

ACCORD SUR LES CONDITIONS DE MISE EN PLACE DE CONVENTIONS DE FORFAIT JOURS REDUIT

Entre, Les entreprises visées au titre I du présent accord, représentées par Monsieur Germain FEREC, agissant en qualité de mandataire unique des entreprises concernées,

d'une part,

Et, Les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

PREAMBULE

L'accord du 1^{er} février 2000 fixe les principes et modalités relatives à l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Les dispositions de l'article 4.2 de l'accord précité, relatives au principe et au volume du forfait jours, prévoient la possibilité de proposer aux cadres visés des conventions de forfait en jours réduit.

Le présent accord fixe les principes et modalités concernant la mise en œuvre de conventions de forfait en jours réduit.

Les principes et modalités du présent accord s'inscrivent notamment dans le cadre des dispositions de l'article L 212.15.3 du Code du Travail.

Le présent accord marque la volonté de permettre aux cadres qui le souhaitent, d'aménager leur temps de travail dans le cadre de conventions de forfait jours réduit.

Les parties signataires du présent accord sont convenues des dispositions suivantes.

SOMMAIRE

Page

TITRE I - OBJET DE L'ACCORD

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION	4
---------------------------------	---

TITRE II - PRINCIPES ET DEFINITIONS CONDITIONNANT LE TRAVAIL AVEC UN FORFAIT JOURS REDUIT

ARTICLE 2 - DEFINITION DU FORFAIT REDUIT	4
--	---

ARTICLE 3 - PRINCIPE D'EGALITE DE TRAITEMENT	4
--	---

ARTICLE 4 - ACCES AU TRAVAIL EN FORFAIT JOURS REDUIT	5
--	---

TITRE III – LES MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES EN FORFAIT JOURS REDUIT

ARTICLE 5 - LES FORMULES CLASSIQUES DU FORFAIT JOURS REDUIT	6
---	---

ARTICLE 6 - LE TRAVAIL EN FORFAIT JOURS REDUIT EN RAISON DE BESOINS FAMILIAUX	7
---	---

ARTICLE 7 – LA REPARTITION DU FORFAIT JOURS REDUIT	7
--	---

TITRE IV – MODALITES TRANSITOIRES

ARTICLE 8 – CHAMP D'APPLICATION	8
---------------------------------	---

ARTICLE 9 - MODALITES	8
-----------------------	---

ARTICLE 10 – SORTIE PROGRESSIVE DES MAJORATIONS DE REMUNERATION	8
--	----------

TITRE V - MESURES SPECIFIQUES CADRES D'ORIGINE UAP

ARTICLE 11 – RETRAITE COMPENSEE	10
--	-----------

ARTICLE 12 – COTISATIONS COMPENSEES EN MATIERE D'ASSURANCE FACULTATIVE DECES	10
---	-----------

TITRE VI - CLAUSES GENERALES

ARTICLE 13 - MISE EN ŒUVRE, DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD	10
---	-----------

ARTICLE 14 - REVISION, DENONCIATION, INTERPRETATION	11
--	-----------

ARTICLE 15 - DEPOT ET PUBLICITE	11
--	-----------

TITRE I - OBJET DE L'ACCORD

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord, qui fait suite à l'accord-cadre R.S.G. du 1^{er} février 2000 sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail (OARTT), fixe les modalités des conventions de forfait annuel en jours inférieures au plafond conventionnel, dans les entreprises relevant du périmètre de la RSG.

Ces dispositions intègrent les modifications juridiques ressortant notamment de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Le présent accord concerne les cadres définis à l'article 2.2 de l'accord-cadre RSG du 1^{er} février 2000 précité, c'est à dire les cadres dont le temps de travail est décompté en jours.

L'accès aux dispositions du présent accord est ouvert aux cadres ayant une ancienneté suffisante pour leur permettre de bénéficier d'un droit à congés payés d'au moins 28 jours.

TITRE II - PRINCIPES ET DEFINITIONS CONDITIONNANT LE TRAVAIL AVEC UN FORFAIT JOURS REDUIT

Article 2 - Définition du forfait réduit

Le forfait jours est dit réduit lorsque, par convention individuelle, il est inférieur au forfait jours fixé par l'article 4.2 de l'accord-cadre du 1^{er} février 2000 sur l'O.A.R.T.T., soit 207 jours par année calendaire.

Article 3 - Principe d'égalité de traitement

Les cadres qui travaillent avec un forfait jours réduit bénéficient des droits reconnus aux cadres à temps complet soit par la loi, soit en vertu du statut collectif applicable (accords collectifs ou usages). Ce principe se traduit notamment par une acquisition intégrale de l'ancienneté et par des éléments de rémunération calculés au prorata du temps de travail réellement accompli.

De même dans le cadre de ce principe d'égalité de traitement, le volume d'activité confié aux cadres en forfait réduit prend en compte le nombre de jours de travail réellement accompli dans l'entreprise. Les critères de leur évolution de carrière, de rémunération et les conditions d'accès à la formation professionnelle sont identiques à ceux des cadres à temps complet.

Article 4 - Accès au travail en forfait jours réduit

ARTICLE 4.1 - Principes

L'accès aux formules de travail en forfait jours réduit est ouvert aux salariés visés à l'article 1^{er} du présent accord dans les conditions fixées par les dispositions ci-dessous, dès lors que l'organisation des entreprises le permet.

ARTICLE 4.2 – Modalités d'accès

Tout cadre désirant bénéficier d'un forfait jours réduit doit en faire la demande par écrit auprès de la D.R.H. de l'entreprise.

Il devra, au titre d'une demande de formule pour besoins familiaux, mentionner les besoins familiaux qui le conduisent à solliciter le recours à l'une des formules prévues.

Dans le mois qui suit la demande du cadre, la D.R.H. examinera avec la hiérarchie les différentes possibilités d'aménagement de l'organisation du travail permettant l'accès à un forfait jours réduit du demandeur sur le poste occupé.

Dans le cas d'impossibilité motivée, la D.R.H. recherchera la possibilité de proposer un emploi en forfait jours réduit de qualification au moins équivalente au sein de l'entreprise ou, avec l'accord du cadre, au sein de toute autre entreprise du Groupe.

En cas d'acceptation de la demande du cadre, un avenant au contrat de travail formalise cet accord. Cet avenant intègre notamment les nouvelles conditions de l'organisation de son temps de travail.

ARTICLE 4.3 - Délai

La D.R.H. s'engage, après consultation de la hiérarchie du cadre, à apporter sa réponse écrite au plus tard dans le mois qui suit la réception de la demande.

ARTICLE 4.4 - Contenu et durée des avenants « forfait jours réduit »

En cas d'acceptation de la demande du cadre, un avenant au contrat de travail devra formaliser les conditions retenues. Cet avenant indique, notamment le nouveau forfait jours ainsi que le montant de la rémunération.

L'avenant au contrat de travail est un avenant à durée déterminée d'une année renouvelable par tacite reconduction. Dès lors que des contraintes d'organisation le justifieraient, la décision de non-renouvellement de l'avenant devra être communiquée au cadre au moins trois mois avant la date d'échéance.

Si le cadre souhaite conserver un emploi en forfait jours réduit, la D.R.H. recherchera la possibilité de lui proposer un emploi en forfait jours réduit de qualification au moins équivalente au sein de l'entreprise ou, avec l'accord du cadre, au sein de toute autre entreprise du Groupe.

La programmation annuelle indicative des jours de travail, dans l'esprit des dispositions prévues par l'article 8 de l'accord OARTT du 1^{er} février 2000, fait l'objet d'un document annexé à l'avenant au contrat de travail. Elle pourra être modifiée avec l'accord des parties sous réserve d'un délai de prévenance minimum de 10 jours, sauf circonstances exceptionnelles.

Cette programmation sera revue chaque année.

Le cadre, qui à la date de l'échéance de son avenant contractuel, souhaite retrouver un emploi à temps complet, doit en faire la demande auprès de sa D.R.H. au plus tard un mois avant l'échéance de son avenant.

Par exception, le retour à temps complet peut être demandé par le cadre au cours de son avenant. Cette demande doit être justifiée par une perte substantielle des revenus du foyer fiscal ou d'événement familial grave. Dans ce cas, le cadre retrouve un emploi à temps complet dans son poste ou dans un poste de qualification au moins équivalente, au plus tard un mois après la date de sa demande.

TITRE III – LES MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES EN FORFAIT JOURS REDUIT

Article 5 - Les formules classiques de forfait jours réduit

ARTICLE 5.1 - DEFINITION DE CES FORMULES

Les formules classiques de forfait jours réduit sont exprimées en pourcentage du forfait annuel conventionnel. Les forfaits jours réduits ont vocation à s'organiser selon les dispositions suivantes :

- quatre formules classiques sont proposées :

90 %, 80 %, 60 % et 50 % en référence au forfait jours annuel fixé par les dispositions de l'accord-cadre du 1^{er} février 2000 relatif à l'OARTT.

ARTICLE 5.2 – MODALITES DE PROGRAMMATION

Dans le cadre des formules citées ci-dessus, le temps de travail des cadres en forfait jours réduit peut s'organiser selon les modalités suivantes :

- Formule à 90 % : soit un forfait annuel de 186 jours (21 jours non travaillés au titre du forfait jours réduit)
- Formule à 80 % : soit un forfait annuel de 166 jours (41 jours non travaillés au titre du forfait jours réduit)
- Formule à 60 % : soit un forfait annuel de 125 jours (82 jours non travaillés au titre du forfait jours réduit)
- Formule à 50 % : soit un forfait annuel de 104 jours (103 jours non travaillés au titre du forfait jours réduit).

Pour chacune de ces formules, la rémunération est proportionnelle au temps de travail effectué et lissée sur les 12 mois de l'année indépendamment de la programmation des jours travaillés.

ARTICLE 5.3 - Les JRA

Le travail en forfait jours réduit ne génère aucun abattement sur les J.R.A. tels que prévus à l'article 4.2 de l'Accord OARTT du 1^{er} février 2000.

Article 6 - Le travail en forfait jours réduit en raison de besoins familiaux

ARTICLE 6.1 DEFINITION DE CES FORMULES

Les parties signataires actent de leur volonté de mettre en œuvre un dispositif favorisant la possibilité aux cadres qui le souhaitent de bénéficier d'un aménagement de leur durée du travail tenant compte de leurs besoins familiaux.

Dans ces conditions, et conformément aux nouvelles dispositions telles qu'issues de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, il est convenu de permettre aux cadres qui en font la demande de bénéficier d'un aménagement de leur temps de travail sous la forme de périodes travaillées et de périodes de repos.

Les _besoins familiaux s'entendent par exemple au titre de :

- ∑ la garde d'un ou plusieurs enfants âgé(s) de moins de 18 ans pendant les vacances scolaires par un parent ou un grand-parent,
- ∑ la garde d'une personne dépendante (âgée, handicapée...).

Dans ce cadre, trois formules ont vocation à être proposées, elles permettent la fixation de périodes non travaillées durant notamment les vacances scolaires.

ARTICLE 6.2 - MODALITES D'APPLICATION

- Trois formules proposées :

- 1° - Formule F 1 : soit un forfait annuel de 192 jours (15 jours non travaillés au titre du forfait jours réduit),
- 2° - Formule F 2 : soit un forfait annuel de 177 jours (30 jours non travaillés au titre du forfait jours réduit),
- 3° - Formule F 3 : soit un forfait annuel de 157 jours (50 jours non travaillés au titre du forfait jours réduit).

FORMULES	- F 1 - (15 jours)	- F 2 - (30 jours)	- F 3 - (50 jours)
Forfait jours réduit	192	177	157
Taux de rémunération mensuelle du salarié lissée sur l'année	92,75 % (192 / 207)	85,51 % (177 / 207)	75,85 % (157 / 207)

Article 7 – La répartition du forfait jours réduit

Ces dispositions concernent les formules prévues aux articles 5 et 6 du présent accord.

Les jours de travail prévus au forfait doivent faire l'objet d'une répartition sur l'année conformément aux dispositions de l'article 4.4 du présent accord.

Lorsque les raisons qui ont conduit le cadre à opter pour l'une des formules définies à l'article 6 ci-dessus, sont liées à des obligations de garde d'enfant en âge scolaire, les périodes non travaillées

peuvent, s'il le souhaite, être réparties sur les périodes de vacances scolaires. Dans ce cas, les périodes non travaillées doivent avoir une durée minimale d'une semaine (ou de 5 jours ouvrés consécutifs). Des jours de congé de toute nature (congés annuels, J.R.A., congés capitalisés,...) peuvent être accolés aux périodes non travaillées définies ci-dessus ; cette possibilité s'inscrit toutefois dans le cadre de la programmation annuelle indicative prévue par l'article 8 de l'accord du 1^{er} février 2000 relatif à l'O.A.R.T.T.

Il est convenu que compte tenu de la spécificité de son activité, les dispositions du présent article ne s'imposent pas au sein d'AXA Assistance.

TITRE IV - MODALITES TRANSITOIRES

Article 8 - Champ d'application

ARTICLE 8.1 - CHOIX DE L'OPTION

Les cadres actuellement en forfait jours réduit pourront opter pour l'une des nouvelles formules définies ci-dessus, dès la signature de l'accord d'adhésion de leur entreprise, tel qu'il est prévu à l'article 13 du présent accord.

ARTICLE 8.2 - MAINTIEN DE LA FORMULE EN COURS

Les cadres, ayant opté pour un forfait jours réduit lors de la mise en application des accords O.A.R.T.T. sur la base de leur avenant temps partiel, ont la possibilité de maintenir les dispositions prévues jusqu'au terme de cet avenant.

Au terme de cet avenant, la poursuite d'un travail en forfait jours réduit est alors possible dans le cadre des nouvelles dispositions conventionnelles fixées par le présent accord.

Article 9 - Modalités

Dès la signature de l'accord d'adhésion dans leur entreprise, chacune des D.R.H. concernées adressera aux cadres travaillant en forfait jours réduit un courrier en vue de leur demander d'opter :

- soit pour une nouvelle formule,
- soit pour le maintien dans leur formule actuelle jusqu'à la fin de leur avenant.

Les cadres disposeront d'un délai de deux mois pour répondre. Passé ce délai, le cadre qui n'aura pas apporté de réponse restera dans sa formule initiale jusqu'à l'échéance de son avenant.

Article 10 – Sortie progressive des majorations de rémunération

ARTICLE 10.1 – CADRES D'ORIGINE AXA

Les cadres en convention de forfait jours réduit d'origine AXA qui avaient opté pour la « formule 1 » telle que prévue par l'accord cadre AXA du 9 novembre 1993 (chapitre IV), bénéficiaient d'un taux de rémunération de 93,85 %.

Les signataires du présent accord conviennent que les cadres continuent de bénéficier, pendant trois ans, du taux de rémunération de 93,85 %, dès lors qu'ils :

- bénéficient des dispositions précitées à la date de mise en œuvre du présent accord,
- optent, au terme de leur avenant en cours, pour la Formule 1, telle que prévue à l'article 6 du présent accord.

A la date anniversaire du nouvel avenant, le taux de rémunération qui leur sera appliqué sera celui prévu par le présent accord, soit 92,75 %

ARTICLE 10.2 – CADRES D'ORIGINE UAP

Les cadres en convention de forfait jours réduit d'origine UAP, bénéficiaient, selon les dispositions prévues par le protocole d'accord UAP du 26 décembre 1996 en son article I-1.3, d'une majoration de leur rémunération. Les signataires du présent accord conviennent de mettre en place un système progressif d'extinction de ces dispositions pour les cadres qui en bénéficient à la date de mise en œuvre du présent accord.

Un cadre qui choisit, dans le cadre des dispositions prévues au Titre III du présent accord, parmi les nouvelles formules de travail en convention de forfait jours réduit proposées, un forfait jours réduit inférieur ou égal à son forfait jours réduit actuel (seule la partie entière du taux est prise en compte), percevra un complément de rémunération dégressif à raison de 1 % par an, soit :

- Pour les cadres qui bénéficiaient d'un complément de rémunération de 4 % :
 - 4 % la première année,
 - 3 % la deuxième année,
 - 2 % la troisième année,
 - 1 % la quatrième année,
 - 0 % la cinquième année et les années suivantes
- Pour les cadres qui bénéficiaient d'un complément de rémunération de 6 % :
 - 6 % la première année,
 - 5 % la deuxième année,
 - 4 % la troisième année,
 - 3 % la quatrième année,
 - 2 % la cinquième année,
 - 1 % la sixième année,
 - 0 % la septième année et les années suivantes.
- Pour les cadres qui bénéficiaient d'un complément de rémunération de 7,5 % :
 - 7,5 % la première année,
 - 6,5 % la deuxième année,
 - 5,5 % la troisième année,
 - 4,5 % la quatrième année,
 - 3,5 % la cinquième année,
 - 2,5 % la sixième année,
 - 1,5 % la septième année,
 - 0 % la huitième année et les années suivantes.

Toutefois, le cadre ayant un ou plusieurs enfants de moins de 13 ans, à la date de signature de l'avenant au contrat de travail par lequel il opte pour une des formules prévues par le présent accord, peut conserver le bénéfice de la majoration de sa rémunération jusqu'au 16^{ième} anniversaire du dernier enfant concerné. Cette majoration de rémunération cessera donc de plein droit le mois du 16^{ième} anniversaire de l'enfant. Seuls les enfants nés avant la date de signature de l'avenant mentionné ci-dessus sont pris en compte pour l'application de ces dispositions.

Le cadre peut opter, soit pour le système progressif d'extinction du complément de rémunération, soit pour le maintien de la majoration de sa rémunération jusqu'au 16 ans de l'enfant. Il formalise son choix par écrit à sa D.R.H ; ce choix est irréversible.

Un cadre qui choisit, dans le cadre des dispositions prévues au Titre III du présent accord, parmi les nouvelles formules de travail en forfait jours réduit proposées, un forfait jours réduit supérieur à son forfait jours réduit actuel, ne percevra plus de complément de rémunération dès la date d'application de son nouvel avenant.

TITRE V – MESURES SPECIFIQUES CADRES D'ORIGINE UAP

Article 11 – Retraite compensée

Les signataires du présent accord s'accordent pour maintenir aux cadres qui bénéficient, à la date de mise en œuvre du présent accord, des dispositions prévues par le protocole d'accord UAP du 26 décembre 1996 sur le temps choisi en son article II-12, le principe d'une retraite compensée à 100 %.

Article 12 – Cotisations compensées en matière d'assurance facultative décès

Les signataires du présent accord s'accordent pour maintenir aux cadres qui bénéficient, à la date de mise en œuvre du présent accord, des dispositions prévues par le protocole d'accord UAP du 26 décembre 1996 sur le temps choisi en son article II-16 3^{ème} alinéa, la possibilité de cotiser sur la base d'un taux plein en matière d'assurance décès facultative. L'entreprise cotisant sur la base d'un taux plein pour l'assurance décès obligatoire.

TITRE VI - CLAUSES GENERALES

ARTICLE 13 - MISE EN ŒUVRE, DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD

Une négociation, ayant pour objet l'adhésion aux principes et dispositifs du présent accord de travail en forfait jours réduit sera conduite dans chacune des entreprises relevant du périmètre de la RSG. Cette négociation a vocation à être conclue afin de permettre une application de ces nouvelles dispositions concernant le travail en forfait jours réduit à compter du 1^{er} mai 2001.

Une négociation, prenant en compte ses spécificités, sera menée au sein d'AXA Assistance.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature.

Une fois par an devant chacun des CCE / CE des entreprises entrant dans le périmètre de la RSG, il sera présenté, dans le courant du premier trimestre, un bilan annuel sur les conditions d'application des forfaits jours réduits dans l'entreprise concernée.

ARTICLE 14 - REVISION, DENONCIATION, INTERPRETATION

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues par l'article L 132-8 du code du travail. La dénonciation devra être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception à tous les signataires. A compter de cette notification, la dénonciation ne devient effective qu'après un délai de préavis de 3 mois.

A l'issue de ce préavis, si l'accord est dénoncé par l'ensemble des signataires ou par le groupe AXA, l'accord continue à s'appliquer jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, et au plus durant une période de 12 mois.

Toute demande de révision de l'accord devra suivre la même procédure : LRAR à tous les signataires et préavis de 3 mois.

ARTICLE 15 - DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord est établi en 15 exemplaires et sera déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre et à la D.D.T.E.F.P. des Hauts de Seine. Il sera diffusé à l'ensemble des représentants du personnel et sera affiché sur les lieux de travail de toutes les sociétés auxquelles il s'applique.