rapprocher, avec l'accord du salarié, des autres employeurs afin de coordonner autant que possible les horaires, les jours de repos et de congés.

2. Dans le cadre d'une amplitude journalière limitée à 13 heures, 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. Cette interruption d'activité est limitée à 4 heures.

Si, à la demande de l'employeur, l'interruption d'activité excède 2 heures, le salarié bénéficie d'une contrepartie de 10 minutes par heure excédentaire, accordée au choix des parties, soit en temps de repos, soit en rémunération.

L'interruption d'activité excédant 2 heures à la demande du salarié n'ouvre droit à aucune contrepartie.

3. La durée de travail d'un salarié à temps partiel peut temporairement être augmentée par avenant au contrat de travail. Le nombre des avenants est limité à 4 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Ces compléments d'heures ne peuvent pas être imposés au salarié. Avant toute conclusion d'un avenant, l'employeur fera appel de préférence aux salariés volontaires et possédants les qualités requises. En cas d'afflux de demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et/ ou de l'âge du demandeur.

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant sont rémunérées au taux normal. En revanche, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

L'avenant au contrat de travail doit mentionner les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis, à savoir le nombre d'heures prévues, leur répartition sur la semaine ou le mois, ainsi que la période concernée.

Fait à Paris, le 12 décembre 2013