

Accord d'adaptation AXA France sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail

Entre les sociétés AXA France Vie et AXA France IARD, représentées par Monsieur Cyrille de MONTGOLFIER, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, mandaté par ces sociétés formant une entreprise unique, ci après dénommée AXA France,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires

d'autre part,

il est convenu des dispositions suivantes :

P R E A M B U L E

A la suite des transferts de salariés depuis les entreprises Axa France Assurance, Axa Assurances, Axa Conseil et Axa Courtage, vers Axa France, à effet du 1er janvier 2003, les partenaires sociaux ont d'abord, dans le protocole d'accord général conclu le 12 décembre 2003 concernant les négociations d'adaptation à intervenir en application de l'article L132.8 du code du travail, défini le processus avant d'aborder tour à tour les sujets et thèmes qui y figuraient.

Le présent accord sur l'organisation du temps de travail s'inscrit ainsi dans le cadre des négociations d'adaptation d'Axa France.

Le contexte du temps de travail présente cependant des caractéristiques un peu particulières si l'on considère que les précédents accords à partir desquels s'est instaurée la négociation du présent accord sont ceux qui étaient intervenus en prenant directement en compte :

- deux textes légaux successifs qui réclamaient un processus négocié de réduction du temps de travail: la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail puis la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ;
- l'accord-cadre RSG sur l'Organisation, l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail du 1^{er} février 2000, communément dénommé accord-cadre OARTT.

Le présent accord AXA France s'inscrit donc dans une double logique :

⇒ de déclinaison de l'accord-cadre OARTT

⇒ d'adaptation des précédents accords des entreprises dont les salariés ont été transférés dans Axa France, ceci dans la seule finalité de déterminer l'organisation du temps de travail dans Axa France en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires entendent confirmer l'ensemble des principes directeurs ayant prévalu dans le cadre de l'OARTT et sur lesquels repose le présent accord :

⇒ la nécessité d'articuler étroitement les questions de durée, d'aménagement du temps de travail et d'organisation du travail,

⇒ la responsabilisation individuelle et collective dans la gestion du temps de travail, afin de concilier la pratique des horaires variables avec les exigences du bon fonctionnement des services,

- ⇒ le souci d'assurer la prise effective des jours de repos issus de l'OARTT,
- ⇒ la définition d'une durée annuelle de travail, qui peut-être mise en œuvre de façon diversifiée compte tenu des caractéristiques d'exercice des diverses fonctions des collaborateurs d'Axa France.

Les parties signataires, dans un contexte de concurrence économique accrue, affirment leur volonté d'adaptation de la politique sociale d'Axa France aux enjeux majeurs de l'entreprise et aux aspirations des salariés, notamment à travers une démarche de dialogue et de concertation relative à l'organisation du temps de travail; c'est ainsi qu'elles entendent concilier les impératifs économiques de l'entreprise avec les aspirations des collaborateurs en matière d'aménagement des rythmes de travail, tout en maintenant le meilleur niveau de qualité et d'efficacité du service au client.

Le débat relatif à l'application de la loi du 30 juin 2004 n'a pas permis de déboucher sur une solution conventionnelle relative à la journée de solidarité ; dès lors les durées de travail définies au présent accord sont réputées être celles convenues, avant application de la dite loi qui est d'ordre public absolu et impliquera nécessairement l'ajout d'une journée de travail.

L'accord relatif à l'organisation du temps de travail dans Axa France concerne l'ensemble des personnels de l'entreprise à l'exception des cadres dirigeants :

- Partie 1 – Personnels Administratifs
- Partie 2 – Personnels salariés commerciaux.

SOMMAIRE

PREMIERE PARTIE : PERSONNELS ADMINISTRATIFS	5
TITRE I. CHAMP D'APPLICATION.....	5
TITRE II. DEFINITION DES CATEGORIES DE SALARIES	5
<i>Article.1. Les cadres dirigeants</i>	5
<i>Article.2. Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures</i>	6
<i>Article.3. Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours</i>	6
<i>Article.4. La modification exceptionnelle du mode de décompte</i>	6
TITRE III. SALARIES DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE EN HEURES	7
<i>Article.5. Durée du travail</i>	7
Article.5.1. La définition du temps de travail effectif.....	7
Article.5.2. La Durée Annuelle de Travail.....	7
Article.5.3. Les durées maximales et heures supplémentaires	7
<i>Article.6. Les outils de décompte</i>	8
Article.6.1. Les horaires collectifs	8
Article.6.2. Les horaires individualisés.....	8
Article.6.3. Les salariés avec déplacements réguliers et fréquents	8
Article.6.4. Salariés en mission.....	8
<i>Article.7. L'Aménagement du temps de travail</i>	9
Article.7.1. Le respect de la Durée Annuelle de Référence (DAR)	9
Article.7.1.1. Formule de répartition du temps de travail	9
Article.7.1.2. Régime des JRTT	10
Article.7.1.3. Les horaires particuliers.....	10
Article.7.2. Les horaires variables	10
Article.7.2.1. La gestion concertée de l'horaire variable.....	11
Article.7.2.2. Les modalités de l'horaire variable.....	11
Article.7.3. La planification annuelle indicative et la prise des Jours de Réduction du Temps de Travail	13
<i>Article.8. Spécificités des horaires particuliers</i>	14
TITRE IV. SALARIES DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE EN JOURS	15
<i>Article.9. Le temps de travail effectif</i>	15
Article.9.1. La définition du temps de travail effectif.....	15
Article.9.2. Le principe et le volume du forfait jours.....	15
Article.9.3. Dispositions particulières.....	16
<i>Article.10. Les modalités de prise des JRA</i>	16
<i>Article.11. Les principes d'organisation du travail des cadres</i>	17
Article.11.1. Organisation des réunions.....	17
Article.11.2. Adaptation de la charge de travail	17
Article.11.3. Amplitude journalière	17
<i>Article.12. Les outils de décompte</i>	17
TITRE V. DISPOSITIONS COMMUNES	17
<i>Article.13. Rémunération</i>	17
<i>Article.14. Fermeture des bureaux et accès à l'établissement</i>	18
<i>Article.15. Gestion annuelle des Congés</i>	18
<i>Article.16. Incidence des absences</i>	18
<i>Article.17. Incidence des entrées et sorties de l'entreprise</i>	19
<i>Article.18. Congés d'ancienneté</i>	19
DEUXIEME PARTIE : PERSONNELS SALARIES COMMERCIAUX	20
TITRE VI. CHAMP D'APPLICATION.....	20
TITRE VII. DEFINITION DES CATEGORIES DE SALARIES	20
<i>Article.19. Les salariés commerciaux dont le temps de travail est décompté en heures</i>	20
<i>Article.20. Les salariés commerciaux dont le temps de travail est décompté en jours</i>	20
TITRE VIII. SALARIES COMMERCIAUX DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE EN HEURES	20
<i>Article.21. Durée du travail</i>	20
Article.21.1. La définition du temps de travail effectif.....	20
Article.21.2. La Durée Annuelle de Travail	20
Article.21.3. Les heures supplémentaires	21
Article.21.4. Les modalités d'accomplissement du temps de travail effectif.....	21
Article.21.5. Les modalités de prise des JRI.....	21
Article.21.6. Le cas particulier des jours fériés locaux	22
<i>Article.22. Les outils de décompte</i>	22
TITRE IX. SALARIES COMMERCIAUX DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE EN JOURS	22

<i>Article.23.</i>	<i>Durée du travail</i>	22
Article.23.1.	Principe et volume du forfait jours	22
Article.23.2.	Les modalités de prise des JRA	23
Article.23.3.	Le cas particulier des jours fériés locaux	23
<i>Article.24.</i>	<i>Les outils de décompte</i>	23
TITRE X.	GESTION ADMINISTRATIVE DES JRI ET JRA	23
<i>Article.25.</i>	<i>Incidences des absences</i>	23
<i>Article.26.</i>	<i>Cas des embauches et départs de l'entreprise</i>	24
<i>Article.27.</i>	<i>Dispositions relatives aux salariés commerciaux détachés</i>	24
<i>Article.28.</i>	<i>Dispositions relatives aux salariés commerciaux travaillant au sein des Plates-formes d'assistance commerciale (PFAC)</i>	24
<i>Article.29.</i>	<i>Indemnisation des JRI et JRA</i>	24
<i>Article.30.</i>	<i>Compte épargne temps</i>	24
TROISIEME PARTIE - DISPOSITIONS GENERALES		25
<i>Article.31.</i>	<i>Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes</i>	25
<i>Article.32.</i>	<i>Durée et entrée en vigueur</i>	25
<i>Article.33.</i>	<i>Principe et effets de la substitution</i>	25
<i>Article.34.</i>	<i>Suivi de l'accord</i>	26
<i>Article.35.</i>	<i>Révision, dénonciation, interprétation</i>	26
<i>Article.36.</i>	<i>Dépôt et publicité</i>	26
Annexe 1.....		27
Annexe 2.....		28
Annexe 3.....		29
Annexe 4.....		30
Annexe 5.....		31
Annexe 6.....		32
Annexe 7.....		33
Annexe 8.....		34
Annexe 9.....		35

Première partie : Personnels Administratifs

TITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la première partie du présent protocole relative à l'organisation du temps de travail concernent l'ensemble des salariés relevant de la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurances du 27 mai 1992, à l'exception des cadres dirigeants d'AXA France.

Elle s'applique également aux salariés relevant de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'Assurances du 27 juillet 1992 qui à la date de signature du présent accord ne perçoivent pas de commissions et dont la rémunération n'est composée que d'une partie fixe ou qui, bénéficiant d'une partie variable de rémunération, ont une activité principale d'animation ou d'assistance des Agents Généraux ou des courtiers.

Enfin, il est rappelé que :

- les dispositions des groupes fermés AXA, telles que définies dans l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail au sein du Groupe AXA du 17 février 1989, continuent de s'appliquer pour les personnels concernés, en particulier celles relatives au temps de travail.
- les mesures d'accompagnement relatives à la durée du travail visés par les accords ci-après ont vocation à continuer de s'appliquer pour les salariés concernés tant que la situation qui les a générées reste inchangée:
 - ⇒ Accord du 12 janvier 1998 sur les mesures d'accompagnement des mouvements de personnel et des adaptations professionnelles induits par les opérations de rapprochement du groupe AXA-UAP en France,
 - ⇒ Accord du 9 septembre 2002 sur les mesures d'accompagnement des mouvements de personnels induits par la nouvelle organisation des principales entreprises d'assurance d'AXA en France,
 - ⇒ Accord du 16 octobre 2003 Cap Métiers 2003-2005 : gestion prévisionnelle de l'emploi vers les métiers d'avenir et adaptation/mobilité des collaborateurs d'AXA France
 - ⇒ Accord du 12 décembre 2003 relatif au déploiement de " Ressources Plus " sur le périmètre AXA France.

TITRE II. DEFINITION DES CATEGORIES DE SALARIES

Article.1. Les cadres dirigeants

Les cadres dirigeants ne sont pas, conformément à la loi, soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail et, en conséquence, ne sont pas concernés par le présent accord.

Conformément aux dispositions légales, sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise.

A ce titre, sont considérés comme cadres dirigeants au titre de la définition ci-dessus les Directeurs, visés par l'accord cadre professionnel du 3 mars 1993 sur les cadres de direction des sociétés d'assurances, et les Attachés de Direction.

Article.2. Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures

Sont considérés comme salariés dont le temps de travail est décompté en heures :

Σ l'ensemble des salariés non cadres entrant dans le champ d'application du titre 1 de la première partie du présent accord,

Σ les cadres occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de leur service et pour lesquels la durée du temps de travail peut être prédéterminée.

Au regard de ces dispositions, les cadres de classe 5 de la CCN des sociétés d'Assurances sont, de manière générale, intégrés dans le fonctionnement normal de leur service et, dans ces conditions, relèvent d'un décompte du temps de travail en heures.

Toutefois, un cadre de classe 5 de la CCN des Sociétés d'Assurances dont les conditions d'exercice de l'activité répondent aux caractéristiques définies au premier alinéa de l'article 3 ci-dessous bénéficiera, à sa demande, du décompte en jours, dans les conditions prévues notamment aux articles 9 à 12 du présent accord.

Article.3. Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours

La loi du 17 janvier 2003 prévoit la faculté de décompter en jours le temps de travail des cadres au regard de l'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les cadres de classes 6 et 7 de la CCN des sociétés d'Assurances du fait de la nature de leurs fonctions répondent à ce critère et bénéficient d'un décompte du temps de travail effectif en jours, exceptionnellement, un cadre de classe 6 de la CCN, eu égard à la nature des missions confiées et à sa demande, pourra voir son temps de travail décompté en heures, dans les conditions prévues notamment aux articles 5 à 8 du présent accord.

Les inspecteurs visés au titre I du présent accord, ainsi que les cadres avec déplacements réguliers et fréquents (ou itinérants) de classe 5 relevant de la CCN des sociétés d'Assurances voient leur temps de travail décompté en jours.

Sont considérés comme salariés avec déplacements réguliers et fréquents, les salariés exerçant au moins 50% de leur activité en dehors des locaux de leur établissement d'affectation, directement sur le terrain, auprès des agents généraux, courtiers, clients ou interlocuteurs professionnels divers.

Article.4. La modification exceptionnelle du mode de décompte

En ce qui concerne les cadres de classes 5 et 6 relevant de la CCN des sociétés d'Assurances du 27 mai 1992 ayant respectivement opté, dans les conditions précitées, pour un mode de décompte en jours et un mode de décompte en heures, il pourra être procédé, en cas de changement de fonction ou à titre exceptionnel et sur demande motivée, à un réexamen du mode de décompte choisi.

En tout état de cause, toute modification du mode de décompte fera l'objet d'un avenant au contrat de travail du cadre concerné.

TITRE III. SALARIES DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE EN HEURES

Article.5. Durée du travail

Article.5.1. La définition du temps de travail effectif

La durée du travail prise en compte, conformément à la définition légale de la durée effective du travail, est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur, doit se conformer à ses directives et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Dès lors, les heures effectuées en dépassement de l'horaire défini du salarié (de 7 h 45 à 19h) ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif si elles n'ont pas été expressément commandées par l'employeur.

Seul le temps de travail effectif est retenu pour déterminer la durée du travail des salariés et le respect de la durée annuelle de référence définie ci-dessous.

Toutefois, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par les dispositions légales, conventionnelles, contractuelles ou dans le règlement intérieur et que l'habillage et le déshabillage doivent se réaliser sur les lieux de travail, le temps correspondant est assimilé à du temps de travail effectif.

Sont exclus :

∑ les temps de repas,

∑ les temps consacrés aux pauses collectives pendant lesquels les salariés peuvent vaquer librement à des occupations personnelles, sauf exception,

∑ les heures effectuées sur l'initiative du collaborateur sans demande préalable ou validation a posteriori de la hiérarchie :

TM dans le cadre d'un horaire collectif : avant ou après les horaires fixes applicables,

TM dans le cadre des horaires variables :

- avant le début de la plage mobile du matin,
- après la fin de celle du soir,
- au cours de la pause obligatoire déjeuner.

Article.5.2. La Durée Annuelle de Travail

La Durée Annuelle de Référence (DAR) est la durée collective annuelle moyenne de travail effectif des salariés dont le temps de travail est décompté en heures tels que définis à l'article 2. ci-dessus, employés à temps plein.

La Durée Annuelle de Référence, conformément à l'accord RSG, est fixée à **1.554 heures⁽¹⁾**, correspondant à une durée hebdomadaire de travail moyenne sur l'année de 34 heures (nombre de semaines travaillées sur l'année : 45,7). Elle s'apprécie sur la base de l'année calendaire.

Le tableau d'analyse correspondant à cette durée annuelle horaire est communiqué en **Annexe 1** du présent accord.

Article.5.3. Les durées maximales et heures supplémentaires

Le temps de travail ne peut s'organiser que dans les limites fixées par la loi et les conventions de branche, ces limites étant exprimées en temps de travail effectif :

Un salarié ne peut travailler plus de 10 heures par jour ou plus de 48 heures par semaine.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par des collaborateurs dont le temps de travail est décompté en heures, en dehors des plages fixes et mobiles de l'horaire variable, et réalisées à la demande expresse de la hiérarchie.

⁽¹⁾ Avant application de la loi du 30 juin 2004 relative à la journée de solidarité
Accord d'adaptation Axa France du 8 avril 2005 sur
l'organisation et l'aménagement du temps de travail

Les heures supplémentaires sont régies par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur (information du Comité d'Etablissement et de l'inspecteur du travail).

Elles peuvent faire l'objet d'un repos compensateur de remplacement équivalent pouvant porter soit sur les heures supplémentaires travaillées, soit sur les majorations appliquées, soit sur les deux éléments. Il est rappelé que seules les heures supplémentaires intégralement compensées par un repos équivalent ne sont pas imputables sur le contingent d'heures supplémentaires.

Article.6. Les outils de décompte

Article.6.1. Les horaires collectifs

Lorsque tous les salariés d'une équipe ou d'un service travaillent selon le même horaire, ce dernier, signé par le responsable, est affiché dans le lieu de travail où il s'applique. Toute modification donnera lieu avant sa mise en œuvre à une rectification affichée dans les mêmes conditions.

La mise en place d'un horaire collectif dans un service donné fait l'objet de la consultation requise de l'instance représentative du personnel compétente. Au cours de cette consultation, sont développées les spécificités justifiant le recours à ce dispositif, nonobstant son caractère en principe exceptionnel.

Article.6.2. Les horaires individualisés

Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures relèveront d'un système qui permettra pour chacun d'eux le double décompte suivant :

- ⇒ un décompte quotidien : nombre d'heures ou heures de début et de fin de travail et, autant que nécessaire, détail des pauses,
- ⇒ un décompte hebdomadaire : nombre d'heures de travail global sur la semaine.

étant précisé que la badgeuse apparaît comme un dispositif privilégié.

Cependant, le temps de présence sur le site de travail ne se confond pas, par nature, avec le temps de travail effectif tel que défini à l'article 5.1 du présent accord.

Article.6.3. Les salariés avec déplacements réguliers et fréquents

Les salariés non cadres avec déplacements réguliers et fréquents 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 comptabilisent les heures effectuées selon un système « auto-déclaratif ».

Cette « auto-déclaration » s'effectue sous forme de relevés quotidiens et hebdomadaires, entérinés par le responsable hiérarchique puis transmis au service du personnel.

Article.6.4. Salariés en mission

Les salariés en mission comptabilisent les heures effectuées selon un système « auto-déclaratif ».

Cette « auto-déclaration » s'effectue sous forme de relevés quotidiens, entérinés par le responsable hiérarchique puis transmis au service du personnel.

Le temps de transport réel, de gare à gare ou du lieu de travail au lieu de mission ou de réunion, s'il ne s'agit pas du site d'affectation du salarié, est comptabilisé dans le total des heures déclarées au cours d'une mission.

Il est rappelé que ce temps de transport ne peut être ainsi comptabilisé que pour autant que la durée quotidienne prise en compte n'excède pas 10 heures. Les situations exceptionnelles/particulières seront traitées au cas par cas par les établissements.

Article.7. L'Aménagement du temps de travail

La question de l'aménagement du temps de travail apparaît fondamentale pour le bon développement de l'entreprise au regard notamment :

Σ d'une part, des aspirations du personnel à bénéficier d'une organisation équilibrée entre leur vie professionnelle et leur vie familiale et personnelle,

Σ d'autre part, des exigences liées au fonctionnement des services et à la qualité due aux clients.

Cette problématique implique la mise en place effective d'une gestion concertée de l'aménagement du temps de travail tenant compte, si nécessaire, des variations de travail durant l'année au sein des directions ou services de l'entreprise.

Le responsable hiérarchique, en concertation avec ses collaborateurs doit communiquer et expliquer les règles de fonctionnement et autant que nécessaire met à jour, à échéance régulière, le planning de son service, ceci afin de faciliter l'organisation des présences et la planification des absences.

Article.7.1. Le respect de la Durée Annuelle de Référence (DAR)

Au sens de l'article 7.1.1 de l'accord-cadre RSG sur l'OARTT,

⇒ L'aménagement du temps de travail, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, dans la perspective de l'atteinte de la Durée Annuelle de Référence (Article 5.2 du présent accord) peut s'opérer en faisant varier deux paramètres :

- ◆ la durée hebdomadaire de travail,
- ◆ le nombre de jours de repos.

Article.7.1.1. Formule de répartition du temps de travail

Le temps de travail aménagé, dans le cadre de la formule 4 de l'accord RSG du 01/02/2000, se définit ainsi (exception faite de certains horaires particuliers) :

Nombre de jours travaillés par semaine (1)	5
Durée hebdomadaire de référence (2)	36 h 24
Jours de RTT (JRTT)	14
Durée Annuelle de Référence (DAR)	1 554 h (3)

(1) du lundi au vendredi sauf accord d'entreprise ou d'établissement spécifique

(2) exprimée en heures et minutes

(3) Avant application de la loi du 30 juin 2004 relative à la journée de solidarité

La durée hebdomadaire de référence (36h24'), par application des règles définies au présent article, sera qualifiée de durée hebdomadaire-pivot au titre de l'horaire variable défini à l'article 7.2.2.2 ci-dessous,

La durée quotidienne de référence est alors de 7 h17' et la demi-journée de 3h38'.

Article.7.1.2. Régime des JRTT

Le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit à « Jours de Réduction du Temps de Travail » (JRTT) est fixé au 1^{er} janvier de chaque année.

Il est convenu que, compte tenu de la relation définie par la CCN des Sociétés d'Assurances du 27 mai 1992 (article 14 des dispositions particulières « cadres ») entre l'autonomie dont les cadres disposent en matière d'organisation de leur temps de travail et les deux jours de congés supplémentaires qui leur sont spécifiquement attribués, ces deux jours s'imputent sur les JRTT tels que définis ci-dessus, et ce pour les cadres dont le temps de travail est décompté en heures.

Les parties conviennent que 4 JRTT pourront faire l'objet d'une programmation collective au niveau de l'entreprise et seront qualifiés de « ponts », après consultation des instances représentatives du personnel compétentes (sous réserve d'adaptation au niveau de l'établissement en raison de fêtes locales)
Cependant, en fonction des calendriers aboutissant selon les années à des nombres variables de ponts, ils pourront être lissés sur deux exercices.

Peuvent être considérés comme jours de ponts :

- ⇒ les jours s'intercalant entre un jour férié et un week-end quand le jour férié tombe un mardi ou un jeudi,
- ⇒ la veille ou le lendemain d'un jour férié,
- ⇒ le jour d'une fête locale définie au niveau de l'établissement.

Par ailleurs, en application de la Durée Annuelle de Référence (DAR) à savoir 1554 heures, les jours fériés locaux, 26 décembre et vendredi saint dans les départements du haut Rhin, du Bas Rhin et de la Moselle et le 20 décembre pour l'île de la Réunion, s'imputent sur les JRTT.

Article.7.1.3. Les horaires particuliers

Par exception à la DAR et/ou à l'aménagement du temps de travail précisé ci-dessus au 7.1.1, des durées et répartitions différentes du temps de travail ont cours dans certains services dont les caractéristiques d'activité sont spécifiques, nécessitant une organisation du travail se traduisant par un horaire de travail autre que l'horaire variable.

Les métiers et personnels en horaires particuliers considérés sont listé en **Annexe 3**.
Les dispositions particulières les concernant figurent à l'article 8 ci-après.

Par ailleurs, le personnel dont les activités sont liées aux opérations boursières sera autorisé à travailler les jours fériés ou de fermeture de l'entreprise où la Bourse de Paris est ouverte. A ce jour est concerné le personnel travaillant sur les arbitrages.

Chaque année, l'information correspondante sera donnée aux Comités d'Etablissement compétents.

Article.7.2. Les horaires variables

La conception de l'horaire variable vise à concilier les exigences d'organisation des services de l'entreprise avec le souhait des salariés de pouvoir aménager leur temps de travail en fonction de leurs propres contraintes, dans la continuité des principes et modalités précédemment existants tendant à offrir au personnel une plus grande souplesse dans l'aménagement de son temps de travail tout en maintenant la bonne qualité du service ; ceci implique la fixation d'un taux de présence minimum nécessaire au bon fonctionnement du service, déterminé sous la responsabilité de la hiérarchie.

Article.7.2.1. La gestion concertée de l'horaire variable

Les signataires entendent réaffirmer la nécessité de prendre en compte de manière équilibrée les droits et les devoirs de chacun.

L'horaire variable doit permettre à chacun de gérer au mieux l'équilibre entre les contraintes de sa vie familiale et de sa vie professionnelle, et contribuer au bon fonctionnement des services et à la qualité de la prestation que nous devons à nos clients.

Article.7.2.1.1. La définition des taux de présence

Dans ce cadre, le taux de présence minimum nécessaire au bon fonctionnement du service est défini par le responsable hiérarchique en s'appuyant sur les relevés d'activités.

Il lui appartient ainsi:

- Σ d'analyser l'activité et les besoins du service ;
- Σ de les présenter et d'en discuter avec les membres du service, avec une proposition de taux de présence s'il l'estime nécessaire ;
- Σ de fixer les taux de présence estimés nécessaires ;
- Σ de les communiquer au Comité d'établissement compétent.

Dans la mesure où AXA France est avant tout une société de service, les taux de présence doivent être définis en fonction des services, par mois, par semaine, par jour et par tranche horaire journalière.

En cas de difficulté, la commission de suivi, mise en place à l'article 33 du présent accord, se réunira dans les meilleurs délais à l'initiative de l'une des parties signataires.

Article.7.2.1.2. La planification individuelle et d'équipe

Après avoir acté de l'intérêt qu'il y a, à toujours privilégier la voie du consensus, les signataires considèrent dès lors qu'il est de la responsabilité des membres de chaque équipe de se mettre d'accord sur un tableau de service des présents communiqué à la hiérarchie au plus tard dans les 15 jours précédents la semaine concernée.

Il est du rôle du responsable hiérarchique de définir sur les différentes plages horaires, compte tenu de la charge de travail du service, une présence minimum afin d'assurer le bon fonctionnement de ses équipes. Il appartient à celles-ci de se mettre d'accord pour établir les tableaux de service. En cas de désaccord, et seulement dans cette éventualité, la hiérarchie fixe elle-même ces derniers.

Si une difficulté majeure devait persister après cette éventualité, le cas serait soumis à «l'arbitrage» de la Direction chargée localement des Ressources Humaines. Une information relative à l'ensemble de ces interventions serait alors donnée au Comité d'Etablissement concerné.

Article.7.2.2. Les modalités de l'horaire variable

Article.7.2.2.1. Personnel relevant de l'horaire variable

L'ensemble du personnel dont le temps de travail est décompté en heures a vocation, dans le contexte existant à la date de signature du présent accord, à relever de l'horaire variable, à l'exception notamment des salariés appartenant à des services pratiquant soit un horaire collectif, soit des horaires particuliers.

Article.7.2.2.2. Fixation de la durée hebdomadaire-pivot

Pour l'application du règlement d'horaire variable, la durée hebdomadaire de référence, telle que définie ci-dessus à l'article 7.1, et la durée hebdomadaire-pivot, utile notamment au calcul des débits et crédits horaires tels que définis ci-après, se confondent.

Article.7.2.2.3. Plages fixes et mobiles

Les plages fixes et mobiles applicables dans l'horaire de référence générale ou dans l'horaire variable optionnel d'entreprise sont présentées en **Annexe 2** du présent accord.

L'horaire variable optionnel proposé aux collaborateurs d'AXA France (cf. **Annexe 2**) est soumis au double volontariat du collaborateur et de l'entreprise. Toutefois, ceux des collaborateurs qui s'engageront dans cet horaire auront la possibilité 3 fois par mois d'être autorisés à quitter leurs postes de travail à partir de 16h (dérogation à la fin de la plage fixe du soir).

La gestion concertée de l'horaire variable telle qu'exposée ci-dessus à l'article 7.2 prendra en compte les taux de présence nécessaires au bon fonctionnement des services, afin de mettre en œuvre la planification des présences sur les différentes plages de l'horaire.

Le contrôle des horaires nécessite au minimum 4 badgeages par jour.

La pause déjeuner dans le cadre du dispositif d'entreprise aura une durée minimale de 30 minutes et une durée maximale de 3 heures.

Il est par ailleurs rappelé que l'horaire journalier ne peut être supérieur à 10 heures

En fonction des contraintes de fonctionnement de ses services et afin d'assurer une présence effective et maintenir une qualité de service aux clients, chaque établissement aura la possibilité d'appliquer au sein d'un secteur des plages horaires différentes.

Il appartiendra à chaque établissement, dans le cadre de la procédure de concertation appropriée, d'en définir les modalités de mise en œuvre.

Article.7.2.2.4. Crédits/débits et reports

L'utilisation des plages mobiles par chaque salarié peut conduire à une variation de l'horaire journalier et hebdomadaire effectivement travaillé, en tenant compte des contraintes attachées à la bonne exécution des missions confiées et de ses choix personnels. Cette liberté s'inscrit dans le respect des dispositions légales applicables et dans les limites suivantes :

∑ au cours d'un mois donné, le crédit maximum accumulé est fixé à 30 heures, le débit à 15 heures,

∑ le solde total individuel ne peut à aucun moment dépasser :

⇐ en crédit : 55 heures,

⇐ en débit : 25 heures.

Par ailleurs, le solde éventuel de l'horaire variable en fin d'année ne doit pas être pris en compte pour apprécier, le cas échéant, le respect de la Durée Annuelle de Référence telle que définie à l'article 5.2. du présent accord.

Article.7.2.2.5. Modes de récupération

Conformément à la logique même du dispositif de l'horaire variable, la récupération des crédits d'heures s'effectue par principe sur les plages mobiles.

Néanmoins, il est convenu que la récupération pourra s'effectuer par journées ou demi-journées, dans la limite de 12 jours par année civile et dans les conditions suivantes :

- ⇒ délai de prévenance : la veille pour une absence d'une demi-journée; deux jours ouvrés pour une absence d'une journée et de trois jours pour une absence de deux jours. Pour une absence supérieure à deux jours, à titre exceptionnel, le délai de prévenance sera de 5 jours, aux fins de permettre l'adaptation de la programmation annuelle indicative,
- ⇒ autorisation de la hiérarchie : la hiérarchie décidera de la suite donnée à la demande de demi-journée ou journée, en fonction des contraintes d'organisation et, particulièrement, du taux de présence.

Article.7.3. La planification annuelle indicative et la prise des Jours de Réduction du Temps de Travail

Une planification annuelle indicative est établie en début de chaque année intégrant l'ensemble des jours de congé et, réexaminée, autant que nécessaire à échéances régulières (une fois par trimestre au minimum), dans le cadre d'une concertation entre le salarié et sa hiérarchie à la demande de l'une ou l'autre partie

La planification devra être établie, en intégrant à la fois les attentes des salariés dès lors qu'elles sont compatibles avec le besoin de bon fonctionnement des services et les impératifs de bon fonctionnement opérationnel des établissements, en vue de répartir les JRTT et les jours de congés sur l'année aux fins de prendre en compte, autant que le rend possible l'organisation du service, le souci de favoriser pour les salariés qui le souhaitent, le bénéfice :

- Σ d'une part, d'un certain nombre de semaines de quatre jours de travail ;
Chaque salarié pourra, dans le cadre de la planification annuelle indicative telle que définie ci-dessus, bénéficier chaque mois d'au moins une semaine de quatre jours de travail au titre de la prise d'un JRTT, d'un jour de congé ou, le cas échéant, d'un jour de récupération horaire mobile tel que défini à l'article 7.2.2.5. du présent accord.

Cette faculté ne pourra être mise en œuvre le ou les mois où seront prises au moins deux semaines de congés payés, sauf accord dérogatoire de la hiérarchie.

- Σ d'autre part, de l'accolement de JRTT aux jours de congés payés.

En cas de difficulté de planification annuelle, les JRTT sont répartis par moitié au choix du salarié, par moitié au choix de la hiérarchie (déduction faite des jours de ponts programmés collectivement).

La hiérarchie exerce son contrôle sur l'autorisation de prise des JRTT au regard des impératifs de service et il lui appartient de faire respecter les impératifs opérationnels.

Dans l'éventualité d'un désaccord persistant sur la planification annuelle entre la hiérarchie et le collaborateur, le dossier sera transmis à la Direction en charge localement des Ressources Humaines; cette dernière décidera en dernier ressort. Une information relative à l'ensemble de ces interventions sera donnée au Comité d'Etablissement concerné.

Le calendrier de prise des JRTT peut être modifié à la demande :

- du responsable hiérarchique sous réserve, sauf circonstance exceptionnelle, du respect d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Cette modification de calendrier peut être notamment liée au nombre d'absences simultanées dans le service concerné.
- Du salarié sous réserve d'un délai de prévenance de :
 - 3 jours ouvrés pour une absence d'une demi-journée ou d'une journée,
 - une semaine pour une absence supérieure à une journée.

La prise effective de ces jours est subordonnée à l'autorisation de la hiérarchie.

Les JRTT ont vocation à être pris au cours de l'année civile au titre de laquelle ils sont attribués, ils sont pris sous forme de demi-journée ou de journée.

Une partie de ces jours de RTT pourra être affectée au Compte Epargne Temps (CET), dans les limites définies par l'accord d'adhésion à l'accord RSG du 12 juillet 2000 relatif au CET.

Article.8. Spécificités des horaires particuliers

Ainsi qu'il a été évoqué ci-dessus (art 7.1 et 7.1.3) des durées et répartitions différentes du temps de travail ont cours dans certains services dont les caractéristiques d'activité sont spécifiques et nécessitent, de ce fait, une organisation du temps de travail différente de celle de l'horaire variable général.

A cet égard, les spécificités marquées de certains services avaient notamment donné lieu au sein d'AXA France Assurance à un dispositif conventionnel visant expressément les horaires particuliers.

L'accord OARTT du 7 septembre 2000 d'AXA France Assurance prévoyait que le temps de travail effectif des salariés en horaires particuliers serait précisé :

- pour certains services et métiers, par des accords d'application au niveau des établissements concernés
- s'agissant de la rémunération des contreparties aux situations spécifiques de ces personnels par un accord complémentaire d'entreprise

C'est dans ce cadre, qu'était intervenu l'accord du 16 février 2001 sur les contreparties de situations particulières consécutif à l'OARTT visant, en plusieurs chapitres, successivement :

- les éléments de rémunération en contrepartie de situation spécifiques pour certains personnels en horaires particuliers,
- l'harmonisation des primes de panier
- les conditions de mise en œuvre des astreintes

Les populations initialement concernées par ce dispositif conventionnel ont pu évoluer lors de la mise en place d'AXA France, mais leur particularisme, fondamentalement, n'a pas été modifié, sous réserve d'actualisation au regard de la loi (ajustement du travail de nuit) ou des accords (évolution des primes de panier)

En conséquence, les parties signataires conviennent de reconduire les dispositions de l'accord du 16 février 2001 pour l'ensemble des salariés qui en sont actuellement bénéficiaires ainsi que pour les salariés en fonction dans les services de la logistique concernés, dans AXA France.

La répartition de la durée de travail respectivement applicable pour les services fonctionnant en horaires particuliers, tels que recensés en **Annexe 3** au regard des dénominations actualisées de ces services, est décrite en annexe 4⁽¹⁾.

Les bénéficiaires d'ajustement sur option par exception de l'horaire variable peuvent continuer à fonctionner dans le cadre de l'organisation actuelle de leur temps de travail.

⁽¹⁾ Avant application de la loi du 30 juin 2004 relative à la journée de solidarité
Accord d'adaptation Axa France du 8 avril 2005 sur
l'organisation et l'aménagement du temps de travail

TITRE IV. SALARIES DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE EN JOURS

Article.9. Le temps de travail effectif

Article.9.1. La définition du temps de travail effectif

Pour les cadres dont le temps de travail est décompté en jours tels que définis à l'article 3, est considérée comme journée de travail effectif la période durant laquelle, dans le cadre de l'accomplissement à temps plein de sa mission, le salarié est à la disposition exclusive de l'entreprise et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Article.9.2. Le principe et le volume du forfait jours

Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours bénéficient, comme l'ensemble des salariés d'un aménagement de leur temps de travail qui repose sur :

- un nombre de jours de travail fixé à 207 jours ⁽¹⁾ par année civile, pour un cadre ayant acquis le droit de bénéficier de la totalité des congés payés tels que définis par la CCN applicable.
- L'attribution de jours de repos intitulés « jours de repos d'autonomie » (JRA) permettant de respecter les 207 jours de travail définis ci-dessus. En moyenne, le nombre de JRA s'élève à 18, compte tenu d'un nombre de jours fériés moyen égal à 8, de l'attribution de 25 jours de congés payés légaux et de 3 jours de congés conventionnels (dont 2 spécifiques à l'encadrement) (voir annexe 5). Ce nombre de JRA a vocation à varier chaque année en fonction du calendrier notamment des jours fériés, aux fins d'assurer le maintien du forfait annuel tel que défini à l'alinéa précédent.

Le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit à JRA est fixé au 1^{er} janvier de chaque année.

Le dépassement éventuel du forfait jours tel que défini ci-dessus peut s'effectuer exclusivement et exceptionnellement à la demande de la hiérarchie. Dans ce cas, le salarié doit bénéficier au cours des trois premiers mois de l'année suivante d'un nombre de jours égal à ce dépassement sous réserve de l'affectation du nombre de jours sur le Compte Epargne Temps (CET) et des jours de congés payés éventuellement reportés, dans les limites définies par l'accord-cadre RSG du 12 juillet 2000 et les précédents accords d'adhésion des entreprises dont les salariés ont été transférés dans AXA France, sous réserve d'adaptation à venir, pour ce qui concerne le CET.

La durée forfaitaire établie en jours, sur la base annuelle telle que décrite ci-dessus, s'applique à tous les salariés de la catégorie définie à l'article 3 du présent accord.

Par ailleurs, dans les limites définies par l'accord d'adhésion à l'accord RSG du 18 avril 2001 sur le travail en forfait jours réduit au sein du groupe AXA, il pourra être convenu par convention individuelle de la fixation d'un forfait en nombre de jours réduit par rapport à celui prévu au présent article, et prévoyant une rémunération proportionnelle.

Les jours de « ponts » et les jours fériés locaux tels que définis à l'article 7.1.2 du présent accord faisant l'objet d'une programmation collective s'imputent sur les JRA.

⁽¹⁾ Avant application de la loi du 30 juin 2004 relative à la journée de solidarité
Accord d'adaptation Axa France du 8 avril 2005 sur
l'organisation et l'aménagement du temps de travail

Article.9.3. Dispositions particulières

Le personnel dont les activités sont liées aux opérations boursières sera autorisé à travailler les jours fériés ou de fermeture de l'entreprise où la Bourse de Paris est ouverte. A ce jour, est concerné le personnel travaillant sur les arbitrages.

Chaque année, l'information sera donnée aux Comités d'Etablissement concernés.

<h3>Article.10. Les modalités de prise des JRA</h3>
--

Ces JRA peuvent se décliner sous forme de demi-journée ou de journées.

Les jours de repos d'autonomie peuvent être pris isolément, accolés entre eux et aux autres jours de congés ; ils seront pris en accord avec la hiérarchie directe dans le cadre d'une programmation annuelle indicative intégrant l'ensemble des jours de congés et, réexaminée, le cas échéant, au cours de chacun des trimestres suivants, dans le cadre d'une concertation entre le salarié et sa hiérarchie à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Cette planification devra être établie en vue de répartir les 18 jours JRA (en moyenne) sur l'année aux fins de prendre en compte, autant que le rend possible l'organisation du service, le souci de favoriser pour les salariés qui le souhaitent, le bénéfice d'un certain nombre de semaines de quatre jours de travail.

Les signataires entendent réaffirmer la nécessité de prendre en compte de manière équilibrée les droits et les devoirs de chacun.

La prise des JRA doit permettre à chacun de gérer au mieux l'équilibre entre les contraintes de sa vie familiale et de sa vie professionnelle, tout en étant compatible avec l'organisation des services et la qualité de la prestation que nous devons à nos clients.

Il est du rôle du responsable hiérarchique de définir une présence minimum afin d'assurer le bon fonctionnement de ses équipes, auxquelles il appartient de se mettre d'accord sur le partage des temps de présence.

En cas de difficulté de programmation annuelle, la moitié des JRA (déduction faite des jours attribués à titre de « ponts ») sera programmée à l'initiative du salarié ; la hiérarchie exerce son contrôle sur l'autorisation de prise des JRA au regard des impératifs de service et il lui appartient de faire respecter les impératifs opérationnels.

Dans l'éventualité d'un désaccord persistant sur la planification annuelle entre la hiérarchie et le collaborateur, le dossier sera transmis à la Direction chargée localement des Ressources Humaines; cette dernière décidera en dernier ressort. Une information relative à l'ensemble de ces interventions sera donnée au Comité d'Etablissement concerné.

Une partie des JRA pourra être affectée au Compte Epargne Temps, dans les limites définies par l'accord-cadre RSG du 12 juillet 2000 et les précédents accords d'adhésion des entreprises dont les salariés ont été transférés dans AXA France (sous réserve d'adaptation à venir).

Article.11. Les principes d'organisation du travail des cadres

Les parties conviennent de définir des principes d'organisation du travail de l'encadrement susceptibles de garantir un équilibre satisfaisant entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des intéressés.

Article.11.1. Organisation des réunions

Les parties conviennent des principes suivants :

- les réunions ne devraient pas en principe démarrer avant 9 heures et après 17 heures et autant que possible excéder 2 heures, sauf circonstances exceptionnelles,
- un ordre du jour devra être établi et respecté
- le nombre de réunions physiques devra être limité en recourant, autant que possible, aux moyens modernes de communication (réunions téléphoniques, visioconférences, intranet..).

Article.11.2. Adaptation de la charge de travail

Il appartient à la hiérarchie en fonction des besoins des services ou départements d'analyser l'activité des cadres au regard notamment :

Σ de leurs missions, de leurs priorités et des possibilités de délégations,

Σ des charges de travail,

Σ de la continuité nécessaire du service et de l'animation d'équipe.

Les cadres dont le temps de travail est décompté en jours pourront si nécessaire rencontrer leur manager afin de faire le point sur les objectifs fixés et sur la charge de travail en résultant. Cette rencontre pourra permettre éventuellement d'évoquer les difficultés rencontrées et de rechercher conjointement des solutions.

Par ailleurs, l'entretien annuel d'appréciation comprend une rubrique permettant d'aborder les conditions d'exercice des missions au regard de l'ensemble des questions relatives au temps de travail.

Article.11.3. Amplitude journalière

Chaque cadre bénéficiera au minimum de 11 heures consécutives de repos entre deux journées ouvrées de travail.

Article.12. Les outils de décompte

Un dispositif de décompte des jours travaillés informatisé est mis en œuvre dans l'entreprise, chaque salarié a accès à sa fiche mensuelle d'activité sur l'intranet de l'entreprise sous la rubrique « gestion des temps ».

TITRE V. DISPOSITIONS COMMUNES

Article.13. Rémunération

La variation de l'activité provoquée par la prise de demi-journée(s) ou journée(s) de repos ne se traduit pas par une fluctuation de la rémunération des salariés.

Article.14. Fermeture des bureaux et accès à l'établissement

Le présent accord dispose du principe de la fermeture des bureaux et accès à l'établissement durant 11 heures entre deux journées ouvrées de travail, sauf nécessités opérationnelles et/ou circonstances exceptionnelles justifiées par les conditions d'exercice de leur activité. Ce principe de fermeture n'a pas vocation à s'appliquer dans les implantations dont les spécificités, du fait notamment de leur activité internationale ou de leur relation directe avec le client, ne permettent pas sa mise en œuvre. Dans ce cas, des modalités particulières de contrôle devront être définies au niveau de l'établissement.

Article.15. Gestion annuelle des Congés

Les JRTT tels que définis à l'article 7.1 et les JRA tels que définis à l'article 9.2 du présent accord ne relèvent pas des dispositions des articles L. 223-1 et suivants du Code du travail relatifs aux congés annuels.

Conformément à l'article R. 223-1 du code du travail, le point de départ de la période prise en considération pour l'acquisition du droit au congé est fixé au 1^{er} juin de chaque année.

La planification indicative des congés annuels doit être systématiquement organisée en fonction de l'année glissante, avec une consolidation à chaque trimestre.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord conviennent de déroger, en application du quatrième alinéa de l'article L. 223-8 du code du travail, à la règle d'attribution des jours supplémentaires pour fractionnement du congé principal. Ainsi, les congés annuels pris entre le 1^{er} novembre et le 30 avril de l'année suivante, ne donneront lieu à aucun jour de congé supplémentaire.

Article.16. Incidence des absences

Les périodes d'absence assimilées par des dispositions du Code du Travail à du travail effectif pour la détermination du droit aux congés payés, sont sans aucune conséquence sur les droits à JRTT ou à JRA. **(Annexe 6)**

Les autres périodes d'absence non assimilées par des dispositions du Code du Travail à du travail effectif pour la détermination du droit aux congés payés, donnent lieu à une réduction proportionnelle du droit individuel à JRTT ou à JRA selon les principes suivants :

- ∑ la gestion de ces absences est effectuée sur l'année civile,
- ∑ la ou les périodes d'absences cumulées d'une durée totale inférieure ou égale à 10 jours ouvrés sur une année donnée n'ont aucune conséquence sur le droit à JRTT ou à JRA,
- ∑ au-delà de 10 jours ouvrés d'absences sur l'année, le droit individuel à JRTT ou JRA est réduit proportionnellement par tranche de demi-journée(s),
- ∑ les éventuelles compensations s'effectueront selon les règles d'application définies dans le cadre de la commission de suivi RSG.
- ∑ elles s'appliqueront sur les JRTT ou JRA déduction faite des jours de pont.

Article.17. Incidence des entrées et sorties de l'entreprise

Le droit à JRTT ou JRA est calculé au prorata du temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année de référence.

A l'occasion d'une embauche en cours d'année, le droit individuel à JRTT ou à JRA est calculé au prorata du nombre de semaines civiles devant être normalement travaillées au cours de l'année de référence. Le droit individuel à JRTT ou à JRA ainsi calculé est, si nécessaire, arrondi à la demi-journée supérieure.

A l'occasion d'un départ de l'entreprise en cours d'année, le droit individuel à JRTT ou à JRA est calculé selon les dispositions du paragraphe précédent. La différence entre le droit acquis et l'utilisation constatée au cours de l'année de JRTT ou de JRA, fera l'objet d'une compensation salariale positive ou négative sur le solde de tout compte.

Article.18. Congés d'ancienneté

Les congés d'ancienneté tels qu'ils sont définis par la CCN de l'Inspection d'Assurance du 27 juillet 1992 et la CCN Assurances du 27 mai 1992, reprenant les dispositions des accords FFSA des 26 novembre 1981 et 9 décembre 1981, ne s'imputent ni sur les JRTT ni sur les JRA.

Pour les salariés relevant de la CCN Assurances, la détermination du nombre de jours d'ancienneté relève des trois sources suivantes :

Σ la CCN Assurances du 27 mai 1992, reprenant les dispositions des accords FFSA des 26 novembre 1981 et 9 décembre 1981,

Σ pratiques UAP notamment fondées sur le règlement intérieur en date du 17 janvier 1968 ;

Σ accord AXA du 17 février 1989.

Les salariés continuent à bénéficier des droits effectivement acquis en application des dispositions de la CCNI du 27 juillet 1992 ou de la CCN du 27 mai 1992, reprenant les dispositions des accords FFSA des 26 novembre 1981 et 9 décembre 1981.

Les salariés qui, à la date de mise en application du précédent accord de déclinaison de l'accord RSG su 1^{er} février 2000 relatif à l'OARTT, bénéficiaient de droits à congés correspondant à leur tranche d'ancienneté, en application des pratiques et accords précités, au double titre des congés payés et des jours d'ancienneté, continuent de bénéficier de ces mêmes droits globaux en jours, tels que visés en **Annexe 7**.

Les jours de congés venant en complément du congé principal défini par la C.C.N. Assurances et la CCN de l'Inspection d'Assurance du 27 juillet 1992 acquis au titre des différentes dispositions rappelées par le présent article ne s'imputent ni sur les JRTT ni sur les JRA.

En outre, les dispositions relatives aux jours anniversaires tels que définis à l'article 39 de la C.C.N. Assurances du 27 mai 1992 continuent de s'appliquer.

Deuxième partie : Personnels Salariés Commerciaux

TITRE VI. CHAMP D'APPLICATION

La deuxième partie du présent accord s'applique aux salariés relevant de la Convention Collective de travail :

- des Producteurs Salariés de Base des Services Extérieurs de Production des Sociétés d'Assurances du 27 mars 1972,
- des Echelons Intermédiaires des Services Extérieurs de Production des Sociétés d'Assurances du 13 novembre 1967
- ainsi qu'aux salariés relevant de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'Assurance du 27 juillet 1992 hormis ceux qui relèvent du champ d'application de la première partie du présent accord.

TITRE VII. DEFINITION DES CATEGORIES DE SALARIES

Article.19. Les salariés commerciaux dont le temps de travail est décompté en heures

Les salariés commerciaux non cadres (PSB, EI), visés au titre VI ci-dessus, relèvent d'un décompte de leur temps de travail effectif en heures.

Article.20. Les salariés commerciaux dont le temps de travail est décompté en jours

Les salariés commerciaux cadres, inspecteurs visés au titre VI ci-dessus, relèvent d'un décompte de leur temps de travail effectif en jours, au regard de l'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

TITRE VIII. SALARIES COMMERCIAUX DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE EN HEURES

Article.21. Durée du travail

Article.21.1. La définition du temps de travail effectif

En application de l'article L 212-4 du code du travail, «la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles».

Ainsi la durée du travail à prendre en compte pour déterminer le temps de travail des salariés correspond au temps consacré par le salarié exclusivement à son activité professionnelle.

Article.21.2. La Durée Annuelle de Travail

La Durée Annuelle de Travail, correspond à une durée hebdomadaire moyenne de travail sur l'année de 35 heures, soit une durée annuelle de référence de 1600 heures⁽¹⁾ par an.

Elle s'apprécie sur la base de l'année calendaire.

La réduction du temps de travail s'est effectuée par l'octroi de 11 jours de repos chaque année, dénommés « Jours de Repos des Itinérants » (JRI). Afin de maintenir la durée du travail déterminée à l'alinéa précédent, la durée hebdomadaire de travail est donc fixée à 36h25.

⁽¹⁾ Avant application de la loi du 30 juin 2004 relative à la journée de solidarité
Accord d'adaptation Axa France du 8 avril 2005 sur
l'organisation et l'aménagement du temps de travail

Le tableau d'analyse correspondant à cette durée annuelle horaire est communiqué en **Annexe 8** du présent accord.

Il est précisé, en application du quatrième alinéa de l'article L. 223-8 du code du travail, qu'il est dérogé à la règle d'attribution de jours supplémentaires pour fractionnement du congé principal. Ainsi, les congés annuels pris entre le 1^{er} novembre et le 30 avril de l'année suivante, ne donneront lieu à aucun jour de congé supplémentaire.

Article.21.3. Les heures supplémentaires

Les heures effectuées en dépassement du temps de travail ainsi précisé ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif si elles n'ont pas été expressément et préalablement commandées par l'employeur.

Article.21.4. Les modalités d'accomplissement du temps de travail effectif

Les Echelons Intermédiaires et Echelons de Base disposent d'une large maîtrise de leur emploi du temps professionnel et ont la faculté d'initier leurs démarches commerciales en disposant, à cette fin, de leur temps de travail dans le respect des limites visées ci-dessous.

Ainsi, déterminant seul ses horaires de travail, le salarié devra néanmoins s'assurer, par la mesure de son temps, qu'il effectue 36h25 hebdomadaires selon les modalités suivantes :

- la durée du travail ainsi définie est répartie du lundi au samedi,
- du lundi au vendredi, le salarié devra consacrer son temps à son activité professionnelle et pouvoir, le cas échéant, participer aux réunions organisées par sa hiérarchie.

Il est convenu que l'organisation du travail du samedi relève de la seule initiative du salarié et qu'il ne pourra être organisé des réunions ou des stages de formation ce jour.

Le temps de travail des salariés ne devra pas excéder 10 heures par jour, 48 heures sur une même semaine et 44 heures en moyenne hebdomadaire sur une durée de 12 semaines et d'autre part, devra permettre de respecter 11 heures de repos entre deux journées de travail et 35 heures consécutives de repos le week-end.

Article.21.5. Les modalités de prise des JRI

Les JRI seront pris sous forme de journées ou demi-journées. Ils devront être demandés au moins 10 jours calendaires à l'avance. Il est convenu que la prise des JRI doit être compatible avec les nécessités d'organisation et de bon fonctionnement de l'entité commerciale de rattachement.

Les JRI ont vocation à être pris au cours de l'année civile au titre de laquelle ils sont attribués.

Ils pourront être pris isolément, accolés aux congés payés, aux jours fériés et entre eux.

Dans la mesure où l'entreprise a la possibilité de fixer des jours qualifiés de « ponts » dans le cadre d'une programmation collective annuelle, une partie des JRI devra, de préférence, être prise à l'occasion de ces « ponts » lorsqu'ils correspondront à des jours de fermeture de l'entreprise.

Pour les salariés commerciaux, les jours d'ancienneté acquis ne s'imputent pas sur les JRI.

Article.21.6. Le cas particulier des jours fériés locaux

Les jours fériés et chômés dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application de l'article 105-a alinéa 2 du code professionnel et local et de l'ordonnance impériale du 16 août 1892 s'imputent sur les JRI. Il en est de même du 20 décembre pour l'île de la Réunion.

Article.22. Les outils de décompte

Un document, de périodicité mensuelle, établi sous forme papier ou informatique, est adressé au salarié et récapitule les éventuels jours d'absence du salarié (congés payés, JRI, maladie, etc...), concernant le mois précédent, conformément aux déclarations effectuées par celui-ci et visées par la hiérarchie.

TITRE IX.SALARIES COMMERCIAUX DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE EN JOURS

Article.23. Durée du travail

Article.23.1. Principe et volume du forfait jours

est considérée comme journée de travail effectif la période journalière durant laquelle, dans le cadre de l'accomplissement à temps plein de sa mission, le salarié est à la disposition exclusive de l'entreprise et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles.

La durée annuelle de travail repose sur :

- un nombre de jours de travail fixé à **214 jours**⁽¹⁾ par année calendaire pour le salarié ayant acquis le droit de bénéficier de la totalité des congés payés prévus par la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'Assurance du 27 juillet 1992.
- l'attribution de jours de repos appelés «Jours de Repos d'Autonomie» (JRA). Ce nombre de JRA s'élève par année calendaire à 11 en moyenne, compte tenu d'un nombre de jours fériés moyen égal à 8 et de l'attribution de 28 jours de congés payés conventionnels. Ce nombre de JRA a vocation à varier chaque année en fonction du calendrier notamment des jours fériés, aux fins d'assurer le maintien du forfait annuel tel que défini à l'alinéa précédent.

La durée forfaitaire en jours du temps de travail telle que décrite ci-dessus s'impose à tous les salariés définis à l'article 21 du présent accord. Ces dispositions feront l'objet d'une transposition au sein des contrats de travail sous forme d'un avenant.

Il est précisé, en application du quatrième alinéa de l'article L. 223-8 du code du travail, qu'il est dérogé à la règle d'attribution de jours supplémentaires pour fractionnement du congé principal. Ainsi, les congés annuels pris entre le 1^{er} novembre et le 30 avril de l'année suivante, ne donneront lieu à aucun jour de congé supplémentaire.

⁽¹⁾ Avant application de la loi du 30 juin 2004 relative à la journée de solidarité
Accord d'adaptation Axa France du 8 avril 2005 sur
l'organisation et l'aménagement du temps de travail

Article.23.2. Les modalités de prise des JRA

Les JRA seront pris sous forme de journées ou demi-journées. Ils devront être demandés au moins 10 jours calendaires à l'avance. Il est convenu que la prise des JRA doit être compatible avec les nécessités d'organisation et de bon fonctionnement de l'entité commerciale de rattachement.

Les JRA ont vocation à être pris au cours de l'année civile au titre de laquelle ils sont attribués.

Ils pourront être pris isolément, accolés aux congés payés, aux jours fériés et entre eux.

Dans la mesure où l'entreprise a la possibilité de fixer des jours qualifiés de « ponts » dans le cadre d'une programmation collective annuelle, une partie des JRA devra, de préférence, être prise à l'occasion de ces « ponts » lorsqu'ils correspondront à des jours de fermeture de l'entreprise.

Pour les salariés commerciaux, les jours d'ancienneté acquis ne s'imputent pas sur les JRA.

Article.23.3. Le cas particulier des jours fériés locaux

Les jours fériés et chômés visés à l'article 21.6 de la présente partie s'imputent sur les JRA.

Article.24. Les outils de décompte

Un document, de périodicité mensuelle, établi sous forme papier ou informatique, est adressé au salarié et récapitule les éventuels jours d'absence du salarié (congés payés, JRA, maladie, etc...), concernant le mois précédent, conformément aux déclarations effectuées par celui-ci et visées par la hiérarchie.

TITRE X. GESTION ADMINISTRATIVE DES JRI ET JRA

Article.25. Incidences des absences

Les périodes d'absence assimilées en application des dispositions légales à du travail effectif pour la détermination du droit aux congés annuels sont sans aucune incidence sur les droits à JRA et JRI.

Ces périodes d'absence sont détaillées dans l'**Annexe 6** du présent accord.

Les autres périodes d'absence non assimilées par des dispositions du code du travail à du travail effectif pour la détermination du droit aux congés payés donnent lieu à une réduction proportionnelle du droit individuel à JRA ou à JRI selon les principes suivants :

∑ la gestion de ces absences est effectuée sur l'année civile,

∑ la ou les périodes d'absences cumulées d'une durée totale inférieure ou égale à 10 jours ouvrés pour les salariés en jours, et 12 jours ouvrables pour les salariés en heures, sur une année donnée n'ont aucune conséquence sur le droit à JRA et JRI,

∑ au-delà de 10 jours ouvrés d'absence sur l'année civile pour les salariés en jours, et 12 jours ouvrables pour les salariés en heures, le droit individuel à JRA et JRI est réduit proportionnellement par tranche de demi-journées,

∑ la compensation s'effectue sur le droit individuel à JRA et JRI de l'année civile suivante,

∑ elle s'applique sur les JRA et les JRI.

Article.26. Cas des embauches et départs de l'entreprise

Le droit à JRA ou JRI est calculé au prorata temporis du temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année de référence.

A l'occasion d'une embauche en cours d'année, le droit individuel à JRA ou à JRI est calculé au prorata du nombre de semaines calendaires devant être normalement travaillées au cours de l'année de référence. Le droit individuel à JRA ou à JRI ainsi calculé est, si nécessaire, arrondi à la demi-journée supérieure.

A l'occasion d'un départ de l'entreprise en cours d'année, le droit individuel à JRA ou à JRI est calculé selon les dispositions du paragraphe précédent. La différence entre le droit acquis et l'utilisation constatée au cours de l'année de JRA ou de JRI fera l'objet le cas échéant d'une compensation salariale positive ou négative au moment du départ du salarié.

Article.27. Dispositions relatives aux salariés commerciaux détachés

Les salariés en mission de détachement conservent le régime de temps de travail applicable à leurs fonctions d'origine (modalités de décompte et de contrôle du temps de travail). Ils doivent cependant, pendant toute la durée de leur détachement, se conformer aux règles d'ouverture et de fermeture ainsi qu'au règlement intérieur de leur établissement d'accueil.

Article.28. Dispositions relatives aux salariés commerciaux travaillant au sein des Plates-formes d'assistance commerciale (PFAC)

Les salariés commerciaux qui exercent leurs fonctions au sein d'une PFAC relèvent du régime du temps de travail des Personnels Salariés Commerciaux défini au présent accord. Toutefois, pendant toute la durée de leur affectation en PFAC, ils doivent se conformer aux règles d'ouverture et de fermeture ainsi qu'au règlement intérieur applicable sur leur lieu de travail.

Article.29. Indemnisation des JRI et JRA

Les 7 premiers JRI seront indemnisés par année civile selon les modalités applicables pour le calcul de l'indemnisation des jours fériés.

L'ensemble des JRI /JRA prévus aux articles 21.2 et 23.1 ci-dessus, donnent lieu au maintien du fixe.

Ces modalités d'indemnisation s'appliquent également et exclusivement, dans les mêmes conditions, aux JRA prévus à l'article 23.1 ci-dessus, dont bénéficient les Inspecteurs qui exercent une mission principale de production.

En cas de réduction du nombre de JRI ou JRA octroyés, du fait par exemple, d'une arrivée en cours d'année, le nombre de JRI ou JRA indemnisés sera proratisé dans les mêmes conditions.

Article.30. Compte épargne temps

Il est rappelé que les JRA et les JRI ont vocation à être pris au cours de l'année civile au titre de laquelle ils sont attribués.

Cependant, les salariés commerciaux ont la possibilité de ne pas prendre l'intégralité de leurs JRA et JRI pour les affecter à un compte épargne temps en vue notamment :

- de préparer leur cessation anticipée d'activité
- d'utiliser le crédit disponible pour un projet personnel.

Les conditions d'alimentation, d'utilisation et d'indemnisation des jours capitalisés dans le CET seront définies dans le cadre de l'accord d'adaptation à intervenir dans AXA France en substitution de :

- l'accord AXA Conseil du 15 novembre 2000 sur le compte épargne temps du personnel commercial,
- l'accord AXA Assurances du 15 décembre 2000 sur le compte épargne temps du personnel commercial échelons de base, échelons intermédiaires et inspecteurs conseils.

Troisième partie - Dispositions générales

Article.31. Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Afin de poursuivre la mise en œuvre des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le rapport au comité d'entreprise (Comité Central d'Entreprise) établi en application de l'article L.432-3-1 du Code du Travail, est considéré comme un élément essentiel de la politique de lutte contre les discriminations.

Ce rapport sera remis aux délégués syndicaux et fera l'objet d'un examen lors de la négociation annuelle obligatoire, ce qui pourra être l'occasion, si nécessaire, d'établir, autant que de besoin, le plan pour l'égalité professionnelle tel que prévu par l'article L.123-4 du code du travail.

Article.32. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de la date de notification de sa signature.

Article.33. Principe et effets de la substitution

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation d'adaptation prévue par l'article L 132-8 alinéa 7 du code du travail, suivant les termes de l'accord AXA France du 12 décembre 2003.

Il a vocation, dès sa date d'effet à se substituer de façon immédiate et irréversible aux avantages collectifs de nature équivalente, issus d'accords, usages, engagements unilatéraux ou accords atypiques sur les thèmes de l'organisation, de l'aménagement et/ou de la réduction du temps de travail, qui s'appliquaient avant sa date d'entrée en vigueur.

A ce titre, il se substitue notamment aux accords suivants :

- Accord AXA Assurances relatif à l'organisation l'aménagement et la réduction du temps de travail du 08.09.2000
- Avenant du 17.11.2000 au protocole d'accord sur l'organisation l'aménagement et la réduction du temps de travail de la société AXA Assurances
- Accord relatif à l'OARTT au sein de la plate forme téléphonique de la direction régionale d'Alsace Lorraine AXA Assurances du 06.12.00
- Accord AXA Conseil sur l'organisation l'aménagement et la réduction du temps de travail du 30.06.2000
- Avenant du 20.10.00 à l'accord AXA Conseil sur l'organisation l'aménagement et la réduction du temps de travail du 30.06.2000
- Accord AXA Conseil sur l'organisation l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel commercial du 30.06.2000
- Avenant du 20.10.00 à l'accord AXA Conseil sur l'organisation l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel commercial du 30.06.2000
- Accord AXA Courtage sur l'organisation l'aménagement et la réduction du temps de travail du 10.07.2000
- Accord AXA France Assurances sur l'organisation l'aménagement et la réduction du temps de travail du 07.09.2000

- Accord d'établissement tour AXA sur l'application de l'OARTT pour les salariés en horaires particuliers des services techniques / bâtiment et sécurité du 28.09.00
- Accord d'établissement Suresnes sur l'application de l'OARTT pour les salariés en horaires particuliers des services exerçant des activités de pilotage d'impression et d'imprimerie du 29.09.00
- Accord d'établissement Charras sur l'application de l'OARTT pour les salariés en horaires particuliers exerçant des activités de pilotage d'Informatique et d'impression informatique du 29.09.00

Article.34. Suivi de l'accord

Sans préjudice des compétences des instances de représentation du personnel existantes au sein d'AXA France, une commission de suivi sera mise en place, destinée à être informée de l'application du présent accord.

La commission de suivi sera composée paritairement de 18 représentants des organisations syndicales signataires du présent accord et de représentants de la Direction. Chaque organisation signataire du présent accord disposera d'au moins 2 sièges ; les sièges supplémentaires seront répartis au plus fort reste en fonction du nombre de voix obtenus lors des dernières élections des membres titulaires au CE.

Elle se réunira au moins 1 fois par an pendant les 3 premières années suivant la date d'application du présent accord.

Article.35. Révision, dénonciation, interprétation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L 132-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé par les parties signataires, dans les conditions prévues par l'article L 132- 8 du code du travail, cette dénonciation pouvant être totale ou partielle.

Toute nouvelle disposition légale, conventionnelle ou juridictionnelle impactant significativement une ou plusieurs dispositions du présent accord entraînerait une rencontre de ses parties signataires, à l'initiative de la partie la plus diligente, pour examiner les conséquences éventuelles qu'il conviendrait d'en tirer.

Enfin, toute difficulté d'interprétation du présent accord sera soumise à ses signataires. La solution à la difficulté d'interprétation soulevée donnera alors lieu, le cas échéant, soit à un procès verbal d'interprétation, soit à un procès verbal de désaccord indiquant l'interprétation de chacune des parties signataires.

Article.36. Dépôt et publicité

Le présent accord fera, dans le respect des articles L 132.2.2 et L 132.10 du code du travail l'objet d'un dépôt :

- à la direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine,
- auprès du greffe du Conseil des Prud'Hommes de Nanterre.

Fait à Paris La Défense, le 8 avril 2005

Annexe 1 (Personnels Administratifs)

SALARIES DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE EN HEURES REPARTITION DE LA DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL

(Articles 5.2. et 7.1)

- Durée annuelle de référence au sens de l'accord RSG du 1^{er} février 2000 : 1554 H (b)*

(1) - Nb de jours de l'année	365
(2) - Nb de jours de repos	104
(3) - Nb de Congés payés	25
(4) - Nb de CP CCN Assurances (5/92)	1
(5) - Nb de jours fériés (moyenne) (a)	8
(6) - Nb de JRTT (dont ponts éventuels) (c)	14
= Nb de jours travaillés dans l'année	213
Durée hebdomadaire de référence **	36h24
Durée annuelle	1 554h*

* Avant application de la loi du 30 juin 2004 relative à la journée de solidarité

** durée exprimée en heures et minutes

NOTES :

(a) Le nombre de jours fériés légaux est de 11. La moyenne des jours fériés chômés sur 10 ans est de 8 par an.

(b) La durée annuelle de 1554 H correspond en moyenne annuelle à 34 H par semaine (45,7 semaines travaillées)

(c) Art. 7.1.1. du présent accord : “ des JRTT, pourront faire l'objet d'une programmation collective au niveau de l'entreprise et seront qualifiés de « ponts », après consultation des instances représentatives du personnel compétentes (sous réserve d'adaptation au niveau de l'établissement en raison de fêtes locales)”.

Annexe 2 (Personnels Administratifs)

PLAGES FIXES ET MOBILES APPLICABLES A AXA FRANCE DANS LE CADRE DES HORAIRES VARIABLES*

(Article 7.2.2.3)

Définitions des plages horaires:

- Les plages fixes du matin et de l'après-midi requièrent la présence de l'ensemble des salariés sauf absences exceptionnelles ou congés autorisés. Elles permettent un travail en commun indispensable au bon fonctionnement du service.
- Les plages mobiles du matin, du midi, de l'après midi permettent aux salariés de moduler selon leur choix et dans le respect des principes de la gestion concertée des horaires définie au sein de leur équipe (art 7.2.1), leur heure d'arrivée, de repas et de départ. Au-delà des limites des plages fixes, elles permettent d'optimiser la période d'ouverture de l'entreprise et ainsi d'assurer le meilleur service à nos clients internes et externes.

Les plages fixes et mobiles sont définies sur les bases suivantes :

Un horaire de référence générale :

Plage mobile (matin)	7 h 45 - 9 h 30
Plage fixe ⁽¹⁾	9 h 30 - 11 h 30
Plage mobile (midi) ⁽²⁾	11 h 30 - 14 h30
Plage fixe ⁽³⁾	14 h 30 - 16 h
Plage mobile (soir)	16 h - 19 h

(2) Pause déjeuner d'une durée minimale de 30 minutes et maximale de 3 heures.

Exceptionnellement (1) les lundi et les lendemains de fête, début de la plage fixe à 10 h

(3) les vendredi et les veilles de fêtes, fin de la plage fixe à 15 h 30

NB – L'horaire journalier ne peut être supérieur à 10 h

Un horaire variable optionnel

Plage mobile (matin)	9h15 –11h00
Plage fixe (1)	11h00 – 12 h30
Plage mobile (midi) (2)	12h30 – 15h30
Plage fixe (3)	15h30 – 17h30 (4)
Plage mobile (soir)	17h30 – 19h00

(2) Pause déjeuner d'une durée minimale de 30 minutes et maximale de 3 heures.

Exceptionnellement (1) les lundi et les lendemains de fête, début de la plage fixe à 11 h 30

(3) les vendredi et les veilles de fêtes, fin de la plage fixe à 17h 00

(4) possibilité d'autorisation à quitter son poste de travail à partir de 16h,
3 fois par mois

NB – L'horaire journalier ne peut être supérieur à 10 h

* sous réserve :

- des horaires particuliers
- des dispositions conventionnelles d'établissement

Annexe 3 (Personnels Administratifs)

PERSONNEL EN HORAIRES PARTICULIERS Recensement des personnels et services concernés- (31/12/04)
--

(Article 7.1.3)

A – Horaires particuliers existants (DAR<1554)*:

Services	D.A.R*	Effectifs	
		AXA France Supports	Axa Particuliers/Professionnels Sud-est
Centre d'orientation clients	1085 h*	14	2
Reprographie Centrale	1485 h 15*	15	-
Maintenance et sécurité	1508 h*	25	-

B – Option par exception à l'horaire variable (D.A.R 1554h)* :

	AXA France Supports		Axa Particuliers/Professionnels Ouest (Belbeuf)	Axa Particuliers/Professionnels Sud-est (Lyon ¹)
	(Suresnes)	(Marly)		
Chauffeurs	5	5	1	-
Maintenance et sécurité	2		-	3

Il s'agit de service dont l'activité nécessite des ajustements à l'horaire variable de référence (ex : services conditionnés par les livraisons et levées P&T)

* avant application de la loi du 30.06.04 ajoutant une journée de solidarité

¹ Accord d'établissement de la région Rhône-Alpes Auvergne d'AXA Assurances concernant l'équipe maintenance et sécurité du service logistique du 11 juillet 2002

Annexe 4 (Personnels Administratifs)

PERSONNEL EN HORAIRES PARTICULIERS Répartition de la durée annuelle du temps de travail
--

(Article 8)

- D.A.R. < 1554 h**

	Centre d'orientation clients (1)
Nb de jours de l'année	365
Nb de jours de repos	104
Nb de congés payés	25
Nb de CP CCN Assurances (5/92)	1
Nb de jours fériés (moyenne) (a)	8
Nb de JRS(c) (dont ponts éventuels)	10
Nb de jours travaillés / an	217
Nb de jours travaillés / sem	5
Durée hebdomadaire de référence*	25 h
Durée annuelle*	1 085 h**

	Reprographie (2)	Maintenance et sécurité (3)	
Nb de jours de l'année	365	365	365
Nb de jours de repos	104	104	104+45
Nb de congés payés	25	25	25
Nb de CP CCN Assurances (5/92)	1	1	1
Nb de jours fériés (moyenne) (a)	8	8	8
Nb de JRTT (dont ponts éventuels)	13	13	10
Nb de jours travaillés / an	214	214	172
Nb de jours travaillés / sem	5	5	4
Durée hebdomadaire de référence*	34 h 37	35 h 08	35 h 08
Durée annuelle*	1 485 h 15**	1 508 h**	1 508 h**

NOTES:

*durée exprimée en heures et minutes

** avant application de la loi du 30 juin 2004 relative à la journée de solidarité

- (a) Le nombre de jours fériés légaux est de 11. La moyenne des jours fériés chômés sur 10 ans est de 8 par an
- (b) Forfait annuel de 13,5 jours, déduction faite de la moyenne des jours fériés chômés.
- (c) JRS=Jours de Repos Spécifique
- (1) Répartition issue de l'accord Axa France Assurance sur l'O.A.R.T.T. 07.09.2000 – annexe 5 – tableau 1.2
- (2) Répartition issue de l'accord Accord Axa France Assurance sur l'O.A.R.T.T. 07.09.2000 – annexe 5 – tableau 3.2 et accord d'établissement Suresnes du 29/09/00
- (3) Répartition issue de l'accord Accord Axa France Assurance sur l'O.A.R.T.T. 07.09.2000 – annexe 5 – tableau 4.2 et accord d'établissement Tour AXA du 28/09/00

Annexe 5 (Personnels Administratifs)

LA DUREE ANNUELLE EN NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL POUR LES CADRES CONCERNES
--

(article 9.2)

Durée annuelle de référence: 207 jours *

Nb de jours de l'année	365
- Nb de jours de repos	104
- Nb de Congés payés	25
- Nombre de CP CCN Assurances (5/92) (2)	3
- Nb de jours fériés (moyenne) (1)	8
- Nb de JRA (dont ponts éventuels) (3)	18
= Nb de jours travaillés dans l'année	207*

* Avant application de la loi du 30 juin 2004 relative à la journée de solidarité

Calculs indicatifs établis sur la base du mode de décompte de la CCN Assurances

Notes :

(1) Le nombre de jours fériés légaux est de 11. La moyenne des jours fériés chômés sur 10 ans est de 8 par an

(2) dont 2 jours cadres

(3) Article 9.2 du présent accord : « Les jours de « ponts » et les jours fériés locaux tels que définis à l'article 7.1.2 du présent accord faisant l'objet d'une programmation collective s'imputent sur les JRA ».

Annexe 6

ABSENCES ASSIMILEES A DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

(articles 16 et 25)

Les périodes d'absence assimilées par des dispositions du code du travail à du travail effectif pour la détermination du droit aux congés payés sont sans aucune conséquence sur les droits à JRTT ou à JRA.

Sont notamment assimilés à des périodes de travail effectif :

- Σ le congé maternité y compris le congé, y compris le congé pathologique dans la limite de deux semaines
- Σ l'absence d'un an continu pour accident du travail (excepté les périodes de suspension du contrat de travail dues à une rechute d'accident du travail) ou de maladie professionnelle
- Σ les périodes de congés payés légaux et conventionnels de l'année précédente
- Σ le rappel ou le maintien sous les drapeaux
- Σ les « repos compensateurs » pour heures supplémentaires

Sont encore considérés comme temps de travail effectif :

- Σ le congé de formation économique, sociale et syndicale
- Σ les congés en vue de favoriser la formation des cadres animateurs pour la jeunesse
- Σ les congés de formation
- Σ le bilan de compétences
- Σ le temps de formation des représentants du personnel au CHSCT
- Σ le congé de formation à la sécurité
- Σ les congés accordés aux membres des Conseils de Prud'hommes pour participer à des stages de formation ainsi que le temps consacré à l'exercice de leurs fonctions
- Σ les congés exceptionnels pour événements familiaux dont les congés enfants malades
- Σ les congés liés à la naissance ou à l'adoption
- Σ le congé jeune travailleur
- Σ les périodes de congé pour effectuer des stages de formation professionnelle ou de promotion sociale, y compris le CIF et le congé examen
- Σ les autorisations d'absence pour les candidats à une fonction parlementaire ou les élus locaux
- Σ le congé de formation des administrateurs de mutuelle
- Σ le temps passé hors de l'entreprise par les administrateurs salariés des organismes de sécurité sociale, par les élus aux chambres d'agriculture ainsi que par les représentants d'associations familiales ou par les représentants d'associations ou de mutuelles
- Σ le temps consacré aux missions ou à la formation par les sapeurs-pompiers volontaires
- Σ le temps de mission du conseiller du salarié lors de l'entretien préalable au licenciement
- Σ le temps de mission du salarié exerçant une fonction d'assistance ou de représentation devant le Conseil de Prud'hommes
- Σ les absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires
- Σ les fonctions de jurés ou de témoins

Annexe 7 (Personnels Administratifs)

DROITS A CONGES GLOBAUX

La présente annexe détermine le nombre de jours d'ancienneté applicables aux salariés relevant de la CCN Assurances du 27 mai 1992 et salariés relevant de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'Assurances du 27 juillet 1992 ne percevant pas de commissions et dont la rémunération n'est composée que d'une partie fixe ou qui, bénéficiant d'une partie variable de rémunération, ont une activité principale d'animation ou d'assistance des Agents généraux, présents dans une des entreprises composant au 31 mars 1998 le Groupe AXA en France, à partir de la comparaison suivante :

Σ pour les salariés d'origine UAP recrutés avant le 15 juillet 1991 (conformément aux dispositions du protocole d'accord de transition de la CCN des sociétés d'assurance du 27 mai 1992 et aux dispositions du protocole d'accord de transition de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'Assurances du 27 juillet 1992) : les jours définis par les accords FFSA des 26 novembre 1981 et 9 décembre 1981 et le règlement intérieur UAP du 17 janvier 1968 ;
 Σ pour les salariés d'origine AXA : nombre de jours définis par l'accord AXA du 17 février 1989 (chapitre 2-I).

	Statut applicable au salarié le 15/7/91	5 / 9 ans	10/ 14 ans	15/ 19 ans	20/ 24 ans	25/ 34 ans	35 ans et +
	Salariés d'origine UAP engagés Avant le 15/7/91	Employés	26	26	28	30	30
AM 1		26	28	30	30	30	30
AM 2 / AM 3		27	28	30	30	30	30
Cadres		29	29	30	30	31	32

Salariés ex-AXA	Employés	26	26	27	27	29	30
	AM 1	26	26	27	27	29	30
	AM 2 / AM 3	27	27	28	28	30	31
	Cadres	29	29	30	30	32	33

Conformément aux dispositions de l'article 18 du présent accord, les droits rappelés par tranche d'ancienneté dans le tableau ci-dessus sont figés pour chaque salarié à sa date de mise en application.

Annexe 8

(Personnels Commerciaux)

SALARIES DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE EN HEURES
REPARTITION DE LA DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL

(Article 21.2.et 21.4)

Nb de jours de l'année	365
- Nb de jours de repos hebdomadaire	52
- Nb de Congés payés	30
- Nb de jours fériés ouvrables (moyenne)	8,5
- Nb de JRI	11
= Nb de jours ouvrables dans l'année (1)	263,5
Durée hebdomadaire de référence (2)	36h25
Durée annuelle	1 600h*

(1) l'organisation du travail du samedi relève de la seule initiative du salarié.

(2) durée exprimée en heures et minutes

*Avant application de la loi du 30 juin 2004 relative à la journée de solidarité

Annexe 9 **(Personnels commerciaux)**

LA DUREE ANNUELLE EN NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL POUR LES CADRES COMMERCIAUX
--

(article 23-1)

Durée annuelle de référence: 214 jours*

Nb de jours de l'année	365
- Nb de jours de repos hebdomadaires ouvrés	104
- Nb de jours ouvrés de Congés payés	28
- Nb de jours fériés (moyenne) (1)	8
- Nb moyen de JRA	11
= Nb de jours travaillés dans l'année	214*

* Avant application de la loi du 30 juin 2004 relative à la journée de solidarité

Notes :

(1) Le nombre de jours fériés légaux est de 11. La moyenne des jours fériés chômés sur 10 ans, tombant un jour ouvré, est de 8 par an