

# ACCORD RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

---

**La Caisse d'Epargne Lorraine Champagne-Ardenne (ci-après désignée CELCA),** immatriculée au Registre du Commerce et des Caisses de Metz sous le numéro 775 618 622, dont le siège social est 5 Parvis des Droits de l'Homme - 57012 Metz Cedex 01, représentée par Monsieur Eric SALTIEL, Mandataire en charge du Pôle Ressources dûment habilité aux fins des présentes.

**De première part,**

**La Caisse d'Epargne d'Alsace (ci-après désignée CEA),** immatriculée au Registre du Commerce et des Caisses de Strasbourg sous le numéro 383 984 879, dont le siège social est 1 Avenue du Rhin - 67100 Strasbourg, représentée par Monsieur Marion-Jacques BERGTHOLD, Mandataire en charge du Pôle Ressources dûment habilité aux fins des présentes.

**De deuxième part,**

**Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la CELCA :**

**De troisième part.**

**Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la CEA :**

**De quatrième part.**

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 1. DISPOSITIONS GENERALES REGISSANT LE PRESENT ACCORD.....</b>	<b>5</b>
1.1.           Objet du présent accord .....	5
1.2.           Champ d'application.....	5
<b>ARTICLE 2. DISPOSITIONS PORTANT AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL AVEC OCTROI DE JOURS DE REPOS .....</b>	<b>6</b>
2.1            Temps de travail effectif .....	6
2.1.1 Définition.....	6
2.1.2 Temps de déplacements supplémentaires exceptionnels.....	7
2.2            Modalités d'aménagement du temps de travail .....	7
2.2.1 Temps de travail hebdomadaire .....	7
2.2.2 Détermination du nombre et modalités de prise de jours de RTT.....	8
2.2.3 Incidence des embauches et des départs en cours de période .....	10
2.2.4 Incidence de l'organisation du temps de travail sur la rémunération.....	10
2.2.5 Heures supplémentaires .....	10
2.3            Modalités particulières applicables aux salariés liés par une convention de forfait annuel en heures ou en jours.....	12
2.3.1 Forfait en heures sur l'année .....	12
2.3.2 Forfait en jours.....	13
2.4            Modalités particulières d'organisation du temps de travail .....	20
2.5            Horaires variables .....	20
2.5.1 Champ d'application.....	20
2.5.2 Principe des horaires variables .....	21
2.5.3 Plages horaires fixes et variables.....	21
2.5.4 Modalités de gestion des horaires variables .....	21
2.5.5 Modalités de contrôle des heures variables .....	22
2.6            Droit à la déconnexion.....	22
2.7            Congés et absences.....	22
<b>ARTICLE 3. ENTREE EN VIGUEUR ET PERIODE TRANSITOIRE.....</b>	<b>23</b>

<b>ARTICLE 4. DISPOSITIONS FINALES.....</b>	<b>24</b>
<b>4.1 . Durée – Révision – Dénonciation.....</b>	<b>24</b>
<b>4.2 Suivi de l'accord.....</b>	<b>24</b>
<b>4.3 Dépôt et publicité .....</b>	<b>25</b>
<b>ANNEXE 1 : DETERMINATION DU NOMBRE DE JOURS DE RTT – EXEMPLES .....</b>	<b>27</b>
<b>ANNEXE 2 : LISTE INDICATIVE DES EMPLOIS ELIGIBLES A UNE CONVENTION DE FORFAIT EN HEURES / EN JOURS : .....</b>	<b>28</b>

## **Préambule**

Le présent accord s'inscrit dans la perspective de la fusion de la Caisse d'Épargne Lorraine Champagne-Ardenne (ci-après désignée « CELCA ») et de la Caisse d'Épargne d'Alsace (ci-après désignée « CEA ») donnant lieu à la création d'une nouvelle entité, la Caisse d'Épargne Grand Est Europe (ci-après désignée « CE GEE »).

L'opération de fusion envisagée aura pour effet la mise en cause de plein droit des accords collectifs d'entreprise appliqués antérieurement au sein de la CEA, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Le présent accord a ainsi pour objet de se substituer, notamment, aux accords conclus au sein des deux Caisses et relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Dans ce cadre, les Directions et organisations syndicales représentatives de la CELCA et de la CEA conviennent d'harmoniser les dispositions des deux Caisses pour construire un cadre commun et lisible par l'ensemble des salariés, tout en donnant à la future entité issue de la fusion les moyens de son développement.

Les parties se sont donc réunies afin de négocier un accord anticipé de substitution aux accords relatifs au temps de travail listés à l'article 1.1 ci-dessous et ont arrêté les termes du présent accord.

Les dispositions du présent accord se substituent en intégralité à l'ensemble des accords collectifs, accords atypiques, pratiques, usages ou engagements unilatéraux antérieurs à sa conclusion applicables au sein de la CELCA et de la CEA, et ayant trait aux thèmes traités dans le présent accord.

## **Article 1. Dispositions générales régissant le présent accord**

### **1.1. Objet du présent accord**

Les dispositions du présent accord se substituent en intégralité à l'ensemble des accords collectifs, accords atypiques, pratiques, usages ou engagements unilatéraux applicables au sein de la CELCA et de la CEA ayant trait aux thèmes traités dans le présent accord, à savoir :

- d'une part, les accords relatifs au temps de travail conclus au sein de la CEA :
  - > l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail en date du 12 décembre 2000 et ses avenants des 19 octobre 2001, 28 février 2011, 2 avril 2012 et 4 décembre 2015 ;
  - > l'accord sur les horaires variables du 27 septembre 2002 ;
  - > l'accord sur les périodes d'acquisition et de prise des congés payés du 19 novembre 2009 et son avenant du 20 décembre 2017.
- d'autre part, les accords relatifs au temps de travail conclus au sein de la CELCA:
  - > l'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail en date du 4 décembre 2003 et ses avenants du 2 juin 2004 et du 21 juin 2013 ;
  - > l'accord relatif aux congés et aux absences du 22 avril 2008 sauf l'article 5 qui concerne les aménagements d'horaires pour les femmes enceintes.

Il se substitue également au Règlement des horaires individualisés des services centraux du 28 mars 2014.

### **1.2. Champ d'application**

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des salariés de la future entité, sauf exception expressément prévue au sein du présent accord. Des modalités particulières peuvent être prévues selon que les salariés travaillent selon une référence horaire ou soient bénéficiaires d'une convention de forfait.

## **Article 2. Dispositions portant aménagement et réduction du temps de travail avec octroi de jours de repos**

Le présent article a pour objet d'harmoniser les dispositifs applicables au sein de la CEA et de la CELCA afin d'atteindre un objectif partagé d'aménagement du temps de travail et ainsi :

- mettre en œuvre une organisation optimisée du temps de travail adaptée à l'activité de l'entreprise et permettant une plus grande efficacité du temps passé pour chacun des salariés ;
- répondre aux aspirations des salariés en terme d'optimisation de la gestion des temps consacrés à leur vie professionnelle et à leur vie privée ;
- répondre aux exigences de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail tout en arrêtant les principes d'une organisation performante.

### **2.1 Temps de travail effectif**

#### **2.1.1 Définition**

Conformément aux dispositions de l'article L.3121-1 du Code du travail, la notion de temps de travail effectif s'entend du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Pour rappel, le temps de délégation des représentants du personnel est considéré comme du temps de travail effectif.

En revanche, dans le cadre de cette définition, ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, sans que cette liste soit limitative, et y compris lorsqu'ils sont rémunérés :

- Les congés ;
- Les jours de repos et les jours conventionnels ;
- Les absences (maladie, accident...) ;
- Les jours chômés ;
- Le temps de déjeuner ;
- Les temps de trajet domicile - lieu de travail, y compris le lieu occasionnel de travail lorsque ce trajet n'excède pas le temps de trajet habituel. Lorsque le trajet domicile-lieu de travail excède le temps de trajet habituel, les dispositions de l'article 2.1.2 s'appliquent.

## **2.1.2 Temps de déplacements supplémentaires exceptionnels**

Si un salarié est amené à se rendre sur un site différent du lieu habituel de travail et que ce déplacement a pour effet un dépassement du temps habituel de trajet, celui-ci n'est pas assimilé à du temps de travail effectif, mais fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. Les modalités des contreparties sont fixées par note de service. Cette situation peut se présenter notamment lorsqu'un salarié se rend à une formation, à une réunion organisée par une Direction ou par BPCE. N'entrent pas dans ce dispositif les déplacements professionnels inhérents à l'emploi (animateurs, chargés d'affaires, conseillers commerciaux itinérants, chargés de travaux, chargés de sécurité...).

La volonté de la Direction reste toutefois de limiter autant que possible les déplacements exceptionnels des salariés par le recours aux différents outils numériques à disposition dans l'entreprise.

## **2.2 Modalités d'aménagement du temps de travail**

### **2.2.1 Temps de travail hebdomadaire**

#### **2.2.1.1 Principe de la durée du temps de travail**

La durée annuelle du temps de travail est fixée à 1607 heures, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Cette durée tient compte de la journée de solidarité.

Conformément à l'article L. 3133-1 du code du travail, les salariés bénéficient de 11 jours fériés. En application du droit local (art. L. 3134-13 du code du travail), les salariés dont l'affectation se trouve sur le territoire des Départements de la Moselle (57), du Bas-Rhin (67) et du Haut-Rhin (68) bénéficient de 2 jours fériés supplémentaires (Vendredi Saint et 26 décembre).

La durée hebdomadaire moyenne de travail au sein de la CEGEE est de 35 heures.

#### **2.2.1.2 Horaires de travail hebdomadaire au sein des fonctions supports**

Les salariés des fonctions support sont occupés selon un horaire hebdomadaire de 38 heures. À ce titre, et afin de respecter la durée annuelle de travail effectif, il est attribué à chaque salarié un droit à l'octroi de jours de repos supplémentaires dits jours de RTT.

### **2.2.1.3 Horaires de travail hebdomadaires au sein du réseau commercial : période transitoire**

L'horaire hebdomadaire de travail dans le réseau commercial est celui qui existe actuellement, en fonction du lieu d'affectation de chaque salarié au sein du périmètre géographique de chaque Caisse.

Pour rappel, les horaires hebdomadaires de travail sont actuellement de 36h45 ou de 37h50 au sein de la CELCA et de 38h au sein de la CEA.

Ces horaires hebdomadaires de travail pourront être amenés à évoluer post fusion. Dans une telle hypothèse, un avenant au présent accord devra être négocié. Cet avenant définira également l'amplitude de la journée de travail. En tout état de cause, il est défini dès à présent que la journée de travail ne pourra aller au-delà de 18h30.

## **2.2.2 Détermination du nombre et modalités de prise de jours de RTT**

Le nombre de jours de RTT est établi chaque année en fonction du calendrier.

Pour calculer le nombre de jours de RTT, il est en premier lieu établi un nombre annuel de jours travaillés. Ce nombre se calcule à partir des 365 ou 366 jours de l'année, desquels vont être déduits :

- les jours de repos hebdomadaires (samedi-dimanche ou dimanche-lundi suivant le rythme de travail) ;
- les 28 jours de congés payés ;
- les jours fériés légaux prévus à l'article L. 3133-1 du Code du travail tombant sur un jour habituel de travail (hors jours fériés spécifiques droit local, à savoir le Vendredi Saint et le 26 décembre).

Le nombre de jours travaillés ainsi obtenu est ensuite converti en heures travaillées en fonction de l'horaire hebdomadaire du salarié (*ndlr : par ex 38h/sem*).

Il est ensuite défini un nombre d'heures à compenser, résultat de la différence entre le nombre d'heures annuellement travaillées et la durée annuelle du temps de travail, fixée à 1607 heures.

Le résultat, converti en jours et arrondi au demi supérieur, correspond au nombre de jours de RTT qui sera alloué aux salariés.

Des exemples de décompte sont détaillés en annexe 1.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même nombre de jours de RTT que les salariés à temps plein. C'est au moment de la prise d'un jour de RTT qu'est appliqué un coefficient, fonction du temps de travail du salarié.



Ainsi, à titre d'exemple, pour un salarié à 80% dont la base temps plein est de 5 jours (travail du lundi au vendredi), la prise d'une journée de RTT sera décomptée à hauteur de 1.25.

#### ▪ **Formalités de demande de prise de jours de RTT**

La demande de jours de RTT est effectuée par le salarié auprès de sa hiérarchie via le portail RH de gestion des temps et des absences en place dans l'entreprise.

Les absences pour RTT doivent être posées sous forme de demi-journées ou journées entières.

Dans un souci de bonne organisation et d'équité dans l'entité de rattachement et sauf situation particulière, la demande de jours de RTT est posée en respectant un délai d'au moins 15 (quinze) jours calendaires.

La demande fait l'objet d'un refus ou d'une validation par le délégataire ou son représentant identifié dans les meilleurs délais et au plus tard 15 jours calendaires suivants la demande. A défaut de validation ou de refus dans ce délai, la demande est automatiquement validée.

#### ▪ **Fixation des dates**

Les dates de prise des jours de RTT sont fixées comme suit :

Jusqu'à 4 jours de RTT sont fixés à l'initiative de l'employeur pendant les périodes de fermeture collective. Cela permet notamment aux salariés de bénéficier de ponts.

Ce nombre de jours de RTT fixés à l'initiative de la Direction chaque année ne peut jamais dépasser 4, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve de respecter un délai de prévenance raisonnable. Dans le cas où le solde de jours RTT serait insuffisant, la journée sera décomptée soit sur le solde de congés payés, soit sur le solde RTT de l'année N ou N +1, soit via un congé sans solde, au choix du salarié.

Un calendrier des jours de RTT est établi chaque année. Toute modification exceptionnelle des dates sera communiquée sous respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

Les autres jours de RTT sont fixés à l'initiative du salarié après validation du responsable hiérarchique, selon les modalités définies dans le paragraphe précédent, « formalités de demande ».

#### ▪ **Prise sur l'année civile**

Les jours de RTT acquis au cours d'une période de référence doivent obligatoirement être pris au cours de l'année civile concernée.

Ils doivent en conséquence être soldés au 31 décembre de chaque année et ne peuvent être reportés à l'issue de cette période ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice.

Ces jours de RTT pourront alimenter un CET conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur.

- **Valeur du samedi lors de la prise d'un RTT**

Pour les salariés soumis à un régime horaire (horaire collectif, horaire individualisé, forfait heures), la prise d'un RTT le samedi est décomptée comme une demi-journée.

Pour les salariés liés par une convention de forfait en jours, la prise d'un jour de repos supplémentaire tel que défini à l'article 2.3.2.5 le samedi, est décompté comme une journée entière.

### **2.2.3 Incidence des embauches et des départs en cours de période**

Les salariés embauchés en cours de période bénéficieront d'un nombre de jours de RTT calculé au prorata temporis.

Le nombre de jours de RTT est, le cas échéant, arrondi à la demi-journée supérieure.

En cas de départ de l'entreprise en cours de période, le solde de droits de jours de RTT est obtenu par une règle de proratisation.

Ce solde fera l'objet d'une compensation salariale positive ou négative sur le solde de tout compte.

### **2.2.4 Incidence de l'organisation du temps de travail sur la rémunération**

Il est rappelé que la rémunération de chaque salarié concerné par le dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année sera lissée sur la base de son horaire moyen de référence, de façon à lui assurer une rémunération régulière et indépendante de l'horaire réellement effectué chaque semaine.

Les jours de RTT seront rémunérés sur la base du maintien de salaire. Un suivi de ceux-ci figurera sur le bulletin de paie.

Par ailleurs, les absences rémunérées de toute nature seront payées sur la base de l'horaire mensuel lissé.

### **2.2.5 Heures supplémentaires**

- **Déclenchement**

Sont considérées comme des heures supplémentaires au sens du présent accord les heures accomplies au-delà des durées hebdomadaires en vigueur dans l'entreprise.

Ne peuvent être considérées comme des heures supplémentaires que celles effectuées à la demande de l'employeur. De ce fait, les salariés ne peuvent pas effectuer d'heures supplémentaires de leur propre initiative.

La hiérarchie doit veiller au respect des horaires de travail des salariés.

## ▪ **Contreparties**

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire conventionnelle feront l'objet des majorations légales en vigueur.

A titre indicatif, le barème des contreparties aux heures supplémentaires, en vigueur à la date de signature de l'accord, est le suivant :

Dans le cadre du contingent d'heures supplémentaire :

- Les 8 premières heures supplémentaires réalisées au-delà de la durée hebdomadaire de travail donnent lieu à une majoration de 25% ;
- Les heures réalisées au-delà donnent lieu à une majoration de 50%.

Pour l'intégralité ou une partie des heures supplémentaires effectuées, le paiement des heures supplémentaires et des majorations de salaire pourra, au choix de la Direction et dans le respect des contraintes de services, être remplacé par un repos compensateur de remplacement conformément aux dispositions de l'article L.3121-33 du Code du travail.

Au-delà du contingent, toute heure supplémentaire accomplie donne lieu à une contrepartie obligatoire en repos de 100% qui s'ajoute à la rémunération des heures au taux majoré ou au repos compensateur de remplacement.

Les repos compensateurs peuvent être pris par demi-journée ou journée entière dès lors que le crédit acquis est suffisant, soit au minimum une-demi-journée. Dans tous les cas, les repos compensateur doivent être pris dans un délai de 4 mois suivant la date à laquelle le salarié a acquis un crédit d'une journée. Ces repos compensateurs seront pris par journées ou demi-journées, dans les 4 mois suivant la date à laquelle le salarié a acquis un crédit de repos permettant la prise d'une journée de repos, sauf cas exceptionnel. Ils sont demandés et validés de la même manière que les jours RTT ou les jours de congés payés.

Les heures donnant lieu à une compensation intégrale sous forme de repos portant à la fois sur le paiement de l'heure et sur sa majoration ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

## ▪ **Contingent d'heures supplémentaires**

Les parties, dans le cadre de l'article L. 3121-30 du Code du travail, fixent à 220 heures le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié, tel que prévu par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ce contingent pourra être dépassé en cas de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que les travaux urgents ou continus, ou pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles.

La réalisation d'heures supplémentaires ne peut en aucun cas conduire le salarié à dépasser les durées maximales de travail définies par les dispositions légales et conventionnelles.

## **2.3 Modalités particulières applicables aux salariés liés par une convention de forfait annuel en heures ou en jours**

### **2.3.1 Forfait en heures sur l'année**

#### **2.3.1.1 Catégories de salariés concernés**

Peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année :

- Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Sur la base de ces critères, une liste des emplois éligibles à la convention de forfait en heures est établie par l'employeur et tenue à la disposition des salariés. La liste actuelle des emplois éligibles à la convention de forfait en heures est jointe, à titre indicatif, en annexe du présent accord. Celle-ci n'a pas une valeur conventionnelle mais simplement informative. Le CSE sera consulté sur les ajouts et/ou suppressions d'emplois éligibles à ce forfait.

La durée de travail des salariés au forfait heures est fixée par une convention individuelle de forfait heures sur une base annuelle de 1667 heures. Cette durée tient compte de la journée de solidarité.

#### **2.3.1.2 Modalités de conclusion d'une convention individuelle de forfait**

La mise en place d'une convention individuelle de forfait annuel en heures est subordonnée à l'accord exprès de chaque salarié concerné.

Une convention individuelle de forfait annuel en heures sera conclue avec chacun des salariés concernés sur la base des modalités prévues dans le présent accord.

La conclusion de cette convention de forfait annuel en heures sera proposée au personnel concerné, soit à l'embauche, soit au cours de l'exécution du contrat de travail par voie d'avenant contractuel. La rémunération des heures supplémentaires incluses dans le forfait sera intégrée à la rémunération brute de base du salarié.

Les termes de cette convention devront notamment indiquer :

- la nature des missions justifiant le recours au forfait en heures sur l'année ;
- le nombre d'heures annuelles travaillées ;
- la rémunération mensuelle forfaitaire brute de base.

### **2.3.1.3 Changement d'affectation**

Dans l'hypothèse où un salarié change de poste et que ledit poste ne relève pas de la liste des emplois éligibles au forfait en heures, la convention individuelle de forfait en heures est privée d'effet. Il est alors conclu avec le salarié un nouvel avenant au contrat de travail, adapté à la nouvelle situation (horaire individuel, horaire collectif ou forfait en jours, selon le cas). Ce changement d'affectation n'impacte pas le salaire annuel brut de base du salarié (à l'exception des changements d'affectation résultant de la mise en œuvre d'une rétrogradation).

### **2.3.1.4 Augmentation de la durée du forfait**

Afin d'harmoniser les durées de travail au sein de la CE GEE, il sera proposé aux salariés dont la durée forfaitaire de travail est inférieure à celle visée à l'article 2.3.1.1 (1667 heures) de voir ladite durée forfaitaire augmentée à due concurrence.

En cas d'accord, un avenant contractuel mentionnant la nouvelle durée contractuelle sera régularisé et le salarié sera éligible au versement d'une rémunération complémentaire.

Celle-ci pourra être intégrée au salaire de base des salariés qui répondent aux conditions cumulatives suivantes :

- être lié par une convention de forfait heures sur l'année à la date d'entrée en vigueur du présent accord,
- occuper un emploi éligible à un forfait heures sur l'année postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord ;
- se voir augmenter la durée de son forfait par application des dispositions du présent accord.

Cette rémunération complémentaire sera calculée sur la base des éléments suivants :

- Le salaire horaire ;
- Le nombre d'heures à compenser, correspondant à la différence entre le nouveau et l'ancien forfait ;
- L'assiette comprend le salaire mensuel de base et les AIA.

## **2.3.2 Forfait en jours**

### **2.3.2.1 Catégories de salariés concernés**

La mise en place d'une convention individuelle de forfait annuel en jours repose sur une analyse objective des fonctions exercées par le salarié qui justifient le recours au forfait en jours sur l'année.

Sont concernés l'ensemble des salariés suivants, au sens de l'article L. 3121-58 du Code du travail :

- Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- Les salariés 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.

Sur la base de ces critères, une liste des emplois éligibles à la convention de forfait en jours est établie par l'employeur et tenue à la disposition des salariés. La liste actuelle des emplois éligibles à la convention de forfait en jours est jointe, à titre indicatif, en annexe du présent accord. Celle-ci n'a pas une valeur conventionnelle mais simplement informative. Le CSE sera consulté sur les ajouts et/ou suppressions d'emplois éligibles à ce forfait.

### **2.3.2.2 Modalités de conclusion d'une convention individuelle de forfait**

La mise en place d'une convention individuelle de forfait annuel en jours est subordonnée à l'accord exprès de chaque salarié concerné.

Une convention individuelle de forfait annuel en jours sera conclue avec chacun des salariés concernés sur la base des modalités prévues dans le présent accord.

La conclusion de cette convention de forfait annuel en jours sera proposée au personnel concerné, soit à l'embauche, soit au cours de l'exécution du contrat de travail par voie d'avenant contractuel.

Les termes de cette convention devront notamment indiquer :

- la nature des missions justifiant le recours au forfait en jours sur l'année ;
- le nombre de jours annuels travaillés ;
- la rémunération mensuelle forfaitaire brute de base ;
- la réalisation d'un entretien annuel avec la hiérarchie au cours duquel seront évoqués l'organisation, la charge et l'amplitude de travail de l'intéressé de manière à évoquer les éventuelles difficultés pour mieux les prévenir sur l'année suivante et éviter ainsi le risque d'un dépassement du volume annuel de travail.

### **2.3.2.3 Durée et décompte du temps de travail**

#### **▪ Durée du travail**

La durée du travail des salariés concernés s'organisera selon un forfait annuel avec une comptabilisation du temps de travail en jours.

La convention individuelle de forfait annuel en jours conclue avec le salarié détermine le nombre de jours effectivement travaillés dans la période annuelle de référence, fixée du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année.

Le nombre maximum de jours travaillés sur la période de référence, pour un salarié bénéficiant d'un droit à congés payés complet (journée de solidarité incluse), est fixé à :

- 213 jours, lorsque le temps de travail est habituellement réparti sur 4,5 jours ;
- 209 jours, lorsque le temps de travail est habituellement réparti sur 5 jours.

Conformément aux dispositions de l'article L.3121-62 du Code du travail, les salariés bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours ne sont pas soumis :

- à la durée légale hebdomadaire de travail fixée à 35 heures (article L.3121-27 du Code du travail),
- à la durée quotidienne maximale de travail fixée à 10 heures (article L.3121-18 du Code du travail),
- aux durées maximales de travail fixées à 48 heures pour une semaine, et à une moyenne de 44 heures hebdomadaire sur 12 semaines consécutives (articles L. 3121-20 et L. 3121-22 du Code du travail).

#### ▪ **Décompte des jours travaillés**

Le temps de travail est décompté en nombre de journées ou demi-journées travaillées, en application de l'article D. 3171-10 du Code du travail.

Est réputée une demi-journée ou une journée de travail toute activité effective débutée avant et/ou après la pause méridienne, étant précisé que, quoiqu'il en soit, les journées ou demi-journées travaillées doivent nécessairement correspondre à un temps de travail réel et significatif.

#### **2.3.2.4 Rémunération**

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accompli durant la période de paie considérée et sera fixée dans le cadre d'une convention individuelle de forfait conclue avec chaque intéressé.

Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable à la classification du salarié concerné.

Les modalités de calcul sont celles prévues par les dispositions conventionnelles de branche.

Pour les années d'entrée et de sortie des salariés dans l'entreprise, la rémunération est calculée au *pro rata temporis* du temps de présence du salarié au cours de la période de référence.

Afin d'harmoniser les durées de travail au sein de la CE GEE, il sera proposé aux salariés dont le nombre de jours de travail prévu au contrat est inférieur à celui visé à l'article 2.3.2.3 (213 ou 209 jours) de voir ce nombre de jours de travail augmenter à due concurrence.

En cas d'accord, un avenant contractuel mentionnant la nouvelle durée contractuelle sera régularisé et le salarié sera éligible au versement d'une rémunération complémentaire.

Celle-ci pourra être intégrée au salaire de base des salariés qui répondent aux conditions cumulatives suivantes :

- être lié par une convention de forfait annuel en jours à la date d'entrée en vigueur du présent accord,
- occuper un emploi éligible à un forfait annuel en jours postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord,
- se voir augmenter la durée de son forfait par application des dispositions du présent accord.

Cette rémunération complémentaire sera calculée sur la base des éléments suivants :

- Le salaire journalier, correspondant au salaire mensuel brut / 21.67 jours (= *nombre moyen de jours de rémunération pour un mois*)
- Le nombre de jours à compenser mensuellement, correspondant à la différence entre le nouveau et l'ancien forfait ;
- L'assiette comprend le salaire mensuel de base et les AIA.

### 2.3.2.5 Jours de repos supplémentaires pour les salariés au forfait jour

#### ▪ Définition

Les salariés relevant du forfait annuel en jours bénéficient de jours de repos supplémentaires dans l'année (ci-après les « *jours de repos supplémentaires* »), dont le nombre est déterminé annuellement en fonction du positionnement des jours fériés chômés dans la semaine. En effet, les salariés relevant du forfait annuel en jours ne disposent pas de jours de RTT mais de jours de repos supplémentaires dont les règles de prise sont les mêmes que pour les jours de RTT.

#### ▪ Calcul des jours de repos supplémentaires

Le nombre de jours de repos supplémentaires correspondant à une convention de forfait de 213 jours (lorsque le temps de travail est habituellement réparti sur 4,5 jours) ou de 209 jours (lorsque le temps de travail est habituellement réparti sur 5 jours) pour un salarié ayant acquis l'ensemble de ses droits à congés payés, sera calculé comme suit :

***Nombre de jours de repos supplémentaires = 365 ou 366 jours – 213 ou 209 jours travaillés - les jours de week-end (samedi-dimanche ou dimanche-lundi selon le rythme de travail) - nombre de jours fériés correspondant à un jour ouvré selon la répartition du temps de travail du salarié (et hors jours spécifiques droit local) - 28 jours de congés annuels payés***

Le nombre de jours de repos supplémentaires varie donc chaque année en fonction du nombre exact de jours fériés et chômés.



Les salariés dont l'affectation se trouve sur le territoire des Départements de la Moselle (57), du Bas-Rhin (67) et du Haut-Rhin (68) bénéficient, en plus, de 2 jours fériés supplémentaires (Vendredi Saint et 26 décembre).

Les salariés à temps partiel bénéficient du même nombre de jours de repos supplémentaires que les salariés à temps plein. C'est au moment de la prise d'un jour de repos supplémentaire qu'est appliqué un coefficient, fonction du temps de travail du salarié.

Ainsi, à titre d'exemple, pour un salarié à 80% dont la base temps plein est de 5 jours (travail du lundi au vendredi), la prise d'une journée de repos sera décomptée à hauteur de 1.25.

Ce calcul n'intègre pas les éventuels jours de congés supplémentaires conventionnels et légaux tels que les jours pour circonstances familiales, jours de congés de maternité ou paternité, jours d'ancienneté...

Ces jours viendront de ce fait en déduction des 213 ou 209 jours travaillés.

À cet égard, le nombre de jours de repos supplémentaires dû au titre de chaque période de référence sera calculé par la Caisse, et fera l'objet d'une information par tout moyen des salariés concernés avant l'ouverture de la période.

#### ▪ **Prise des jours de repos supplémentaires**

Les jours de repos supplémentaires devront être pris avant le 31 décembre de l'année N.

Les jours de repos supplémentaires sont à prendre en journées ou en demi-journées, à la libre initiative du salarié.

Les formalités de demande de prise de jours de repos supplémentaires sont les mêmes que pour la prise des jours de RTT prévus à l'article 2.2.2 du présent accord.

#### **2.3.2.6 Changement d'affectation**

Dans l'hypothèse où un salarié change de poste et que ledit poste ne relève pas de la liste des emplois éligibles au forfait en jours, la convention individuelle de forfait en jours est privée d'effet. Il est alors conclu avec le salarié un nouvel avenant au contrat de travail, adapté à la nouvelle situation (horaire individuel, horaire collectif ou forfait en heures, selon le cas). Ce changement d'affectation n'impacte pas le salaire annuel brut de base du salarié (à l'exception des changements d'affectation résultant de la mise en œuvre d'une rétrogradation).

### **2.3.2.7 Gestion des entrées / sorties**

Le nombre annuel maximum de jours fixé correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés.

Lorsque le salarié ne bénéficie pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à due concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Pour les années d'entrée ou de sortie de l'entreprise, le plafond annuel de jours travaillés est obtenu par une règle de proratisation.

### **2.3.2.8 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée**

#### **▪ Jours travaillés**

Les salariés titulaires d'une convention de forfait en jours sur l'année peuvent fixer leurs jours ou demi-journées de travail, en fonction de la charge de travail, associée à leurs responsabilités, qui leur est confiée.

Ils doivent également fixer leurs jours de travail en cohérence avec les nécessités du service et de leur mission ainsi que leurs contraintes professionnelles.

De façon exceptionnelle, la Caisse peut toutefois prévoir des journées ou demi-journées de présence ou d'absence nécessaires au bon fonctionnement de l'activité, dans le respect des dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

#### **▪ Repos quotidien et hebdomadaires**

Le forfait en jours sur l'année exclut par définition tout décompte du temps de travail effectif sur une base horaire.

Cependant, il est rappelé que tout salarié titulaire d'une convention de forfait en jours sur l'année doit bénéficier de 11 heures de repos consécutives entre chaque journée de travail.

Il bénéficie également d'un temps de repos hebdomadaire minimum de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, soit un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Il est de la responsabilité individuelle de chaque salarié de s'astreindre à organiser son activité afin qu'elle s'inscrive dans des limites convenables, respectueuses en tout état de cause des repos quotidiens et hebdomadaires susvisés.

Le repos hebdomadaire est pris en priorité sur 2 jours consécutifs, dont le dimanche, sauf situation exceptionnelle.

#### ▪ **Aménagement au profit des salariés en fin de carrière**

A partir du 60ème anniversaire et à des fins d'aménagement de la fin de carrière, le régime temps de travail d'un salarié au forfait jours peut être modifié à la demande de celui-ci, sous réserve d'un délai de prévenance de 6 mois. Cette disposition ne remet pas en cause les dispositions conventionnelles d'aménagement de fin de carrière.

#### **2.3.2.9 Suivi de la charge de travail des salariés en forfait jours**

Afin d'assurer cet équilibre entre vie privée et vie professionnelle du salarié soumis à une convention individuelle de forfait en jours, la Caisse met en œuvre un suivi du nombre de jours travaillés et de la charge de travail du salarié.

Compte tenu de la latitude d'action dont ils disposent dans la détermination de leur temps de travail, les salariés concernés sont directement tenus de veiller au respect de leur temps de repos quotidien et hebdomadaire. Ils veilleront notamment à respecter une amplitude de journée de travail qui n'excède pas 13 heures.

Il est en effet entendu que les journées d'une amplitude supérieure à 13 heures ne pourraient être qu'exceptionnelles. Dans ce cas, il pourra être dérogé à cette amplitude quotidienne sous réserve que le salarié concerné décale d'autant le commencement de sa journée de travail suivante afin de respecter le repos quotidien de 11 heures.

En aucun cas le dépassement de l'amplitude quotidienne qui est laissée à l'initiative du salarié pour les besoins de l'accomplissement de sa mission ne pourra donner lieu à une contrepartie, que ce soit en repos ou en rémunération.

Pour garantir le respect de ces temps de repos et durées maximales de travail, les salariés liés à une convention de forfait jours sont soumis à un système auto déclaratif mensuel. Ce relevé sera renseigné par le salarié et adressé à la Direction des Ressources Humaines sous version électronique en début de chaque mois pour le mois écoulé. Ce relevé sera également porté à la connaissance du responsable hiérarchique.

En cas de non-respect des temps de repos minimaux quotidiens et/ou hebdomadaire, ou si ce suivi fait ressortir une charge de travail exceptionnelle, un entretien individuel avec le salarié concerné sera organisé avec sa hiérarchie afin d'apprécier la charge de travail et de discuter de l'organisation du travail.

Les parties rappellent que la durée du travail sera décomptée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié.

Par ailleurs, lors d'un entretien annuel organisé avec son supérieur hiérarchique, les salariés liés à une convention de forfait jours évoqueront l'adéquation de ce mode d'aménagement du temps de travail avec la charge de travail, l'organisation du travail, l'amplitude des journées de travail, l'articulation entre activité professionnelle et la vie personnelle ainsi que la rémunération.

## **2.4 Modalités particulières d'organisation du temps de travail**

Des modalités particulières d'organisation du travail sont prévues pour les salariés affectés au sein des entités expressément visées aux articles 2.4.1 et 2.4.2.

### **2.4.1 E-agences et agence du personnel**

Les horaires de travail hebdomadaires pour les salariés de ces deux activités sont ceux qui existent actuellement au sein de chaque Caisse à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les parties conviennent d'engager des négociations en vue de la conclusion d'un avenant au présent accord de façon à harmoniser l'horaire de travail au 1<sup>er</sup> janvier 2019, dans le respect des amplitudes existantes dans les deux Caisses d'Epargne à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

### **2.4.2 Assistance bancaire**

L'assistance bancaire bénéficie d'un aménagement du temps de travail similaire à celui du réseau commercial.

Pour rappel, ces horaires de travail hebdomadaires sont actuellement de 36h45 au sein de la CELCA et de 38h au sein de la CEA.

Les parties conviennent d'engager des négociations en vue de la conclusion d'un avenant au présent accord de façon à harmoniser l'horaire de travail au 1<sup>er</sup> janvier 2019, dans le respect des amplitudes existantes dans les deux Caisses d'Epargne à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

## **2.5 Horaires variables**

### **2.5.1 Champ d'application**

Le présent article 2.5. a vocation à s'appliquer à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018 aux salariés relevant des fonctions supports, à l'exception des salariés visés à l'article 2.3.

Ces salariés seront soumis à des horaires dits « variables », intégrant des plages de présence fixes, pendant lesquelles tous les salariés doivent être présents à leur poste, et des plages mobiles au sein desquelles ils seront libres de déterminer leurs heures de départ et d'arrivée.

## **2.5.2 Principe des horaires variables**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'horaire habituel de travail des salariés dont la durée de travail est décomptée en heures est de 38 heures hebdomadaires.

La valeur théorique de la journée de travail est fixée à 7 heures 36 minutes et celle de la demi-journée à 3 heures 48 minutes.

## **2.5.3 Plages horaires fixes et variables**

Les horaires variables comportent des plages fixes de présence obligatoire et des plages mobiles fixées comme suit :

- Plages fixes pour l'ensemble des salariés soumis aux horaires variables :  
de 09h30 à 11h30,  
puis de 14h15 à 16h15
- Plages mobiles pour l'ensemble des salariés soumis aux horaires variables :  
de 07h00 à 9h30,  
puis de 11h30 à 14h15  
Et de 16h15 à 19h00

S'agissant de la pause de déjeuner : celle-ci sera prise entre 11h30 et 14h15. Elle durera minimum 45 minutes et fera l'objet d'un décompte sur le temps de travail.

En cas de circonstances particulières (échéance d'un projet, surcroît d'activité, etc.), les salariés pourront être amenés, sur demande de leur supérieur hiérarchique, à être présents à titre ponctuel sur des plages variables, définies par ce dernier.

## **2.5.4 Modalités de gestion des horaires variables**

Les règles cumulatives applicables aux salariés soumis aux horaires variables sont les suivantes :

- > Le report d'heures d'une semaine sur l'autre est fixé à 3 heures. A la fin de chaque semaine, le crédit du salarié ne pourra excéder 3 heures en cumul.
- > Le débit d'heures d'une semaine sur l'autre est fixé à 3 heures. A la fin de chaque semaine, le débit du salarié ne pourra excéder 3 heures en cumul

Il est rappelé que seules sont considérées comme heures supplémentaires et payées comme telles les heures réalisées sur une semaine civile au-delà du crédit de 3 heures sur demande expresse et écrite du supérieur hiérarchique.

Le crédit d'heures peut être utilisé par le salarié sur les plages variables d'une semaine sur l'autre.

## **2.5.5 Modalités de contrôle des heures variables**

Le manager direct corrige les anomalies et contrôle le temps de travail de ses équipes.

Afin d'assurer le respect de l'ensemble des règles légales relatives à la durée du travail, le décompte de la durée du travail est effectué au moyen d'un système d'e-pointage sur le poste de travail.

Ce pointage constitue une obligation devant être strictement respectée par chacun des salariés soumis aux horaires variables.

## **2.6 Droit à la déconnexion**

Il est rappelé que la Charte des outils nomades demande à chaque collaborateur, quels que soient ses fonctions et son niveau de responsabilité au sein de l'entreprise, d'utiliser les outils numériques mis à sa disposition dans le respect des temps de repos (soir, week-end) des uns et des autres.

L'usage des technologies de l'information et de la communication ne doit en aucun cas se faire au détriment du respect des durées minimales quotidiennes et hebdomadaire de repos. C'est ainsi que les connexions à distance ne doivent pas se faire à l'issue d'une journée pleine de travail si cela empêche le respect des durées minimales de repos.

L'entreprise confirme à cette occasion le droit individuel de chaque salarié à la déconnexion et l'importance d'un équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Il est demandé aux salariés d'être particulièrement attentifs à cette consigne dès lors qu'ils disposent d'un ordinateur portable, d'un smartphone, et/ou d'une tablette numérique.

A ce titre, il est préconisé de ne pas envoyer des messages comme suit :

- Pendant les jours travaillés : sur les plages horaires de 19h à 7h,
- Pendant les jours non travaillés.

Toutefois, un salarié peut adresser un message sur ces périodes sans obligation de réponse immédiate du destinataire.

## **2.7 Congés et absences**

Le décompte des congés payés s'effectue en jours ouvrés. Le congé annuel s'acquiert à raison de 2.33 jours ouvrés par mois de travail. Le nombre annuel de jours ouvrés de congés payés pour un salarié présent au cours de l'exercice de référence est fixée à 28 jours.

Les parties conviennent que la période d'acquisition des congés payés s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre afin de correspondre à celle de prise des jours de RTT.

Les jours de congés payés acquis au cours de l'année N doivent être pris la même année.

Il est convenu que les salariés pourront exercer leurs droits à congés payés même s'ils ne les ont pas encore acquis en totalité. En conséquence, les salariés qui seraient débiteurs en matière de jours de congés payés envers l'entreprise, en fin d'exercice ou en cas de suspension ou de rupture du contrat de travail se verront appliquer, au choix du salarié, un ajustement salarial et/ou une imputation sur les jours de l'année suivante.

L'absence pour maladie du salarié, après prise en compte d'une franchise de 180 jours calendaires, ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

La demande de prise des congés payés sera formulée selon les modalités suivantes :  
Les formalités de demande de prise de jours de congés sont les mêmes que pour la prise des jours de RTT prévus à l'article 2.2.2 du présent accord.

Les congés payés de la période estivale donnent lieu à une planification organisée au niveau de l'entreprise, dont les modalités sont précisées par note de service.

Conformément à l'article L. 3141-6 du Code du travail, l'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

La durée des congés payés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 20 jours ouvrés, sauf demande exceptionnelle dûment justifiée.

Les parties conviennent que la fraction continue d'au moins 10 jours ouvrés de congés payés aura lieu du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de l'année N.

Au-delà du 10<sup>ème</sup> jour de congés payés consécutifs pris durant la période précitée, les congés restant pourront être pris de manière fractionnée. Dans ce cadre, un ou deux jours de congés de fractionnement seront accordés selon les dispositions légales en vigueur.

Les conjoints mariés, pacsés ou concubins notoires dans la même entreprise ont droit à deux semaines consécutives communes.

### **Article 3. Entrée en vigueur et période transitoire**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de la date de la fusion juridique telle qu'elle est envisagée à ce jour, sous réserve de la validation de l'opération de fusion entre la CELCA et la CEA, soit le 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Une période transitoire est toutefois applicable à compter de la date de la fusion juridique et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Pendant cette période, il est prévu le maintien:

- de l'horaire de travail collectif applicable dans le réseau à la date de signature du présent accord dans les périmètres de chaque Caisse ;

- de l'horaire hebdomadaire réel du travail effectif pour les fonctions support dans les périmètres de chaque Caisse ;
- du nombre d'heures intégrées aux forfaits heures applicables à chaque Caisse à la date de signature du présent accord;
- du nombre de jours correspondant aux forfaits jours applicables à chaque Caisse à la date de signature du présent accord ;
- du nombre de jours de congés payés dans les périmètres de chaque Caisse ;
- du nombre de jours RTT dans les périmètres de chaque Caisse.

Une période transitoire est également applicable pour l'assistance bancaire, l'e-@gence et l'agence du personnel, selon les modalités définies à l'article 2.4 du présent accord.

Les nouvelles plages fixes et variables, précisées à l'article 2.5.3 , sont applicables dès le 1<sup>er</sup> juillet 2018.

## **Article 4. Dispositions finales**

3

### **4.1 .Durée – Révision – Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé par avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Dans l'hypothèse d'une évolution des dispositions légales ou réglementaires mettant en cause directement les dispositions du présent accord, les discussions devront s'engager dans les trente jours suivant la publication de la loi ou du décret.

Le présent accord peut être dénoncé avec un préavis de trois mois par les parties signataires dans les conditions fixées à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

La dénonciation de l'accord fera l'objet d'une notification auprès de chacune des parties signataires et d'un dépôt dans les conditions visées par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Les parties conviennent expressément que le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle.

### **4.2 Suivi de l'accord**

Les parties signataires se réuniront tous les 2 ans, pour faire un bilan des différents éléments du présent accord.



### **4.3 Dépôt et publicité**

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (dont un en version électronique) à la Direction départementale du travail et de l'emploi et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes.

Un exemplaire original de l'accord sera remis aux parties signataires.

Une information sera donnée au personnel et le présent accord sera mis à disposition des salariés.

Le présent accord fera, également, l'objet d'un affichage sur les tableaux d'information du personnel. Il sera par ailleurs publié en ligne, sur une base de données nationale, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Fait à Strasbourg, en 12 exemplaires,

le 20 juin 2018.

**Pour la Direction de la Caisse  
d'Épargne Lorraine Champagne  
Ardenne**

Monsieur Eric SALTIEL

Mandataire en charge du Pôle  
Ressources

**Pour la Direction de la Caisse d'Épargne  
d'Alsace**

Monsieur Marion-Jacques BERGTHOLD

Mandataire en charge du Pôle Ressources

**Pour les Organisations Syndicales Représentatives de la CELCA et de la CEA**

	Nom, Prénom du Signataire	Signature
CFDT (CELCA)	Délégué(e) Syndical(e)	
CFDT (CEA)	Délégué(e) Syndical(e)	
SNE-CGC (CELCA)	Délégué(e) Syndical(e)	
SNE-CGC (CEA)	Délégué(e) Syndical(e)	
SU-UNSA (CELCA)	Délégué(e) Syndical(e)	
SU-UNSA (CEA)	Délégué(e) Syndical(e)	
SUD (CELCA)	Délégué(e) Syndical(e)	

## Annexe 1 : Détermination du nombre de jours de RTT – Exemples

- Pour un salarié effectuant 38 heures de travail hebdomadaires du lundi au vendredi en 2018, hors Alsace-Moselle :

Le nombre annuel de jours travaillés s'établit à :

365 jours calendaires - 104 jours de repos hebdomadaires - 9 jours fériés - 28 jours de congés payés = 224 jours travaillés sur l'année.

Ce résultat équivaut à :

$224 * 7.60$  heures quotidiennes travaillées = 1702.4 heures travaillées sur l'année.

Le nombre d'heures travaillées sur l'année excède la base annuelle (1607 heures) de 95.4 heures, ce qui équivaut à 12.55 jours.

Le nombre de jours de réduction du temps de travail est arrondi au demi supérieur et s'élève donc, dans cette hypothèse, à 13 jours.

- Pour un salarié effectuant 38 heures de travail hebdomadaires du mardi au samedi en 2018, hors Alsace-Moselle :

Le nombre annuel de jours travaillés s'établit à :

365 jours calendaires - 105 jours de repos hebdomadaires - 7 jours fériés - 28 jours de congés payés = 225 jours travaillés sur l'année.

Ce résultat équivaut à :

$225 * 7.60$  heures quotidiennes travaillées = 1710 heures travaillées sur l'année.

Le nombre d'heures travaillées sur l'année excède la base annuelle (1607 heures) de 103 heures, ce qui équivaut à 13.55 jours.

Le nombre de jours de réduction du temps de travail est arrondi au demi supérieur et s'élève donc, dans cette hypothèse, à 14 jours.

## **Annexe 2 : liste indicative des emplois éligibles à une convention de forfait en heures / en jours :**

Sont éligibles à une convention de **forfait jours**, tous les salariés positionnés sur un emploi suivant :

Réseau commercial : toute personne ayant des fonctions d'encadrement commercial : DC, DUC, DAA, DS, ADS, DA (à l'exception des RA, actuellement à l'horaire collectif, dont le point de vente est rattaché à une agence), DC Pro, DC Patrimonial, Directeur de Centre d'Affaire, Responsable de Middle-office.

Chargés d'Affaires : CA GP, Banquier Privé, Chargé d'Affaires Pro, Chargés d'Affaires BDR (quel que soit le marché).

Encadrant des fonctions support (Directeurs, Responsables de Département, Responsables de Service).

Chef de projet des fonctions support,

Emplois des fonctions support portant une expertise, que le libellé de l'emploi comporte la mention « expert » ou non (moniteur, animateur, juriste, analyste, auditeur...).

Sont éligibles à une convention de **forfait heures**, tous les salariés positionnés sur un emploi suivant :

Gestionnaire de Clientèle Pro (moins autonomie et qualification que l'emploi de Chargé d'Affaires Pro)

Superviseur au sein des fonctions support (hors Audit).

Ces deux listes sont établies au regard de l'autonomie et de la nature des fonctions exercées, au regard des critères mentionnés aux articles 2.3.1.1 et 2.3.2.1 du présent accord.