

## **ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 22 OCTOBRE 2020**

### **RELATIF AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS**

#### **DANS LA BRANCHE DU PERSONNEL DES AGENCES GENERALES D'ASSURANCE**

---

##### **Préambule**

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 et son avenant du 30 octobre 2014 ont prévu la possibilité de recourir aux conventions de forfait annuel en jours pour certaines catégories de salariés.

Plusieurs évolutions législatives (loi n°2016-1088 du 8 août 2016) et conventionnelles (avenant n°21 du 25 juin 2019 relatif à la révision de la classification créant de nouveaux intitulés d'emplois ainsi qu'un niveau de classification supplémentaire de statut cadre appelé « V bis »,) ont amené les partenaires sociaux de la branche à négocier un nouvel accord.

Le présent accord a pour objectif de permettre aux entreprises de la branche de conclure des conventions individuelles de forfait annuel en jours adaptées à leurs besoins et sécurisées juridiquement. Les partenaires sociaux de la branche ont également souhaité encadrer les conventions de forfait annuel en jours afin notamment de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle aux salariés concernés.

##### **Article 1 - Objet**

Le présent accord a pour objet la mise en place de conventions individuelles de forfait annuel en jours. Il se substitue aux dispositions relatives au forfait annuel en jours contenues dans l'accord du 20 décembre 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances et son avenant du 30 octobre 2014.

La convention individuelle de forfait annuel en jours est l'accord passé entre l'employeur et un salarié par lequel les deux parties s'entendent pour déterminer notamment un nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération étant forfaitisée quel que soit le nombre d'heures de travail accomplies.

##### **Article 2 – Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance (IDCC 2335).

### **Article 3 – Catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait**

Sont susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours :

Conformément aux articles L. 3121-58 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 des classes V bis et VI de la grille de classification, ainsi que les collaborateurs exerçant les métiers de « chargé de développement commercial » (ancien « chargé de clientèle ») et de « délégué d'agence » (ancien « délégué d'agence ») et positionnés en Classe 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.

### **Article 4 – Conventions individuelles de forfait annuel en jours**

#### **Art. 4.1. Passage au forfait annuel en jours**

Une convention individuelle écrite, signée du salarié et de l'employeur, est impérative pour tous les forfaits. Cette convention individuelle de forfait est intégrée au contrat de travail ou prend la forme d'un avenant au contrat de travail en cas de passage au forfait annuel en jours postérieurement à l'embauche.

Si le salarié refuse de signer la convention individuelle de forfait ou l'avenant, l'employeur ne peut ni appliquer d'office le forfait, ni sanctionner l'intéressé.

Le contrat de travail ou la convention de forfait individuelle devront préciser :

- 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.

Un modèle de convention individuelle de forfait est annexé au présent accord.

#### **Art. 4.2. Nombre de jours inclus dans le forfait**

##### **Art. 4.2.1. Cadre général**

Il doit être conclu avec les salariés visés par le présent accord des conventions individuelles de forfait ne dépassant pas 215 jours 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.

#### Art. 4.2.2. Forfait en nombre de jours réduit

La convention de forfait peut prévoir un temps de travail inférieur à la limite de 215 jours fixée ci-dessus. On parle de convention individuelle de forfait en nombre de jours réduit.

#### Art. 4.3. Période de référence

La période de référence pour l'appréciation de ce forfait s'étend sur l'année civile ou sur la période du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai en fonction de l'organisation de l'entreprise. La période de référence est la même pour tous les salariés au forfait annuel en jours appartenant à une même entreprise.

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

#### En pratique

##### A. Arrivée en cours d'année

*Afin de déterminer le nombre de jours de travail pour le reste de l'année, il conviendra de soustraire au nombre de jours calendaires restant à courir :*

- le nombre de samedis et de dimanches ;*
- le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année ;*
- le prorata du nombre de repos pour l'année considérée.*

*A titre d'exemple, pour un salarié entré le 23 avril 2018 (113<sup>e</sup> jour de l'année) :*

- 1. Calcul du nombre de jours calendaires restants :  $365 - 113 = 252$  ;*
- 2. Retrait des samedis et dimanches restants :  $252 - 72$  (samedis et dimanches) = 180 ;*
- 3. Retrait des jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année :  $180 - 7 = 173$  ;*
- 4. Retrait du prorata des jours de repos :  $173 - 9$  jours repos (le prorata se calculant comme suit : Nombre jours de repos (12 en 2018)  $\times$  [ $252/365$ ]).*

*⇒ Il reste 164 jours de travail jusqu'à la fin de l'année.*

##### B. Départ en cours d'année

*Afin de déterminer le nombre de jours travaillés de référence, il convient de soustraire au nombre de jours calendaires écoulés dans l'année considérée avant le départ :*

- le nombre de samedis et de dimanches ;*
- les jours fériés coïncidant avec un jour ouvré depuis le début d'année ;*
- le prorata du nombre de repos pour l'année considérée.*

*A titre d'exemple, pour un salarié partant le 23 avril (et présent toute l'année précédente) :  $113 - 32$  (samedis et dimanches) – 2 jours fériés (lundi 1<sup>er</sup> janvier et lundi de Pâques) – 4 jours de prorata des jours de repos (calculé comme suit  $12 \times [113/365]$ ).*

#### Article 5 – Dépassement du forfait

En accord avec l'employeur, le salarié en forfait jours sur l'année peut renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie du paiement de ces derniers avec une majoration de salaire, sous réserve qu'il conserve l'intégralité de ses congés payés acquis.

Cette décision repose sur le volontariat, et l'accord entre le salarié et l'employeur doit être impérativement établi par écrit sur la base d'un avenant à la convention de forfait, qui est conclu pour l'année de dépassement et qui peut être renouvelé à chaque début de période de référence (cf. article 4.3).

L'avenant fixe le taux de la majoration, qui ne peut être inférieur à 10%.

La majoration est calculée par référence au salaire moyen journalier. Le salaire moyen journalier est calculé en divisant la rémunération annuelle par le nombre de jours inclus dans le forfait.

Le nombre maximum de jours auxquels le salarié peut renoncer est fixé à 10 jours. Par conséquent, le nombre maximal de jours pouvant être travaillés est fixé à 225 jours.

Ce nombre maximal doit tenir compte :

- du repos quotidien, tout salarié bénéficiant d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
  - du repos hebdomadaire de 24 heures minimum auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures consécutives ;
  - des jours fériés chômés dans l'entreprise, soit les jours chômés en vertu de dispositions conventionnelles, d'un accord ou d'un usage ;
  - des congés payés, chaque mois de travail effectif chez un même employeur ouvrant droit à un congé de 2,5 jours ouvrables, sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables.
- des congés exceptionnels prévus à l'article 43 de la Convention collective du personnel des agences générales d'assurance.

#### **Article 6 – incidences des absences**

Les jours d'absence pour maladie sont pris en compte pour déterminer le nombre de jours travaillés prévu par la convention de forfait. En conséquence, l'employeur réduit le nombre de jours devant être travaillés prévu par le forfait en déduisant le nombre de jours d'absence pour maladie.

Toutes les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences pour maladie sont déduits du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention de forfait. Ces congés et absences autorisées ne réduisent pas le nombre de jours de repos du salarié.

#### En pratique

*Un salarié est absent pour maladie pendant 2 jours normalement travaillés. Il a un forfait de 215 jours.*

*Les 2 jours d'absence seront déduits du nombre de jours devant être travaillés prévus par le forfait.*

*215-2 = 213*

*Le salarié devra travailler 213 jours, il n'aura pas à « rattraper » les 2 jours pendant lesquels il a été absent.*

#### **Article 7 – Organisation de l'activité**

Le temps de travail du salarié avec lequel est signée une convention individuelle de forfait est décompté en nombre de jours travaillés.

Le salarié en forfait-jours gère librement son temps de travail en prenant en compte les contraintes organisationnelles de l'entreprise, des partenaires concourant à l'activité, ainsi que les besoins des clients et fournisseurs.

Aux termes de l'article L3121-62 du Code du travail, le salarié en forfait-jours n'est pas soumis :

- à la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L3121-27 du Code du travail, soit 35 heures par semaine ;
- à la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L3121-18 du Code du travail, soit 10 heures par jour ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 du Code du travail et aux articles L3121-20 et L3121-22 soient 48 heures pour une semaine et 44 heures sur 12 semaines consécutives.

En revanche, le salarié en forfait-jours doit respecter au minimum les temps de repos obligatoires :

- le repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives (C. trav., art. L. 3131-1)
- le repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, soit 35 heures au total (C. trav., art. L. 3132-2).

## **Article 8 – Garanties d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**

Afin de garantir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié et d'assurer une protection de sa santé, il est nécessaire que la charge de travail qui lui est confiée par l'entreprise soit raisonnable et compatible avec l'organisation autonome de son emploi du temps. Par ailleurs, cet équilibre impose que soient respectées les dispositions légales et réglementaires de l'article 7 relatives au temps de travail et jours de repos.

Ces dispositions ont pour but de garantir au salarié une durée raisonnable de travail conformément à la charte sociale européenne et à la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs et, en conséquence, ils ne sauraient caractériser une réduction de son autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et/ ou remettre en cause l'absence de prévisibilité de sa durée du travail.

Une définition claire des missions, des objectifs et des moyens sera effectuée lors de la signature du contrat de travail ou de l'avenant mettant en place le forfait annuel en jours.

Chaque salarié concerné doit respecter les modalités de décompte des jours travaillés et suivi de la charge de travail ci-dessous exposées.

Les entreprises veilleront à prendre toute disposition afin que la charge de travail, le temps de travail effectif et les amplitudes des journées de travail demeurent adaptés et raisonnables et assurer une bonne répartition du travail des intéressés.

Pour ce faire, dans le cadre de l'article L.3121-64 II du Code du travail et avec l'appui du salarié, les entreprises devront adopter les mécanismes de suivi et de contrôle ci-après définis :

### **Art. 8.1. Entretien annuel**

Chaque année, un entretien doit être organisé par l'employeur avec le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours. A l'occasion de cet entretien doivent être

abordés avec le salarié :

- sa charge de travail et son contrôle effectif ;
- l’amplitude de ses journées travaillées ;
- l’organisation du travail dans l’entreprise et l’organisation des déplacements professionnels ;
- l’articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération ;
- les incidences des technologies de communication (smartphone ...) et son droit à la déconnexion ;
- le suivi de la prise des congés.

### **Art. 8.2. Contrôle du nombre de jours de travail**

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

Conformément à l’article L3121-65 du Code du travail, l’employeur est tenu d’établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées.

Afin de permettre à l’employeur d’établir ce décompte, le salarié renseignera mensuellement ces informations sur un support défini au sein de l’entreprise (formulaire papier, déclaration sur un intranet sécurisé ou d’une manière générale sur tout support pouvant remplir cette fonction). Le support devra prévoir un espace sur lequel le salarié pourra y indiquer ses éventuelles difficultés en termes de charge de travail ou d’organisation du temps de travail. Il ne se substitue pas à l’entretien annuel prévu par le présent accord.

Le support devra être tenu à la disposition de l’inspection du travail pendant la durée définie par voie réglementaire.

### **Art. 8.3. Modalités de prise de journées de repos**

Les journées de repos 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 de repos est fixée au choix de l’employeur et une moitié du nombre de journées est fixée au choix du salarié, selon un calendrier préalable déterminé en début d’année.

#### *Comment calculer le nombre de jours de repos chaque année ?*

##### *Exemple pour l’année 2020*

- *Nombre de jours dans l’année : 366 (année bissextile)*
- *Nombre de jours inclus dans le forfait : 215*
- *Nombre de samedis et de dimanches : 104*
- *Nombre de jours de congés payés ouvrés : 25*
- *Nombre de jours fériés ne tombant pas le week-end : 9*

*Cela donne :  $366 - 215 - 104 - 25 - 9 = 13$  jours en 2020 (dont la journée de solidarité)*

### **Art. 8.4. Dispositifs d’alerte en complément des mécanismes de suivi et de contrôle**

Le salarié doit pouvoir exprimer ses difficultés en cas de surcharge de travail et alerter son entreprise. Pour ce faire, le salarié utilisera le support prévu à l'article 8.2. ou tout autre moyen qui lui semble opportun.

En cas d'alerte, un rendez-vous entre le salarié et l'employeur ou son représentant sera programmé dans les 5 jours suivant la connaissance de l'alerte par ce dernier, afin de discuter de la surcharge de travail du salarié, des causes – structurelles ou conjoncturelles – pouvant expliquer celle-ci et de pouvoir trouver ensemble une solution qui permette une durée raisonnable du travail.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que la charge de travail du salarié aboutit à des situations anormales, l'employeur ou son représentant devra également déclencher un rendez-vous avec le salarié.

#### **Art. 8.5. Suivi collectif des forfaits jours**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique, s'il existe, sera consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait (nombre de conventions individuelles signées), l'état du dépassement du plafond annuel en fin de période de référence ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

#### **Art. 8.6. Droit à la déconnexion**

Le salarié au forfait annuel en jours bénéficie lui aussi d'un droit à la déconnexion.

L'utilisation des outils numériques professionnels pendant les repos quotidiens, hebdomadaires et pendant les congés payés, doit être limitée aux situations d'urgence. Des mesures visant à garantir ce droit à la déconnexion doivent être mises en place dans l'entreprise.

Aucun salarié ne pourra être sanctionné en raison de sa déconnexion.

#### **Article 9 – Rémunération**

Le salarié bénéficiant d'une convention annuelle de forfait en jours perçoit une rémunération forfaitaire. 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.

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.

#### **Article 10 – Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

#### **Article 11 – Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 12 – Révision de l'accord**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article 4 de la Convention collective du personnel des agences générales d'assurance.

#### **Article 13 – Dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article 5 de la Convention collective du personnel des agences générales d'assurance.

#### **Article 14 – Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

#### **Article 15 – Publicité - Extension**

Etabli en vertu des articles L.2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L.2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 22 octobre 2020.



## **Annexe – Modèle de convention individuelle de forfait annuel en jours**

### Convention individuelle de forfait annuel en jours

Entre, d'une part, [*raison sociale et adresse de l'employeur*], représentée par [...] en qualité de [...].

Et

D'autre part, [*nom et prénom(s) du salarié*], [*adresse*],

Catégorie dans la classification des emplois : [...]

Poste occupé : [...]

Il est convenu ce qui suit :

1. Aux termes des dispositions de l'accord conclu le 22 octobre 2020 dans la branche du personnel des agences générales d'assurance (IDCC 2335), il est prévu, pour la catégorie dont vous relevez et désignée dans l'accord susvisé par les termes [...], un calcul de la durée du travail selon un forfait annuel en jours.

2. Ce forfait est régi par les dispositions des articles L. 3121-53 et suivants du code du travail. Vous faites partie des salariés susceptibles de conclure une convention individuelle en jours, conformément à l'article 3 de cet accord. En effet, [*préciser les raisons pour lesquelles le salarié est éligible au forfait annuel en jours*]

3. Conformément aux dispositions conventionnelles précitées, votre durée annuelle de travail est fixée à [...] jours.

Ce forfait est calculé sur la base d'un droit intégral à congés payés.

La période annuelle de référence est fixée conformément aux dispositions conventionnelles précitées. Celle-ci s'étend du [...] au [...].

Les modalités d'application du présent forfait sont définies par l'accord collectif visé au premier alinéa de la présente convention dont vous reconnaissez avoir pris connaissance.

4. En application de l'article L. 3121-59 du code du travail et de l'article 5 l'accord du 22 octobre 2020 relatif au forfait annuel en jours dans la branche du personnel des agences générales d'assurance, vous pourrez, si vous le souhaitez et en accord avec votre hiérarchie, renoncer à tout ou partie de vos journées de repos.

Le nombre de jours de repos pouvant donner lieu à ce rachat ne pourra dépasser 10 jours par an.

Vous devrez formuler votre demande par écrit avant la fin de la période de référence à laquelle se rapportent les jours de repos concernés.

Vous pourrez revenir sur votre demande à condition de prévenir dans un délai de [...] jours.

L'indemnisation de chaque jour de repos racheté sera égale à [...] % du salaire moyen

journalier. Le salaire moyen journalier est calculé en divisant la rémunération annuelle par le nombre de jours inclus dans le forfait.

5. Au cours de l'entretien que nous avons eu le [...], nous avons évalué ensemble le contour de votre mission et votre charge de travail.

Sur la base de ce constat, nous sommes convenus que votre mission, qui consistera en [...], sera accomplie dans le cadre du forfait annuel de [...] jours. En cas de difficulté, vous aurez la possibilité de solliciter un entretien auprès de votre supérieur hiérarchique.

6. Pour mener à bien cette mission, vous serez libre de vous organiser comme vous l'entendez tout en respectant les règles concourant au bon fonctionnement du service dont vous relevez.

Nous vous rappelons que vous devez respecter, en toutes circonstances, le repos minimal quotidien de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 35 heures.

Vous vous engagez également, conformément à l'article 8.2 de l'accord relatif au forfait annuel en jours dans la branche du personnel des agences générales d'assurance, à enregistrer tous les mois, selon le formulaire mis à votre disposition, vos jours travaillés.

7. Votre rémunération annuelle est de [...] € et correspond à [...] jours travaillés par an.

Vous voudrez bien nous retourner un exemplaire de la présente convention revêtu de votre signature précédée de la mention manuscrite « Bon pour accord ».

Fait à [...] le [...].

\*\*\*