

ACCORD D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

article 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1 de la convention collective de la banque, ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 91-1-A, 91-1-C et 91-3^E appelés ci-après « entreprises ».

article 2 : ARCHITECTURE DU DISPOSITIF

Le présent dispositif professionnel - composé de quatre chapitres - définit des modalités d'application des articles L. 212-8, L. 212-9 II, L. 212-15-3 III et L. 227-1 du Code du travail qui prévoient la possibilité de mise en place de dispositions dérogatoires à la durée hebdomadaire du temps de travail permettant respectivement de faire varier les durées hebdomadaires du travail, réduire la durée du travail par l'attribution de jours, conclure des conventions de forfait en jours pour certains cadres et cumuler des droits à congés rémunérés.

La mise en place de ces dispositions particulières relatives à la durée du travail ne peut – selon les termes mêmes de la loi – intervenir que :

- soit, sur la base d'«une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement », constituant son propre équilibre ;
- soit, sur la base d' «une convention ou d'un accord collectif étendu ».

Le présent dispositif professionnel correspond à cette seconde possibilité ; ces dispositions sont d'application directe et facultative pour les entreprises dépourvues d'accord d'entreprise ou d'établissement portant sur tout ou partie des quatre chapitres visés ci-après ; à défaut de convention ou d'accord collectif et après négociation pour les entreprises soumises à l'obligation mentionnée à l'article L. 132-27 du Code du travail, un ou plusieurs des chapitres du présent accord peuvent être mis en œuvre après consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent ou, en l'absence de représentants du personnel, après information préalable de l'inspection du travail. Les dispositions de chacun de ces chapitres forment un tout indivisible. Elles ne peuvent donc en aucune manière se substituer aux dispositions d'entreprise existantes à la signature du présent accord relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

△
Gh
Rg M
f

c h a p i t r e 1

ORGANISATION DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise travaillant à temps complet, à l'exception des cadres dirigeants, des salariés concernés par une convention de forfait ainsi que, le cas échéant, des autres salariés des activités définies par l'entreprise au titre de l'article 8, dans le cadre de l'application du chapitre 3.

article 3 : DUREE ANNUELLE DU TEMPS DE TRAVAIL

L'organisation de la réduction du temps de travail par une entreprise dans le cadre de l'article 2 est mise en place selon les modalités définies à l'article 3-1, en application de l'article L. 212-9 II du Code du Travail, afin d'assurer à chaque salarié une durée annuelle de travail de référence de 1 600 heures.

article 3-1 : MODALITES DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Chaque salarié travaillant à temps complet, bénéficie, pour une année civile complète et un droit à congés payés complet :

➤ de 39 jours ouvrés de congés et de repos rémunérés incluant le cas échéant des jours éventuellement acquis à titre d'avantage individuel, et définis comme suit :

- les jours de congés payés visés à l'article 64 de la convention collective de la banque;
- le 1^{er} mai ;
- les jours fériés légaux dans les conditions fixées aux articles 67 et 68 de la convention collective de la banque et le cas échéant les jours de fermeture collective fixés dans le cadre de dispositions à caractère légal ;
- un solde de jours ouvrés de repos à la disposition du salarié suivant les modalités définies à l'article 3-2-2.

➤ de l'attribution supplémentaire par l'entreprise de jours ou demi-journées de repos pris selon les modalités définies à l'article 3-2 et/ou d'une réduction hebdomadaire du temps de travail afin d'atteindre une durée de travail de 1 600 heures par an.

En cas d'entrée, de sortie en cours d'année ou d'absence (autres que le 1^{er} mai, les jours de congés payés, l'ensemble des jours de repos, les périodes considérées comme du temps de travail effectif visées à l'article 61 de la convention collective de la banque ainsi que le temps passé par les conseillers prud'homaux salariés pour se rendre et participer aux missions qui leur incombent en application des dispositions de l'article L. 514-1 du Code du travail), le nombre des jours de repos -à l'exception des jours fériés légaux et du 1^{er} mai- est proraté à due concurrence.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner, including a large 'D' and 'M'.

article 3-2 : MODALITES DE PRISE DE JOURNEES ET DEMI-JOURNEES DE REPOS

Les jours et demi-journées de repos doivent être pris dans l'année civile.

article 3-2-1 : JOURS OUVRES FIXES PAR L'EMPLOYEUR

La direction portera à la connaissance du personnel, la liste des jours ou demi-journées attribués le cas échéant par l'employeur.

article 3-2-2 : JOURS OUVRES A LA DISPOSITION DU SALARIE

Les jours de repos à la disposition du salarié sont pris sous forme de journées ou de demi-journées. Les dates de prise de repos sont déterminées selon un planning fixé par le salarié en accord avec sa hiérarchie. Il est bien entendu que cette dernière ne peut remettre en cause le choix des dates émis par le salarié que pour des impératifs liés au fonctionnement de l'agence ou de l'unité de travail qui notamment peuvent faire obstacle à ce que plusieurs demandes soient simultanément satisfaites.

article 4 : DUREE DU TRAVAIL ET REMUNERATION

Le salaire de base tel que défini à l'article 39 de la convention collective de la banque – salaire à l'exception des éléments variables de rémunération tels que primes exceptionnelles, commissions, bonus, gratifications individuelles ou conventionnelles – est maintenu, à compter de la date d'application de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise, sachant que le taux horaire est inchangé.

La rémunération est lissée sur l'année.

A
P
M

c h a p i t r e 2

DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CADRES

Les entreprises n'ont la possibilité de mettre en œuvre le présent chapitre que si le temps de travail de référence est réduit de telle sorte qu'il soit au plus égal à la durée légale pour le personnel travaillant à temps complet à l'exception des cadres dirigeants et des salariés concernés par une convention de forfait.

Le présent chapitre définit les modalités applicables par une entreprise dans le cadre de l'article 2 au personnel cadre, hormis les cadres dirigeants.

article 5 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX CADRES INTEGRES**article 5-1 : DEFINITION**

Sont visés les salariés ayant la qualité de cadre au sens de l'article 33 de la convention collective de la banque et définis à l'article L. 212-15-2 du Code du travail, c'est-à-dire remplissant ces deux conditions :

- occupés selon l'horaire collectif au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés,
- et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

article 5-2 : STATUT CONTRACTUEL

Ces salariés relèvent de l'ensemble de la législation et de la réglementation en matière de durée du travail.

Ils bénéficient des dispositions en vigueur dans l'entreprise.

article 6 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CADRES AUTONOMES**article 6-1 : DEFINITION**

Les salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective de la banque ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et relevant des catégories de salariés figurant en annexe 1 peuvent être placés sous le statut des cadres autonomes. Il appartient alors à l'employeur, pour tenir compte de l'organisation existante au sein de chaque entreprise, de vérifier si chaque catégorie visée et chaque fonction appartenant à ladite catégorie répondent à la définition de l'article L. 212-15-3 du Code du Travail qui précise que ces cadres ne doivent pas relever de la catégorie des cadres dirigeants et des cadres intégrés visés respectivement aux articles L. 212-15-1 et L. 212-15-2 du Code du travail.

A
G
M
A

article 6-2 : STATUT CONTRACTUEL

La durée du travail des cadres relevant des catégories d'emploi visées à l'annexe 1 et travaillant cinq jours ou dix demi-journées par semaine est fixée à un forfait égal à 210 jours par an :

Le recours à ce type de forfait, justifié par la fonction occupée, est subordonné à la conclusion avec chaque cadre concerné d'une convention individuelle de forfait en jours¹.

- Afin d'atteindre ce forfait de 210 jours de travail sur l'année, les cadres autonomes bénéficient - pour une année civile complète et un droit à congés payés complet - de 51 jours ouvrés de congés et de repos rémunérés, incluant le cas échéant des jours éventuellement acquis à titre d'avantage individuel, et définis comme suit :
 - les jours de congés payés visés à l'article 64 de la convention collective de la banque ;
 - le 1^{er} mai ;
 - les jours fériés légaux dans les conditions fixées aux articles 67 et 68 de la convention collective de la banque et le cas échéant les jours de fermeture collective fixés dans le cadre de dispositions à caractère légal ;
 - 3 jours de repos fixés par l'employeur selon les modalités définies ci-après ;
 - un solde de jours de repos à la disposition du salarié à prendre selon les modalités définies ci-après.

En cas d'entrée, de sortie en cours d'année ou d'absence (autres que le 1^{er} mai, les jours de congés payés, l'ensemble des jours de repos, les périodes considérées comme du temps de travail effectif visées à l'article 61 de la convention collective de la banque ainsi que le temps passé par les conseillers prud'homaux salariés pour se rendre et participer aux missions qui leur incombent en application des dispositions de l'article L. 514-1 du Code du travail), le nombre des jours de repos - à l'exception des jours fériés légaux et du 1^{er} mai - est proraté à due concurrence.

➤ les modalités de prise des journées ou demi-journées sont les suivantes :

- jours de congés payés

Un congé principal de 20 jours ouvrés est attribué par l'employeur pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

- jours de repos fixés par l'employeur

La direction portera à la connaissance des cadres autonomes, la liste des jours relevant du choix de l'employeur.

¹ Voir exemple en annexe 2

A
C
P
M

- jours de repos à la disposition du salarié

Les jours de repos à la disposition du salarié sont pris sous forme de journées ou de demi-journées. Les dates de prise de repos sont planifiées par le salarié en tenant compte des impératifs de sa mission et communiquées à sa hiérarchie.

- le décompte des journées et demi-journées travaillées se fait sur la base d'un système auto-déclaratif ;
- L'organisation du travail de ces salariés devra faire l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veillera notamment aux éventuelles surcharges de travail. Dans ce cas, il y aura lieu de procéder à une analyse de la situation, de prendre le cas échéant toutes dispositions adaptées pour respecter, en particulier, la durée minimale du repos quotidien prévue par l'article L. 220-1 du Code du travail et de ne pas dépasser, le nombre de jours travaillés et ce, dans les limites prévues au dernier alinéa de l'article L. 212-15-3 III dudit Code.

article 6-3 : DUREE DU TRAVAIL ET REMUNERATION

Le salaire de base tel que défini à l'article 39 de la convention collective de la banque – salaire à l'exception des éléments variables de rémunération tels que primes exceptionnelles, commissions, bonus, gratifications individuelles ou conventionnelles – est maintenu, à compter de la date d'application de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

La rémunération est lissée sur l'année.

Δ
L
OK
FG M

ch a p i t r e 3

MODULATION

Les entreprises n'ont la possibilité de mettre en œuvre le présent chapitre que si le temps de travail de référence est réduit de telle sorte qu'il soit au plus égal à la durée légale pour le personnel travaillant à temps complet à l'exception des salariés visés aux articles L. 212-15-1 et L. 212-15-3 du Code du travail.

article 7 : DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES

Fondée sur une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, la modulation, telle que définie par l'article L. 212-8 du Code du travail et mise en place par une entreprise dans le cadre de l'article 2 par les présentes dispositions, permet de répondre aux fluctuations conjoncturelles ou saisonnières liées à l'activité normale de l'entreprise

Ainsi, la modulation constitue l'un des outils qui permet d'accroître, sur une partie de l'année, au niveau d'un ou plusieurs services de l'entreprise, pour des raisons organisationnelles, techniques ou commerciales, le volume d'heures travaillées, en compensant sur une autre période par une diminution du nombre d'heures travaillées.

article 8 : ACTIVITES CONCERNEES

L'organisation du temps de travail sur l'année prévue par l'article L. 212-8 peut être instituée pour les activités qui sont définies par l'entreprise et devant faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

article 9 : PERIODE DE DECOMPTE DE L'HORAIRE

Afin de compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier sur tout ou partie de l'année, dans le cadre d'une période de 12 mois, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement. Il est bien entendu que, sur ladite période de 12 mois consécutifs, la durée de travail n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée, et en tout état de cause, 1 600 heures au cours de l'année.

article 10 : PROGRAMME INDICATIF DE LA REPARTITION DE LA DUREE DU TRAVAIL

L'entreprise devra établir un programme indicatif de la modulation, qui précisera les périodes dites de haute activité et les durées hebdomadaires de travail prévues pendant celles-ci.

Il est précisé que :

- la durée maximale quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures, sauf exceptions prévues à l'article 63 de la convention collective de la banque ;

A
L
Ph
PG M

- la durée hebdomadaire maximale moyenne du travail ne peut excéder 44 heures sur une période quelconque de douze semaines consécutives ;
- la durée hebdomadaire maximale absolue du travail ne peut excéder 48 heures.

Les heures effectuées en deçà de la limite haute fixées ci-dessus, ne sont pas des heures supplémentaires, ne donnent lieu ni à bonification, ni à majoration, et ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé à l'article L. 212-6 du Code du travail.

Toutefois, constituent des heures supplémentaires :

- en cours d'année, les heures effectuées au-delà de la limite haute ;
- en fin d'année, au-delà de 1 600 heures, déduction faite des heures supplémentaires visées à l'alinéa précédent.

Le présent programme de modulation et ses éventuelles modifications ne seront effectivement mis en œuvre qu'après avis du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent, et seront communiqués aux salariés des activités concernées.

article 11 : DELAI DE PREVENANCE DES CHANGEMENTS D'HORAIRE

Les salariés des activités concernées sont informés des changements de leurs horaires de travail en respectant un délai de prévenance qui ne pourra être inférieur à sept jours ouvrés.

article 12 : CONTRAT A DUREE DETERMINEE ET TRAVAIL TEMPORAIRE

L'organisation du temps de travail sur l'année est également applicable aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, ou d'un contrat de travail temporaire.

Les entreprises s'engagent à recourir au travail temporaire selon la législation et la réglementation en vigueur.

article 13 : CONDITIONS DE RECOURS AU CHOMAGE PARTIEL POUR LES HEURES QUI NE SONT PAS PRISES EN COMPTE DANS LA MODULATION

En cas de baisse d'activité conjoncturelle pour l'une des raisons prévues par le Code du travail et l'accord interprofessionnel du 21 février 1968, l'employeur s'engage à :

- présenter à la direction départementale du travail dont il relève une demande tendant à faire admettre son personnel au bénéfice des allocations de chômage partiel,
- à verser, en application de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968, des indemnités, s'ajoutant aux allocations visées ci-dessus.

A
 L
 CH
 PG M

article 14 : REMUNERATION

Le salaire de base tel que défini à l'article 39 de la convention collective de la banque-salaire à l'exception des éléments variables de rémunération tels que primes exceptionnelles, commissions, bonus, gratifications individuelles ou conventionnelles- est maintenu, à compter de la date de mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise, sachant que le taux horaire est inchangé.

La rémunération est lissée sur l'année et indépendante des variations de durée hebdomadaires qui s'inscrivent dans le cadre de la modulation.

article 15 : DROITS A LA REMUNERATION ET AU REPOS COMPENSATEUR DES SALARIES N'AYANT PAS TRAVAILLE PENDANT LA TOTALITE DE L'ANNEE DE REFERENCE

article 15-1 : SALARIES ABSENTS (MALADIE, MATERNITE ...)

Les absences sont rémunérées dans le cadre des dispositions de la Convention collective de la banque et de l' (ou des) accord(s) d'entreprise (le cas échéant).

article 15-2 : SALARIES EMBauchES OU PARTIS EN COURS D'ANNEE

Il sera procédé au terme de la période ou à la date de rupture du contrat de travail à la totalisation des heures accomplies.

Si l'horaire moyen hebdomadaire est supérieur à 35 heures, les heures excédentaires donneront lieu à :

- un repos compensateur pour les salariés embauchés en cours d'année et présents en fin d'année,
- un paiement au titre des heures supplémentaires pour les salariés partis en cours d'année.

Dans le cas contraire, c'est à dire si exceptionnellement l'horaire moyen s'avère inférieur à 35 heures, il sera proposé à l'intéressé une imputation sur ses droits à congés payés ou le cas échéant sur son compte épargne temps, ou à défaut une retenue sur salaire, sauf application du dernier alinéa de l'article L. 212-8-5 du Code du travail.

article 16 : COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION

Préalablement à leur mise en œuvre, les mesures envisagées au titre du présent chapitre doivent être soumises pour validation à une instance paritaire relevant de la Commission paritaire de la banque et appelée « Commission paritaire de validation »².

² La composition et le mode de fonctionnement de la Commission paritaire de validation figurent en annexe 3.

Handwritten signature and initials, possibly 'A. D.' and 'P.G.'.

c h a p i t r e 4

COMPTE EPARGNE TEMPS

Le présent chapitre définit les modalités relatives au compte épargne temps mis en place par une entreprise dans le cadre de l'article 2.

article 17 : OUVERTURE DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Tout salarié relevant des entreprises visées à l'article 1 et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte.

article 18 : ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- le report d'une partie des congés annuels ;
- partie des jours de repos à la disposition du salarié prévus aux articles 3-2-2³ et 6-2³ ;
- tout ou partie du repos compensateur de remplacement lié au paiement des heures supplémentaires.

L'alimentation totale annuelle du compte épargne temps est limitée à 10 jours ouvrés.

Toutefois, l'entreprise a la possibilité d'augmenter ce nombre de jours dans la limite prévue par le Code du travail.

Ce compte est exprimé en jours, demi-journées ou heures de repos.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou des délégués du personnel, s'ils existent, certains éléments pourront être ajoutés dans la liste ci-dessus pour l'alimentation de ce compte.

article 19 : UTILISATION DU COMPTE

L'épargne constituée peut être utilisée à la convenance du salarié, sous réserve d'un préavis de trois mois, pour indemniser en tout ou partie :

- un congé sans solde d'une durée minimale de deux mois, au titre d'un congé pour convenances personnelles, quel qu'en soit le motif,
- un congé de fin de carrière.

Le refus éventuel de la hiérarchie de la prise d'un congé de longue durée doit être motivé et doit préciser les modalités d'acceptation en différé de la demande.

³ article indiqué aux fins exclusives de rappeler les jours ouvrés à la disposition du salarié

D
PG
Chm

Les salariés pourront être autorisés à titre individuel et exceptionnel à utiliser l'épargne constituée pour des congés pour convenances personnelles de courte durée.

Les congés au titre du présent article ne sont pas assimilés à du travail effectif pour la détermination des droits à congé ; ils ne génèrent de ce fait aucun droit à congé.

Le congé doit être pris dans un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un congé d'une durée au moins égale à 2 mois. Aucun délai de prise de congé n'est opposable aux salariés de plus de 50 ans.

Lorsqu'un salarié a un enfant âgé de moins de seize ans à l'expiration du délai de 5 ans ou lorsqu'un des parents de ce salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, le délai peut être allongé de 5 années supplémentaires, ce qui le porte à 10 ans. Ces délais courent à compter de l'acquisition de 2 mois de congé.

article 20 : INDEMNISATION DU CONGE

- Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé sont calculées sur la base de son salaire annuel de base, constaté au moment de son départ en congé, à l'exception de tous les éléments variables tels que primes exceptionnelles, bonus, gratifications, etc...
- Cette indemnité versée mensuellement est soumise au régime fiscal et social dans les conditions du droit commun.

article 21 : CONDITIONS DE RETOUR A L'ISSUE D'UN CONGE DE LONGUE DUREE HORMIS UN CONGE DE FIN DE CARRIERE

A l'issue de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et bénéficie éventuellement d'une formation adaptée.

article 22 : RENONCIATION A L'UTILISATION DES DROITS A CONGES


a) Renonciation à l'utilisation

A titre exceptionnel, en cas de divorce, d'invalidité du salarié ou de décès du conjoint, de situation de surendettement du salarié telle que définie à l'article L. 331-2 du Code de la consommation ou de chômage du conjoint, les jours ou heures de repos épargnés peuvent, si le salarié en fait la demande, lui être versés sous forme d'une indemnité correspondant à la contre-valeur de l'ensemble des droits épargnés, calculée sur la base de son salaire annuel de base constaté au moment de la demande, à l'exception de tous les éléments variables tels que primes exceptionnelles, bonus, gratifications, etc..., et sous déduction des cotisations, contributions, taxes et impositions en vigueur à cette date.

b) Déblocage automatique

La faculté de déblocage est automatique lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre d'une rupture du contrat de travail ou du décès du salarié.

Il est alors versé au salarié ou à ses ayants droits une indemnité correspondant à la contre-valeur de l'ensemble des droits épargnés, calculée sur le salaire annuel de base constaté au moment de la rupture ou du décès, à l'exception de tous les éléments

A

 PG M

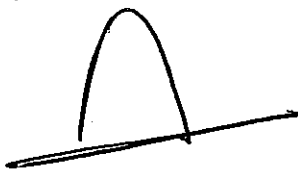
variables tels que primes exceptionnelles, bonus, gratifications, etc., et sous déduction des cotisations, contributions, taxes et impositions en vigueur à cette date.

article 23 : TRANSFERT DE L'EPARGNE

En cas de mutation sans rupture du contrat de travail au sein d'un même groupe dans la mesure où la nouvelle entité dispose d'un compte épargne temps, le salarié peut demander le transfert de son épargne en accord avec son employeur. En l'absence d'accord des deux parties sur le transfert de l'épargne ou si la nouvelle entité ne dispose pas de compte épargne temps, le salarié peut choisir de maintenir son épargne dans l'attente de son retour éventuel dans son entité d'origine ou de demander la liquidation de son compte épargne temps ; l'apurement s'effectuant alors dans les conditions fixées dans l'article 22.

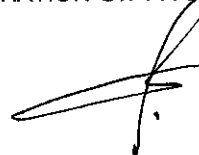
Fait à Paris le 29 MAI 2001.
En quinze exemplaires

ASSOCIATION FRANÇAISE DES BANQUES

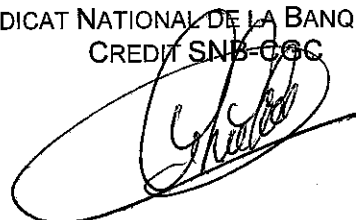


FEDERATION FRANÇAISE DES SYNDICATS
C.F.D.T. BANQUES ET SOCIETES
FINANCIERES

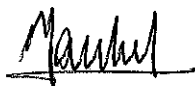
FEDERATION C.F.T.C. BANQUES



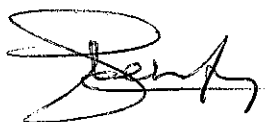
SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU
CREDIT SNB-CGC



FEDERATION NATIONALE CGT DES
PERSONNELS DES SECTEURS FINANCIERS –
FNSF-CGT



FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES CGT-
FO



CATEGORIES VISEES AU TITRE DE L'ARTICLE L. 212-15-3 DU CODE DE TRAVAIL

- cadres des équipes de direction des directions fonctionnelles et d'exploitation ;
- cadres de l'inspection ;
- cadres de l'audit ;
- cadres responsables de points de vente ;
- cadres des activités de banque de marché et/ou d'investissement ;
- cadres experts ;
- cadres commerciaux ;
- cadres responsables de projet.

Remarque : les cadres responsables de points de vente et les cadres commerciaux ne doivent, pour avoir le statut de cadres autonomes :

- ni être occupés selon l'horaire collectif de travail applicable au sein du point de vente, du service ou de l'équipe auquel ils appartiennent ;
- ni avoir une durée de temps de travail prédéterminée.

A
L
Gh
PG
M

CADRES AUTONOMES (article L. 212-15-3 du Code du Travail)**Exemple de convention individuelle de forfait annuel en jours pour un salarié travaillant 5 jours ou 10 ½ journées par semaine.**

Du fait de la nature de vos fonctions, des responsabilités que vous exercez, du degré d'autonomie dont vous bénéficiez dans l'organisation de votre emploi du temps et de votre position de cadre au sens de la convention collective de la banque⁴, vous relevez de l'article 6 de l'accord professionnel d'aménagement et de réduction du temps de travail du⁵ dont l'application en ce qui vous concerne prend effet le

Un décompte annuel de la durée du travail sous forme de jours de présence vous est dorénavant applicable.

➤ La présente convention de forfait fixe pour une année complète d'activité et à un droit complet de congés payés, à 210 jours ouvrés, le nombre de jours de travail que vous devrez effectuer dans l'exercice de votre contrat de travail et pour votre rémunération annuelle, sachant que vous bénéficiez de 51 jours de congés et de repos rémunérés, incluant le cas échéant des jours éventuellement acquis à titre d'avantage individuel, et définis comme suit :

- les congés payés visés à l'article 64 de la convention collective de la banque ;
- le 1^{er} mai ;
- les jours fériés légaux dans les conditions fixées aux articles 67 et 68 de la convention collective de la banque ;
- 3 jours de repos fixés par l'employeur.
- un solde de jours de repos à la disposition du salarié ;

Les modalités de prise des jours de congés à votre disposition et ceux fixés par l'employeur sont déterminées à l'article 6-2 de l'accord « AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL » en date du...⁵

En cas d'entrée, de sortie ou d'absences en cours d'année (autres que le 1^{er} mai, les 25 jours de congés payés, l'ensemble des jours de repos et les périodes considérées comme du temps de travail effectif visées à l'article 61 de la convention collective de la banque ainsi que le temps passé par les conseillers prud'homaux pour se rendre et participer aux missions qui leur incombent en application des dispositions de l'article L. 514-1 du Code du travail), le nombre de jours travaillés et celui des jours de repos - à l'exception des jours fériés légaux et du 1^{er} mai - sont proratés à due concurrence.

La présente convention étant liée à votre appartenance au groupe d'emploi visé à l'article 6-1 de l'accord professionnel sus-visé, elle cessera de produire ses effets si, par suite d'un changement d'activité ou de niveau de classification, vous ne relevez plus de cet article.

Les présentes dispositions prennent effet à compter du.....⁵

Date
Mention "lu et approuvé"
Signature

⁴ ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 pour les cadres autonomes relevant des organismes de rattachement visés à l'article 1.

⁵ à compléter par l'entreprise

Δ
L
Ph.
PG
M

MODULATION COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION

La Commission paritaire de validation est constituée :

- d'une part, de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche un membre par organisation syndicale,
- d'autre part, des représentants des employeurs (en nombre au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales de salariés).

L'entreprise doit adresser, au secrétariat de la Commission paritaire de la banque, un dossier présentant les conditions et les caractéristiques des mesures relatives à l'application du dispositif de modulation. La Commission paritaire de validation doit se réunir au plus tard dans un délai de un mois à partir de la réception de la demande.

Les membres de la Commission paritaire de validation doivent contrôler que les mesures présentées sont en adéquation avec les dispositions du chapitre 3 du présent accord. Ils vérifient également que lesdites mesures n'enfreignent ni les dispositions légales et réglementaires en vigueur ni celles de la Convention collective de la banque ou des accords de branche.

L'aval n'est acquis que si la majorité des membres présents donnent leur accord. En cas de rejet, la Commission doit motiver son refus. La banque peut, après avoir procédé aux modifications demandées ou après avoir élaboré une argumentation en réponse aux observations formulées, saisir à nouveau l'instance paritaire.

Les mesures d'entreprise prennent effet au plus tôt le premier jour ouvrable suivant la notification écrite de l'aval de l'instance paritaire et font l'objet par l'entreprise concernée d'une communication au personnel par voie d'affichage.

A
L
Ch.
P.G.
M

**Avenant à l'article 6-2 chapitre 2 de l'accord d'aménagement
et de réduction du temps de travail du 29 mai 2001**

L'article 6-2 du chapitre 2 (dispositions spécifiques aux cadres) dudit accord est complété par l'ajout du paragraphe suivant :

« La charge du travail confiée et l'amplitude de la journée d'activité en résultant doivent permettre à chaque salarié de prendre obligatoirement le repos quotidien visé ci-dessus ; la durée minimale de ce repos est fixée légalement à 11 heures prises d'une manière consécutive et, le cas échéant, selon les modalités de l'article 63 de la convention collective de la banque ».

Fait à Paris le 12 novembre 2001
En 15 exemplaires

ASSOCIATION FRANÇAISE DES BANQUES

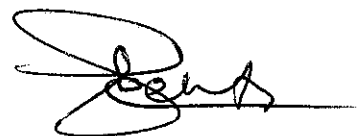


FEDERATION FRANÇAISE DES SYNDICATS
DE BANQUES ET ÉTABLISSEMENTS
FINANCIERS CFTD

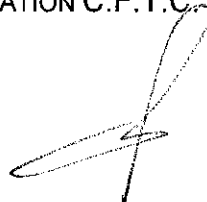
FEDERATION NATIONALE CGT DES
PERSONNELS DES SECTEURS FINANCIERS
- FNSF-CGT



FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES
CGT-FO



FEDERATION C.F.T.C. BANQUES



SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU
CREDIT SNB-CBE-CGC

