

AVENANT A L'ACCORD DE BRANCHE RELATIF A L'AMENAGEMENT ET A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES AGENCES GENERALES D'ASSURANCES SIGNE LE 20.12.2000

ARTICLE 1.

Les points 1 et 2 de l'article 4 « DISPOSITIONS GENERALES » - § « Aide incitative » sont rédigés comme suit :

Aide incitative

1. Les agences générales d'assurances peuvent bénéficier de l'aide incitative prévue à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 dès lors qu'elles :

- réduisent le temps de travail d'au moins 10 % de la durée Initiale,
- procèdent à des embauches en conséquence de la réduction de la durée du travail, étant précisé que (sauf dispense légale) ces embauches doivent correspondre à 6 % au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail,
- maintiennent leurs effectifs pendant une période de deux ans au moins.

2. La réduction de la durée du travail peut être organisée par l'employeur 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, 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.

ARTICLE 2.

Le point 8 de l'article 6 « MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL » - § « Dispositions générales » est rédigé comme suit :

7. la même procédure s'applique en cas de modification du programme en cours de période. En cas de modification du programme indicatif, le délai de prévenance ne pourra être inférieur à 7 jours ouvrés. Toutefois, le délai de prévenance pourra être réduit à trois jours ouvrés en cas de contraintes liées aux caractéristiques de l'activité de service au public des agences générales d'assurances (accueil et conseils aux assurés, évaluation et gestion des sinistres ;...).

8. Le salarié dont l'horaire de travail a été modifié 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 la modification de l'horaire de travail pendant le ou les jours de préavis non respectés, soit d'un repos équivalant à 10 % de cette modification.

Le paragraphe « Calendriers individualisés » de l'article 6 « MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL » est rédigé comme suit

1. L'activité des salariés peut, selon les règles prévues ci-dessus, notamment en ce qui concerne le changement des calendriers, être organisée selon des calendriers individualisés, arrêtés après concertation entre l'employeur et le salarié.
2. Le décompte de la durée du travail de ces salariés peut être organisé au moyen d'un registre tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur, ou tout système équivalent, établissant un décompte quotidien et hebdomadaire du nombre d'heures de travail effectuées.
3. Les modalités de prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation sont celles prévues au paragraphe « Lissage des rémunérations en cas de modulation ».

ARTICLE 3.

L'article 7 « TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES ET DES SALARIES ITINERANTS NON CADRES » est rédigé comme suit :

Cadres au forfait

1. Une convention individuelle de forfait peut, dans les conditions précisées ci-après, fixer la durée de travail d'un cadre au sens de la convention collective nationale de branche, lie 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 travail.

Producteurs salariés

1. Les modalités d'organisation de la durée du travail des producteurs salariés sont fixées à l'article 7 « convention de forfait en heures sur une base annuelle » point 3.

Conventions de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

1. Il peut être établie une convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle avec un salarié cadre qui n'est pas occupé selon l'horaire collectif et pour lequel la durée du travail ne peut être prédéterminée.

2. Peuvent être concernés par ces conventions de forfait, les salariés appartenant aux catégories suivantes

2.1. les cadres effectuant des travaux hautement qualifiés et mettant en oeuvre des compétences supérieures notamment dans les risques complexes, qui disposent d'une très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux, qui communiquent et négocient avec tous les tiers et disposent de pouvoirs de représentation ;

2.2. les cadres effectuant des travaux hautement qualifiés et mettant en oeuvre des compétences supérieures impliquant une spécialisation notamment dans les risques complexes, qui disposent d'une très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux, qui communiquent et négocient avec tous les tiers et disposent d'une large délégation de pouvoirs ;

3. Le contrôle de la durée du travail 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.

Conventions de forfait en heures sur une base annuelle

1. Il peut être établie des conventions de forfait en heures sur une base annuelle avec un salarié cadre au sens de la convention collective du personnel des agences générales d'assurance qui n'est pas occupé selon l'horaire collectif et pour lequel la durée du travail ne peut être prédéterminée.

2. Peuvent être concernés par ces conventions de forfait, les salariés cadres appartenant aux catégories suivantes

2.1. les cadres effectuant des travaux hautement qualifiés et mettant en oeuvre des compétences supérieures notamment dans les risques complexes, qui disposent d'une très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux, qui communiquent et négocient avec tous les tiers et disposent de pouvoirs de représentation

2.2. les cadres effectuant des travaux hautement qualifiés et mettant en oeuvre des compétences supérieures impliquant une spécialisation notamment dans les risques complexes, qui disposent d'une très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux, qui communiquent et négocient avec tous les tiers et disposent d'une large délégation de pouvoirs

3. Des conventions de forfait en heures sur l'année peuvent également 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 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.

4. 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.

5. 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.

6. Le contrôle de la durée du travail 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.

Conventions de forfait en jours sur une base annuelle

1. Il peut être établi des conventions de forfait en jours sur une base annuelle avec un salarié cadre au sens de la convention collective du personnel des agences générales d'assurance dont 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. Sont notamment visés les cadres évalués sur des prestations globales et des résultats dont la réalisation implique autonomie et liberté d'organisation de l'emploi du temps, et pour l'appréciation la référence à une mesure du temps exprimée en nombre de journée travaillées est plus adaptée en ce qui concerne le calcul de la durée du travail.

2. Peuvent ainsi titre concernés par ces conventions de forfait, les cadres effectuant des travaux hautement qualifiés et mettant en oeuvre des compétences supérieures impliquant une spécialisation notamment dans les risques complexes, qui disposent d'une très large autonomie dans le cadre d'objectif généraux; qui déterminent ces objectifs et sont responsables de leur réalisation; qui communiquent et négocient avec tous les tiers et disposent d'une très large délégation de pouvoirs. L'appartenance d'un salarié à la catégorie cadre ne pouvant justifier et fonder, à elle seule, la conclusion d'une convention de forfait en jours sur une base annuelle, le bien fondé de celle-ci devra donc reposer sur une analyse objective, faite par l'employeur, des fonctions réellement exercées par le salarié, et ce, indépendamment de la volonté manifestée par celui-ci de conclure une telle convention.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

ARTICLE 4.

Le point 2 de l'article 8 « SALARIES A TEMPS PARTIEL » - § «Modification des horaires à temps partiel » , est rédigé comme suit :

2. Le salarié dont l'horaire de travail a été modifié 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 la modification de l'horaire de travail pendant le ou les jours de préavis non respectés, soit d'un repos équivalant à 10 % de cette modification.

ARTICLE 5.

Les points 1 et 3 de l'article 9 « TEMPS PARTIEL MODULE » sont rédigés comme suit :

1. La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail d'un salarié à temps partiel appartenant à l'une des catégories définies par la convention collective nationale des salariés d'agences générales d'assurances et figurant en annexe au présent accord de branche peut, sans excéder en moyenne la durée stipulée du 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.

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 un salarié payé au SMIC. A l'initiative du salarié, la 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 du travail continue pendant les jours travaillés est fixée à trois heures.

Paris le 29 mai 2001

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,
 Pour le ministre et par délégation :
 Par empêchement du directeur des exploitations,
 de la politique sociale et de l'emploi :
Le sous-directeur,
 P. DEDINGER

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/08 en date du 23 mars 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 €.

Arrêté du 17 octobre 2001 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire

NOR: MEST01114564

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
 Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
 Vu les arrêtés du 23 février 2000 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 avril 2001 portant extension de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire du 13 août 1999 et d'accords la modifiant ou la complétant ;
 Vu l'avenant du 29 novembre 2000 à l'accord de réduction et d'aménagement du temps de travail du 11 avril 2000 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
 Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
 Vu l'avis publié au *Journal officiel* du 6 février 2001 ;
 Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
 Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Arrête :

Art. 1^{er}. - Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire du 13 août 1999, modifié par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de traduction visée au paragraphe 4 de l'article 1^{er} des dispositions communes de la convention collective, les dispositions de l'avenant du 29 novembre 2000 à l'accord de réduction et d'aménagement du temps de travail du 11 avril 2000 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion du terme : « moyenne » figurant au troisième tiret du premier alinéa du paragraphe 5.2.

Le premier alinéa de l'article 2 (définition de la durée annuelle de travail) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-8, premier alinéa, du code du travail qui précise que les jours fériés devant être pris en compte pour le calcul de la durée annuelle sont ceux énumérés à l'article L. 222-1 du même code.

L'article 3 (modalités de décompte du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 212-21 du code du travail.

Au paragraphe 5.2 de l'article 2 susvisé, le deuxième tiret de l'alinéa modifiant la dernière phrase de l'article 2-7-4-2 du titre II de l'accord du 11 avril 2000, l'alinéa modifiant la troisième phrase de l'article 2-7-6 du titre II de l'accord du 11 avril 2000 et le premier tiret du point 2 modifiant l'article 6-6 du titre VIII (et non du titre VI, comme cela est écrit) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9-II du code du travail en vertu desquelles sont des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures ou d'un plafond inférieur fixé par l'accord.

L'alinéa modifiant la troisième phrase de l'article 2-7-6 du titre II de l'accord du 11 avril 2000 et le premier tiret du point 2 de l'alinéa modifiant l'article 6-6 du titre VIII (et non VII) du même accord sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-9-I du code du travail qui implique que les heures supplémentaires soient décomptées par semaine en cas de dépassement de la durée de trente-neuf heures ou du plafond inférieur fixé par l'accord.

Le premier point de l'alinéa modifiant l'article 6-6 du titre VIII (et non VII) de l'accord du 11 avril 2000 est étendu sous réserve du dernier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail.

Le dernier alinéa du paragraphe 6.1 de l'article 6 (programmation d'horaires - délais de prévenance) est étendu sous réserve de l'application du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail qui dispose que les contreparties doivent être prévues par un accord complémentaire d'entreprise ou de branche étendu.

Le paragraphe 6.2 de l'article 6 susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9-I du code du travail.

L'article 7 (cadres au forfait jours - modalités de mise en place et de suivi) est étendu sous réserve de l'application du point 1 du premier alinéa de l'article L. 212-15-3 du code du travail qui dispose que les cadres doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée du travail.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3. - Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 17 octobre 2001.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
 J.-D. COMBRIEXELLE

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/03 en date du 16 février 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 €.

Arrêté du 17 octobre 2001 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances

NOR: MEST01114574

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
 Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
 Vu l'arrêté du 12 octobre 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 mai 2001, portant extension de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 23 mars 1994 et de textes la modifiant ou la complétant ;
 Vu l'avenant du 29 mai 2001 à l'accord du 20 décembre 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
 Vu l'arrêté du 10 mai 2001 portant extension de l'accord du 20 décembre 2000 susvisé ;
 Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
 Vu l'avis publié au *Journal officiel* du 22 juin 2001 ;
 Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
 Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Arrête :

Art. 1^{er}. - Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 23 mars 1994 tel que modifié par l'avenant n° 8 du 5 novembre 1996, les dispositions de l'avenant du 29 mai 2001 à l'accord du 20 décembre 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 4 modifiant le point 2 de l'article 8 (salariés à temps partiel) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-4 du code du travail en vertu duquel une contrepartie doit être accordée au salarié pour toute réduction du délai de prévenance en deçà de sept jours ouvrés.

L'article 5 modifiant le point 3 de l'article 9 (temps partiel modulé) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-6 du code du travail en vertu duquel une durée minimale de travail doit être fixée pour tout salarié concerné par le temps partiel modulé.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3. - Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 17 octobre 2001.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
 J.-D. COMBRIEXELLE

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/24 en date du 16 juillet 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 €.

**ANNEXE A L'AVENANT A L'ACCORD COLLECTIF, DU 20 DECEMBRE 2000 CATÉGORIES DE SALARIES
CONCERNES PAR LE TEMPS PARTIEL MODULE**

Peuvent être concernés par le temps partiel modulé les catégories suivantes

1. Employé : ce sont des collaborateurs exécutant des tâches plus ou moins complexes sous la directive de l'employeur ou d'une personne de l'encadrement. Les employés sont classés en cinq niveaux, classés de A à E.
2. Agent de maîtrise : L'agent de maîtrise se définit comme un collaborateur qui en raison de sa compétence professionnelle et la qualité de son travail est distingué, pour ces motifs par le chef d'entreprise. L'agent de maîtrise à un rôle d'encadrement sans pour autant exercer les responsabilités de direction réservées au chef d'entreprise ou déléguées par lui aux cadres. Il en existe deux niveaux 1^{er} et 2^{ème} degré.
3. Technicien supérieur: Le technicien supérieur est un collaborateur hautement qualifié qui n'exerce pas de fonction d'encadrement. Il en existe deux niveaux.
4. Cadre: le cadre est un salarié qui par ses compétences appuyées par une formation supérieure d'une expérience équivalente, exerce par délégation de l'employeur des responsabilités élevées. Il en existe trois niveaux. Le 3^{ème} niveau permet d'accueillir le personnel de direction.
5. Producteur : Il bénéficie d'un contrat de travail particulier conclu par écrit précisant leur statut spécial et relève de la catégorie de personne distinguée au paragraphe C) de l'article R 511-2 du Code des assurances. Il en existe quatre niveaux : niveau I, niveau II, agent de maîtrise et cadre.

Fait à Paris le 29 mai 2001