ACCORD RELATIF À LA DURÉE DU TRAVAIL

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

- **Les banques intégrées sous marque HSBC composant l'UES,**

ci-après dénommées «UES» et représentées par Monsieur Peter BOYLES ayant reçu mandat à cet effet, et agissant en qualité de Directeur Général de HSBC France, représentant le Groupe HSBC en France, dûment habilité à cet effet.

Étant précisé que conformément aux dispositions de l'accord portant sur la reconnaissance et les conséquences de l'existence d'une Unité Économique et Sociale (UES) regroupant les Banques intégrées sous marque HSBC, le présent accord sera applicable au sein de HSBC France, du Groupe HSBC Hervet comprenant HSBC de Baecque Beau, de HSBC UBP et de HSBC Picardie..

D'une part

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'UES, à savoir :

- **Le Syndicat CFDT** représenté par D. GENS et P. MONTRAIN
- **Le Syndicat CFTC** représenté par Gérard Hugon
- **Le Syndicat CGT** représenté par Jean COLOMAR
- **Le Syndicat FO** représenté par
- **Le Syndicat SNB** représenté par M. BINDEA et MF CEFLON

D'autre part

Après avoir rappelé que :

Pour les salariés de « l' UES », la concrétisation et le déploiement des réalisations du Plan stratégique du Groupe se traduisent dès à présent et pour les années à venir, par une mise en commun des modes d'organisation et des méthodes de travail ainsi que par un partage des apprentissages et des expériences.

Aussi, afin de tenir compte de l'évolution de ce contexte professionnel et de faire bénéficier l'ensemble du personnel d'un traitement identique et équitable au regard de la durée du travail, les parties au présent accord ont décidé de conclure un accord au sein de « l'UES .

Le présent accord emporte révision totale des accords relatifs à la durée du travail, existant dans les sociétés de « l'UES » (à savoir, actuellement, HSBC France – Groupe HSBC Hervet comprenant HSBC de Baecque Beau – HSBC UBP – HSBC Picardie).

Il constitue en cela un avenant de révision aux accords et à leurs avenants conclus au sein de la société HSBC France, ainsi qu'à tous les accords des sociétés HSBC Hervet et HSBC de Baecque Beau, de la société HSBC Picardie, et de la société HSBC UBP, relatifs à la durée du travail et/ou dont les dispositions ont le même objet que tout ou partie des dispositions du présent accord.

Sont ainsi notamment révisés : l'accord du 1er septembre 1991 de la société HSBC Hervet relatif à la négociation annuelle obligatoire, l'accord du 28 février 1991 de la société HSBC UBP relatif sur les rémunérations et les avantages du personnel (art.5), l'accord du 18 février 1993 et son avenant du 03 mars 1999 de la société HSBC France relatifs à la mise en place d'un repos de remplacement au paiement des heures supplémentaires, l'accord du 14 novembre 1997 de la société HSBC UBP relatif à la mise en place du travail par roulement dans les agences de Roissy et d'Orly, l'accord du 19 décembre 1997 de la société HSBC UBP relatif à la mise en place du travail par roulement dans les agences de Livry-Gargan et de Saint-Maur, l'accord du 24 septembre 1999 de la société HSBC Hervet relatif aux horaires décalés des collaborateurs de la Division des Services Généraux de Fussy, l'accord du 23 décembre 1999 de la société HSBC Hervet relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, l'accord du 28 janvier 2000 de la société HSBC France, et ses avenants du 21 juillet 2000 et 14 mai 2002, relatifs à la réduction et à l'aménagement du temps de travail, l'accord du 10 février 2000 de la société HSBC UBP relatif à la mise en place des 35 heures, l'accord du 20 avril 2000 de la société HSBC Hervet, et ses avenants des 05 avril 2001 et 10 décembre 2002, relatifs à la création et la mise en place d'un compte épargne temps, l'accord du 29 août 2000 de la société HSBC Picardie relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail, l'accord du 18 janvier 2001 la société HSBC Hervet relatif aux horaires variables applicables aux salariés du Groupe Hervet, l'accord du 15 mars 2002 de la société HSBC Hervet relatif à la définition et la rémunération de l'astreinte, l'accord du 22 mai 2003 de la société HSBC Picardie relatif aux conditions d'ouverture du droit à repos compensateur de remplacement, l'accord du 13 mai 2004 de la société HSBC Hervet relatif au paiement et au repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires, l'accord du 17 décembre 2004 de la société HSBC Picardie relatif aux modalités de mise en place de la journée de solidarité, l'accord du 22 décembre 2004 de la société HSBC Hervet relatif au régime des congés payés, l'accord du 27 mai 2005 de la société HSBC UBP relatif à la modification de la période de référence d'acquisition des droits à congés payés, l'accord du 23 mai 2006 de la société HSBC Picardie relatif à la modification de la période de référence d'acquisition des droits à congés payés.

Ainsi, à compter de la date d'effet du présent avenant de révision, date de la fusion juridique entre les sociétés de « l'UES », l'ensemble des dispositions du présent accord remplacera celles relatives à la durée du travail qui existaient jusqu'alors dans les sociétés de « l'UES », au titre des accords visés ci-dessus. Il emporte également dénonciation des usages éventuellement en vigueur dans les sociétés HSBC Hervet et HSBC de Baecque Beau, de la société HSBC Picardie et la société HSBC UBP relatifs à la durée du travail.

Par ailleurs, les parties précisent que leur intention commune est que l'ensemble des dispositions du présent accord est celui qui s'appliquera à l'entité issue de la fusion juridique des banques de « l'UES ».

Ils s'engagent donc à réitérer leur signature au lendemain de la fusion pour sécuriser juridiquement le bénéfice, pour l'entité issue de la fusion, des dispositions du présent accord.

Il est donc décidé ce qui suit, après information et consultation du Comité Central de l'UES respectivement en date du 18 et 27 Juin 2008.

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés des sociétés de l'U.E.S. regroupant les Banques intégrées sous marque HSBC, à savoir actuellement HSBC France, HSBC Hervet, HSBC de Baecque Beau, HSBC UBP et HSBC Picardie.

CHAPITRE 2 - DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 2.1

La durée annuelle du travail des salariés est de 1592 heures, compte non tenu de la journée de solidarité. Cette durée annuelle correspond à une durée hebdomadaire moyenne de 34 heures 50 minutes, hors journée de solidarité qui est de 7 heures.

Par ailleurs, les dispositions spécifiques prévues pour les cadres dirigeants, et ceux dont la durée de travail est exprimée en jours sont décrites aux articles 4.1 et 4.3 du chapitre 4.

ARTICLE 2.2 - DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Conformément aux dispositions de l'article L.3121-1 du code du travail, le temps de 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.

A ce titre, les pauses déjeuner, les pauses d'une durée quotidienne supérieure à 15 mn ainsi que les temps d'astreinte (à l'exception des durées d'intervention mentionnées au chapitre 6 du présent accord) ne sont pas inclus dans le temps de travail effectif.

Le temps de travail effectif doit être distingué du temps rémunéré ou indemnisé qui comprend, outre le temps de travail effectif, des temps d'inactivité tels que les congés payés, le 1er mai, les jours de repos, les absences indemnisées pour maladie, accident du travail, accident de trajet, maternité, événements familiaux, les actions de formation lorsqu'elles sont réalisées en dehors du temps de travail. Ces temps qui sont rémunérés ou indemnisés n'entrent pas dans le calcul du temps de travail effectif.

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage est considéré comme du temps de travail effectif.

ARTICLE 2.3 - DUREE DU TRAVAIL : DECOMPTE ET PRINCIPES

Le décompte du temps de travail est horaire pour l'ensemble des salariés, ci-après désignés « salariés à décompte horaire », à l'exception des cadres visés aux articles 4.1 et 4.3 du chapitre 4 du présent accord.

ARTICLE 2.4 - SUIVI DE LA DUREE ET DES HORAIRES DE TRAVAIL

Le suivi de la durée et des horaires de travail est placé sous la responsabilité de la ligne hiérarchique (et en premier lieu du supérieur hiérarchique direct) de l'entité ou du service concerné, qui doit s'assurer également du respect des durées légales maximales quotidiennes (10 heures par jour) et hebdomadaires (durée hebdomadaire maximale de 48 heures et durée hebdomadaire moyenne maximale de 44 heures sur 12 semaines consécutives) définies par le code du travail.

CHAPITRE 3 – ORGANISATION DU TRAVAIL DES SALARIÉS À DÉCOMPTE HORAIRE

ARTICLE 3.1 - MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'organisation du temps de travail s'effectue selon l'une des formules ci-après décrites. Le changement d'organisation du temps de travail pourra être mis en œuvre après information - consultation des instances représentatives du personnel concernées.

§1 Durée hebdomadaire de 38 heures, soit une durée quotidienne de 7 heures 36 minutes (7,6 heures).

La durée quotidienne de 7 heures 36 minutes est une durée moyenne.

Cette modalité est mise en œuvre dans le cadre d'une organisation du travail sur 5 jours hebdomadaires.

Les modalités de prise des jours de congé et de repos sont fixées par les règles précisées dans le chapitre 8 du présent accord.

§2 Durée hebdomadaire de 37 heures, soit une durée quotidienne moyenne de 7 heures 24 minutes (7,4 heures).

Cette modalité est mise en œuvre dans le cadre d'une organisation du travail sur 4,5 jours hebdomadaires.

Les modalités de prise des jours de congé et de repos sont fixées par les règles précisées dans le chapitre 8 du présent accord.

ARTICLE 3.2 - ORGANISATION SUR LA BASE DE SEMAINES DE 4 ET 5 JOURS

Un mode d'organisation comprenant, pour un même salarié, des semaines de 4 jours et des semaines de 5 jours sera mis en place après information-consultation des instances représentatives du personnel concernées dans les services de taille suffisante chaque fois qu'une telle formule sera compatible avec les besoins de ces services et avec la bonne satisfaction de leurs clients.

ARTICLE 3.3 - PLAGES HORAIRES JOURNALIERES.

Quelles que soient les modalités d'organisation du temps de travail, à l'exception des unités travaillant par relais (Cf. Chapitre 10) et de celles pratiquant les horaires individualisés (dits aussi « personnalisés »), les horaires de travail des salariés dans les agences et les services seront compris entre 8h10 et 18h45 dans le réseau bancaire, 8h20 et 18h15 dans les autres services.

Dans le réseau, à l'exception des unités travaillant par relais (Cf. Chapitre 10), le maximum de la plage horaire est porté à 19h30 pour les soirées conseil.

La mise en place dans le réseau d'un horaire se traduisant par un décalage de l'arrivée à l'agence des salariés concernés de plus de 1h30 par rapport aux plages horaires décrites au paragraphe précédent, devra faire l'objet d'une négociation préalable avec les organisations syndicales.

À l'intérieur des plages horaires ci-dessus, l'horaire des salariés peut être distinct de l'horaire des agences ou des services. Notamment, les salariés peuvent être amenés à travailler soit par relais ou par roulement, soit se voir attribuer des horaires de travail différents selon leurs fonctions au sein d'un même service.

La pause déjeuner est d'au moins 45 minutes et ne doit pas dépasser 1 heure 30 minutes.

ARTICLE 3.4 - TRAVAIL EN EQUIPE OU EN HORAIRE DECALE

Une liste des services ou unités pratiquant, à la date de signature du présent accord, un travail en équipes ou selon des horaires débutant avant ou se terminant après les plages définies à l'article 3.3, est annexée au présent accord (cf. annexe 1).

Certains de ces services ou unités relèvent des dispositions de l'article 5.2 du présent accord.

Pour les autres services ou unités de cette liste, les horaires mis en place (y compris en cas d'organisation en équipes) pourront continuer de déroger aux plages horaires définies à l'article 3.3. La modification éventuelle desdits horaires se ferait, conformément aux dispositifs prévus aux articles 3.1 et 3.2 du présent accord, après information et consultation des instances représentatives compétentes, de même que la mise en place d'horaires de ce type pour de nouveaux services.

CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AUX CADRES

Leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps rend la notion de décompte horaire du temps de travail inadaptée à certains cadres.

Les cadres sont répartis en trois catégories :

ARTICLE 4.1 – LES CADRES DIRIGEANTS

Les cadres dirigeants disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail, décident du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission et perçoivent une rémunération d'un niveau élevé. Il s'agit des salariés hors classification dont l'importance des fonctions de direction et la nature des responsabilités, de spectre large, impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise et des salariés hors classification dont la nature des responsabilités et la haute technicité impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions dans le cadre d'objectifs directement liés à leur métier et la perception d'une rémunération brute hors boni égale ou supérieure à 3 fois le plafond de la sécurité sociale. Ils bénéficient de 44 jours de congés et de repos, compte tenu de la journée prévue par la loi du 30 juin 2004. Ils relèvent de l'article L. 3111-2 du code du travail.

ARTICLE 4.2 – LES CADRES A DECOMPTE HORAIRE

Les cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés relèvent de l'article L.3121-39 du code du travail. Ils bénéficient de toutes les dispositions contenues dans le présent accord relatives aux salariés à décompte horaire.

ARTICLE 4.3 – LES CADRES A FORFAIT JOURS

Les cadres qui n'appartiennent pas aux catégories précédentes ont une durée du travail exprimée en jours travaillés dans l'année, et sont ci-après désignés « cadres à forfait jours ».

Il s'agit des cadres qui occupent un poste impliquant une importante autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, et dont la principale mission est d'animer et de piloter une équipe et/ou dont la mission nécessite une expertise développée dans leur métier.

Les emplois-types des cadres relevant de cette catégorie figurent dans les listes annexées au présent accord (annexe 7).

Cette catégorie comprend également les salariés hors classification qui ne relèvent pas de l'article 4.1 ci-dessus.

Les collaborateurs cadres dont les emplois-types sont visés par les listes de l'annexe 7 et relevant de la catégorie des cadres à forfait jours à la date d'entrée en vigueur du présent accord, conserveront ce statut.

Le statut de cadre à forfait jours s'appliquera à tout collaborateur cadre changeant d'emploi type ou accédant (que ce soit par embauche, par mutation interne dans le cadre d'une mobilité, y compris en provenance du groupe, ou par promotion) à l'un des emplois types visés par la liste 2 de l'annexe 7. Il s'appliquera également aux collaborateurs qui opteront pour ce statut lorsqu'ils changeront d'emploi type en accédant à l'un des emplois type visés par la liste 1 de l'annexe 7.

Une convention écrite actant de ce statut sera conclue avec chaque collaborateur concerné.

La convention individuelle de forfait devra préciser la nature des fonctions justifiant le recours au forfait journalier, le nombre de jours travaillés, le salaire forfaitaire annuel correspondant et la durée minimale de repos quotidien de 11 heures.

Les modalités de prise des jours de congé et de repos sont fixées par les règles précisées dans le chapitre 8 du présent accord. Ces jours de congé et de repos peuvent être pris par journée ou demi-journée. Le décompte se fait par le biais de l'application informatique d'enregistrement et de gestion des congés et absences.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, et dans le seul but de préserver les modes d'organisation et rythmes de travail pré-existant à la date d'entrée en vigueur du présent accord, il est prévu, tant que l'emploi-type des salariés concernés n'est pas modifié, que :

- Les cadres à décompte horaire à la date d'entrée en vigueur du présent accord, mais dont les emplois-types figurent dans les listes de l'annexe 7, pourront conserver ce statut.

- Les cadres à forfait jours à la date d'entrée en vigueur du présent accord, mais dont les emplois-types ne figurent pas dans les listes de l'annexe 7, pourront conserver ce statut.

Par ailleurs, les parties conviennent, alors même que les dispositions légales permettent désormais de proposer une convention de forfait annuel en jours à certains salariés non cadres, que ce statut ne leur sera pas étendu.

La durée du travail des cadres à forfait jours est fixée par une convention individuelle de forfait établie sur une base annuelle. Cette base ne peut être supérieure à 210 jours de travail (compte non tenu de la journée de solidarité) pour une année civile complète et un droit à congés payés complet. La durée quotidienne de travail maximale est de 10 heures.

Afin de tenir compte de la disparition de l'abondement de 3 jours crédités à leur Compte Épargne Temps, qui n'est que partiellement compensée par la réduction du nombre de jours de leur forfait, les cadres à forfait jour de l'UBP bénéficieront au 01/08/2008 d'une revalorisation de leur rémunération annuelle brute de base de 0,5%.

Pour les cadres à forfait jours travaillant dans des services relevant d'une organisation du travail sur 4,5 jours hebdomadaires la base annuelle du forfait ne peut être supérieure à 215 jours de travail (compte non tenu de la journée de solidarité) pour une année civile complète et un droit à congés payés complet. La demi-journée normalement travaillée dans le cadre de cette organisation sur 4,5 jours compte pour une journée entière de travail. La durée quotidienne de travail maximale est de 10 heures.

Des jours de repos supplémentaires seront attribués aux cadres à forfait jours, selon les modalités suivantes :

a/ Sont concernés les cadres soumis aux contraintes particulières et dans les conditions suivantes :

- Travail totalement effectué en dehors de la plage horaire 8 heures / 21 heures.

- Déplacement professionnel impliquant une nuitée à l'extérieur du domicile, ou effectué dans des créneaux horaires (départ et arrivée) antérieurs à 8 heures ou postérieurs à 20 heures.

b/ Il est attribué un jour de repos supplémentaire pour 10 jours de travail, ou nuitées, ou déplacements professionnels, effectués au cours d'une année civile dans le cadre des sujétions ci-dessus, avec un maximum de 5 jours de repos supplémentaires.

Le fait de passer dans la catégorie des cadres à forfait jours ne peut constituer un motif d'augmentation des objectifs professionnels de l'intéressé.

En effet, il est précisé que la fixation des objectifs dépend des missions attachées au poste considéré et est étrangère aux modalités d'organisation et de décompte du temps de travail dont relève ce poste.

Ainsi, il est rappelé que, si les cadres à forfait jours sont autonomes dans l'organisation de leur emploi de temps, leur temps de travail, et notamment l'amplitude de leurs journées de travail, doit être maîtrisé.

En outre, dans le réseau bancaire, les cadres à forfait jours doivent organiser leur emploi du temps de manière compatible avec l'horaire collectif de l'agence.

De même, le fait que des collaborateurs de l'agence soient cadres à forfait jours ne peut conduire à programmer, sauf exception, le début de réunions ou les rendez-vous les concernant en dehors de cet horaire de référence.

Un accident survenant sur le lieu de travail ou durant le trajet pendant la journée travaillée dans le cadre d'un forfait en jours sera déclaré par l'entreprise comme un accident du travail.

Lorsqu'il existe des situations objectives de surcharge de travail, un cadre soumis à ces contraintes exceptionnelles dans son activité professionnelle peut prendre l'initiative de déclencher la procédure d'alerte suivante :

- Entretien avec le supérieur hiérarchique destiné à rechercher les causes de cette surcharge exceptionnelle de travail et à mettre en place les mesures correctrices nécessaires.

- Si cet entretien devait révéler une origine structurelle à cette surcharge, entretien avec un gestionnaire de la DRH afin de rechercher et de mettre en oeuvre des solutions visant à la juguler.

En tout état de cause, le suivi de l'organisation du travail, de la charge de travail qui en résulte et de l'amplitude des journées de travail sera abordé au cours de l'entretien annuel d'évaluation. A cette occasion et au regard de ces éléments, des actions correctives complémentaires pourront être proposées si nécessaires.

Par ailleurs, la Direction s'engage à étudier toute demande d'un cadre à forfait jours qui souhaiterait travailler habituellement dans le cadre d'un forfait inférieur à 210 ou 215 jours (selon l'organisation du travail dans le service auquel il appartient), compte non tenu de la journée de solidarité. En cas d'accord, une convention de forfait jours réduit sera établie prévoyant notamment la rémunération, réduite au prorata temporis, ainsi qu'éventuellement, lorsque cela est possible, la répartition sur l'année des jours non travaillés supplémentaires. Bien que n'ayant pas la qualité de salarié à temps partiel, ces collaborateurs bénéficieront, dans la mesure où celles-ci sont compatibles avec les dispositions légales et réglementaires relatives aux conventions de forfait annuel en jours, des garanties accordées aux salariés à temps partiel par les dispositions conventionnelles.

CHAPITRE 5 - DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AUX SALARIES A TEMPS NON COMPLET

ARTICLE 5.1 - LES SALARIES A TEMPS PARTIEL

Les différentes mesures du présent accord s'appliquent prorata temporis aux salariés à temps partiel, et la durée annuelle du travail constatée de 1592 heures (compte non tenu de la journée de solidarité) est proratée de la même façon.

ARTICLE 5.2 - LE TRAVAIL A TEMPS REDUIT

Les salariés travaillant selon un horaire réduit, identifiés par un accord collectif, sont ceux qui ont une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article 2.1 du présent accord et bénéficient de la rémunération d'un salarié à temps complet.

La modification de l'organisation du travail des services ou unités où travaillent des salariés en horaire réduit, devra faire l'objet d'une information et consultation des instances représentatives du personnel.

CHAPITRE 6 - LES ASTREINTES

En application de l'article L. 3121-5 du Code du Travail, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Les salariés soumis à une astreinte bénéficient du paiement d'une indemnité équivalente à 20 % de leur salaire journalier avec un minimum fixé à 70,47 euros bruts, montant en vigueur à la date de signature du présent accord. Cette indemnité minimum est revalorisée chaque année sur la base de l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac.

Les salariés qui sont d'astreinte pour la durée d'une semaine bénéficient d'une prime forfaitaire de 440 euros, montant en vigueur à la date de signature de l'accord. Cette indemnité est revalorisée chaque année sur la base de l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac. Elle ne se cumule pas avec l'indemnité prévue au paragraphe précédent.

Lorsque, dans un service, la nature des activités suppose l'organisation d'une astreinte, le système d'astreinte est organisé selon un planning prévisionnel établi pour 15 jours qui fait l'objet d'un affichage dans le service concerné 15 jours calendaires au moins avant le 1er jour de la période concernée, toute modification du planning prévisionnel ne peut se faire qu'avec un préavis de 8 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles.

Les services organisés selon un système d'astreintes à la date de signature du présent accord figurent en annexe (cf. annexe 2). Si la nécessité de l'astreinte venait à disparaître dans un service, le système cesserait d'exister dans le mois suivant l'information - consultation de l'instance représentative du personnel compétente.

De la même façon si un service ne figurant pas à l'annexe du présent accord souhaitait mettre en œuvre une astreinte dans le cadre du présent chapitre, le système deviendrait opérant dans le mois suivant l'information - consultation de l'instance représentative du personnel compétente.

CHAPITRE 7 – LES HEURES SUPPLEMENTAIRES (SALARIES A DECOMPTE HORAIRE)

- Les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de référence, prévue à l'article 3.1 du présent accord, sont des heures supplémentaires.

Les reports d'heures effectués, à l'initiative du salarié, dans le cadre de la mise en œuvre d'horaires individualisés (dits aussi « personnalisés »), ne constituent pas des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont réalisées à la demande de la hiérarchie.

Cette demande doit être explicite.

Elle peut toutefois être implicite. Dans ce cas, la qualification en heures supplémentaires des heures effectuées au-delà de l'horaire normal de travail doit faire l'objet, à l'initiative du salarié, d'une validation par la hiérarchie a posteriori dans le mois calendaire où elles auront été réalisées.

L'annexe 11 précise les principes de demande et de réalisation d'heures supplémentaires.

Les modalités de décompte et le niveau de contrepartie de ces heures relèvent des dispositions prévues aux articles L 3122-6 à L3122-8, L 3122-19 à L3122-22, L3121-20 à L 3121-22, L 3121-25, L3122-1, L3122-23, L 3122-24, L 3121-1, L 3121-26 à L3121-32, L 3121-11 à L 3121-15 du code du travail.

Conformément aux articles L. 3121-22 et L 3121-24 alinéa 1 du code du travail, le salarié ayant effectué des heures supplémentaires peut opter pour le paiement majoré de ces heures ou, sous réserve de l'accord de sa hiérarchie dans les conditions décrites ci-après, pour le remplacement par un repos compensateur équivalent soit des heures supplémentaires incluant la majoration, soit des seules heures supplémentaires mais avec paiement de la majoration.

Si le salarié souhaite opter pour du repos compensateur de remplacement, il devra recueillir l'accord préalable de sa hiérarchie qui se déterminera en fonction des contraintes propres à chaque service ou unité. En application de l'article L 3121-28 du Code du Travail, le repos compensateur de remplacement est pris par journée ou demi-journée et dans un délai de deux mois à compter du jour d'option du salarié. Sous réserve du respect des articles L 3121-1, L 3121-26 à L3121-32 du Code du Travail, il peut être versé au compte épargne temps.

En cas d'accord de la hiérarchie, la direction des ressources humaines sera informée de ce choix lors de la transmission mensuelle des heures supplémentaires effectuées, cette information précisera la date de prise de ce repos de remplacement. La modification de cette date ne peut se faire qu'avec un préavis de 7 jours calendaires et la prise de repos ne peut être reportée de plus de 15 jours calendaires.

- A la fin de l'année civile, lorsqu'il est constaté que la durée du travail annuelle effectuée excède 1592 heures (compte non tenu de la journée de solidarité), les heures effectuées au-delà de ce seuil, et n'ayant pas fait l'objet d'un paiement ou d'un repos de remplacement lors du décompte hebdomadaire, sont des heures supplémentaires.

Si le salarié opte, après accord préalable de sa hiérarchie, pour le repos compensateur de remplacement, celui-ci devra être pris dans le mois suivant la constatation de ces heures.

L'imputation des heures supplémentaires sur le contingent annuel légal (220 heures à la date du présent accord) se fait selon la législation en vigueur.

En application des dispositions de l'article L. 3121-22 du code du travail, les heures supplémentaires, qu'elles soient constatées de façon hebdomadaire ou annuelle, donnent lieu à une majoration de salaire ou à un repos de remplacement dont le taux est décrit en annexe 4.

CHAPITRE 8 - LES JOURS DE REPOS ET DE CONGES

ARTICLE 8.1 – DETERMINATION DES JOURS DE CONGES ET DE REPOS

Au-delà des jours de repos hebdomadaire prévus dans le cadre du décret du 10/04/97 relatif à la durée du travail dans les établissements de banque, de finance, de crédit, d'épargne et de change, les jours de congés et de repos accordés dans le cadre du présent accord, comprennent :

- les 26 jours ouvrés de congés payés annuels (25 jours légaux + 1 jour conventionnel de branche attribué, pour une période complète de référence)

- les jours fériés non travaillés

- Un nombre de jours de repos, dits jours de RTT, déterminé en fonction de la durée annuelle de travail de 1592 heures (compte non tenu de la journée de solidarité) pour les salariés à décompte horaire, ou en fonction du nombre annuel de jours de travail de 210 ou 215 jours (compte non tenu de la journée de solidarité) pour les cadres à forfait jours, et compte tenu du nombre de jours calendaires dans l'année, des jours de repos hebdomadaire, des jours de congés payés, et des jours fériés non travaillé et ne correspondant pas à un jour de repos hebdomadaire.
  En outre, les salariés travaillant sur 5 jours du mardi au samedi, conformément à l'article 3.1 (§1), bénéficient d'un jour de repos supplémentaire.
  Ces jours de repos sont à la disposition du salarié, sauf pour 3 d'entre eux dont la date peut-être fixée collectivement par l'employeur après discussion en commission de suivi.

Les jours de chômage supplémentaires résultant d'éventuels usages locaux reconnus au niveau de la profession continueront à bénéficier aux salariés concernés.

ARTICLE 8.2 - ORGANISATION DE LA PRISE DES JOURS DE REPOS ET DE CONGES.

Les jours de congés et les jours de repos à la disposition du salarié sont pris soit sous forme de journée, soit sous forme de demi-journée. La demi-journée débute ou se termine à l'heure prévue pour le début ou pour la fin de la coupure déjeuner dans le cadre de l'horaire collectif applicable au service auquel est rattaché le salarié.

Ces jours sont à prendre dans le cadre de l'exercice civil, sauf alimentation du compte épargne temps dans les conditions prévues au chapitre 12 du présent accord.

Les nécessités liées aux activités des services et besoins de la clientèle, ainsi qu'à leurs flux, ne permet pas de définir les périodes de prise de congés de façon uniforme pour l'ensemble de l'entreprise.

La prise des jours de congés et des jours de repos, à l'exclusion des jours de repos collectifs, doit faire l'objet d'un accord préalable du supérieur hiérarchique dans le cadre du présent article. Au niveau de chaque unité ou service, un calendrier prévisionnel semestriel, correspondant aux périodes mai/octobre et novembre/avril est élaboré et affiché par le responsable hiérarchique. Il permet de prévoir la répartition des jours de congés et de repos au sein d'une unité ou service afin de tenir compte à la fois des besoins dus à l'activité et des aspirations individuelles.

En outre, il est instauré le principe d'un taux d'absence maximum de 25 % des effectifs au niveau de chaque unité ou service, avec la possibilité d'aller au-delà de ce taux dans un service ou une agence en fonction des nécessités de service.

Quelle que soit l'organisation des périodes de congé, une fraction minimale de 10 jours ouvrés est prise de façon continue entre le 1er mai et le 31 octobre.

ARTICLE 8.3 - PERIODE DE REFERENCE D'ACQUISITION ET DE PRISE DES CONGES PAYES

Conformément à la possibilité offerte par l'article L.3141-11 du code du travail, les périodes de référence des congés payés coïncident avec la période de référence des jours de RTT. Ainsi, la période de référence pour l'acquisition des congés payés court du premier janvier de l'année au 31 décembre de l'année. La période de référence pour la prise de congés payés, court du 1er janvier de l'année suivante au 31 décembre de l'année suivante.

Le rythme d'acquisition des congés payés est décrit en annexe 9.

CHAPITRE 9 - SYSTEME DES HORAIRES INDIVIDUALISES (DITS AUSSI « PERSONNALISES ») :

Conformément aux dispositions de l'accord du 10 mars 1982 réglementant le système dit des horaires « personnalisés » et de ses avenants, les plages variables peuvent être fixées à l'intérieur de créneaux horaires allant de 7h30 à 19h30.

Les services souhaitant, à la demande des salariés dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, s'inscrire dans le système des horaires personnalisés le font selon les procédures prévues par la législation et l'accord du 10 mars 1982 réglementant le système dit des horaires « personnalisés », le projet soumis aux représentants du personnel précisera les plages horaires variables et fixes ainsi que les éventuelles contraintes de fonctionnement.

CHAPITRE 10 - TRAVAIL EN EQUIPE

Le travail en équipe peut revêtir plusieurs formes ; le présent chapitre organise le travail en équipe selon deux modalités : le travail par relais et le travail par roulement.

ARTICLE 10.1 - LE TRAVAIL PAR RELAIS

Le travail par relais correspond à l'organisation d'équipes alternantes ou chevauchantes.
A la date de signature du présent accord, certains services ou unités sont déjà dotés d'une organisation de travail par relais. Ils relèvent alors selon le cas de l'article 3.4 ou de l'article 5.2 du présent accord.

Les services ou unités, qui ne travaillent pas à la date de signature du présent accord selon une organisation de travail par relais, peuvent, après information-consultation des instances représentatives du personnel, mettre en place une organisation du travail par relais.

Ils doivent dans ce cas respecter les dispositions suivantes:

- La composition des équipes est déterminée par la direction sur la base des compétences de chacun et des souhaits des salariés.

- Conformément à la législation en vigueur la liste nominative des salariés et de leur planning fera l'objet d'un affichage.

- Le planning prévisionnel des équipes est communiqué 2 fois par an.

- Cette organisation peut être modifiée au cours de l'année sous réserve du respect d'un délai de prévenance. Si cette modification est définitive, le délai est d'un mois. Si elle est provisoire, le délai est réduit à dix jours calendaires. Si cette modification se fait sur la base du volontariat, aucun délai n'est nécessaire.

ARTICLE 10.2 - LE TRAVAIL PAR ROULEMENT

Le travail par roulement correspond à une répartition différente des jours de travail entre les salariés dans le cadre de la semaine.

A la date de signature du présent accord, certains services ou unités sont déjà dotés d'une organisation de travail par roulement (exemple: agences ouvertes 6 jours sur 7). Ils relèvent alors, selon le cas, de l'article 3.4 ou de l'article 5.2 du présent accord.

Les services ou unités ne travaillant pas par roulement à la date de signature du présent accord, peuvent après information et consultation des instances représentatives du personnel, mettre en place du travail par roulement dans le cadre des plages horaires définies à l'article 3.4 du présent accord et selon le dispositif prévu aux articles 3.2 ou 3.3.

ARTICLE 10.3 – AGENCES SITUEES DANS LES AEROPORT DE PARIS

Conformément aux dispositions cumulés des articles 3.4. et 5.2. du présent accord, le dispositif en place dans les agences bancaires sous concession des aéroports de Paris est maintenu.

Il consiste en une organisation de travail par roulement pour :

- l'agence d'Orly Sud, constituée de deux équipes, l'une travaillant du lundi au vendredi, la seconde du mardi au samedi.

Il consiste en une organisation de travail par relais et par roulement pour les agences :

- d'Orly Ouest
- CDG1
- CDG2

Ces agences sont constituées chacune de deux équipes :

- l'une travaillant du lundi au vendredi
- l'autre travaillant du mardi au samedi

Étant précisé que les horaires de travail sont aménagés en roulement pour les collaborateurs de chaque équipe de sorte qu'une permanence puisse être assurée de l'heure d'ouverture à la clientèle à l'heure de fermeture.

Les horaires de travail de chaque collaborateur fait l'objet d'un affichage nominatif au sein de l'agence concernée.

Les horaires de travail et d'ouverture actuels de ces agences sont précisés à titre indicatif, étant rappelé qu'ils pourront faire l'objet, après information et consultation des instances représentatives du personnel compétentes, de modification soit à la demande des Aéroports de Paris, ou selon les besoins de l'entreprise :

- **Orly Sud est ouverte à la clientèle du lundi au samedi, de 9 heures à 17 heures ;**

  les horaires d'arrivée sont fixés à 8H55, les horaires de départ à 17H13 ;

- **Orly Ouest, CDG1 et CDG2 sont ouvertes à la clientèle du lundi au samedi, de 8H30 à 19H15**

  Pour Orly Ouest et CDG2 les horaires d'arrivée et de départ des équipes du matin sont fixés respectivement à 8H15 et 16H48, les horaires d'arrivée et de départ des équipes du soir sont fixés respectivement à 11H06 et 19H30, avec une prise retardée d'un quart d'heure par semaine pour les équipes du soir.

Pour CDG1, les horaires d'arrivée et de départ de l'équipe du matin sont fixés respectivement à 8H15 et 16H33, les horaires d'arrivée et de départ de l'équipe du soir sont fixés respectivement à 11H21 et 19H30, avec une prise retardée d'un quart d'heure par semaine pour l'équipe du soir.

CHAPITRE 11 - MODULATION ANNUELLE DU TEMPS DE TRAVAIL

Conformément à l'article L. 3122-9 du code du travail, les services comptables et de contrôle de gestion, services connaissant des variations de taux d'activité saisonnières, peuvent prévoir une durée hebdomadaire du travail qui varie sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne trente-cinq heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, 1585 heures au cours de l'année (compte non tenu de la journée de solidarité).

La durée de la semaine de travail ne pourra excéder 44 heures en moyenne sur 12 semaines. Les semaines de travail seront au moins de 33 heures sur 4 jours et au plus de 48 heures sur 6 jours.

Cette organisation du travail ne peut être mise en œuvre que dans le respect des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires définies par les articles L. 3121-34, L. 3121-35 et L 3121-36 du code du travail. Cette organisation est également applicable aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

Les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle du travail, dans les limites fixées ci-dessus, ne sont pas soumises aux dispositions des articles L. 3121-20 à L 3121-22, L 3121-25, L 3122-1, L3122-23, L 3122-24, L 3121-16 et L 3121-26 à L 3121-32 du code du travail, et ne s'imputent pas sur les contingents annuels d'heures supplémentaires prévus aux articles L 3121-11 à L 3121-15 du même code.

Constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 3121-20 à L 3121-22, L 3121-25, L 3122-1, L3122-23, L 3122-24, L 3121-16, L 3121-26 à L 3121-32 et L 3121-11 à L 3121-15 du code du travail les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée pour le service concerné, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle de 1585 heures (compte non tenu de la journée de solidarité).

Le programme indicatif de la modulation pour chacun des services concernés est fixé, après information - consultation du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, pour une année civile. Les modifications du programme de la modulation font l'objet d'une consultation du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les salariés concernés par cette organisation du travail sont prévenus des modifications de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.

Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

CHAPITRE 12 – LES COMPTES EPARGNE TEMPS

ARTICLE 12.1 - BENEFICIAIRES

Tout salarié peut ouvrir un compte épargne temps court terme ainsi qu'un compte épargne temps long terme.

ARTICLE 12.2 ALIMENTATION

ARTICLE 12.2.1 - COMPTE EPARGNE TEMPS COURT-TERME

Le CET court terme peut être alimenté par les jours et heures de congés et de repos acquis et non pris au 31 décembre de l'année en cours, mais, pour les congés payés, uniquement les jours acquis au-delà de 20 jours ouvrés.

L'alimentation totale annuelle du CET court terme est limitée à 10 jours ouvrés. Le CET court terme est d'abord crédité des congés payés puis, le cas échéant, des autres jours de repos.

Les jours de congés et de repos, acquis et non pris au 31 décembre de l'année en cours, alimentent le CET court terme, dans la limite annuelle, sauf demande contraire du salarié à une date de l'année suivante qui sera fixée par circulaire .

Toute épargne supérieure à 10 jours est versée dans le CET long terme.

Par ailleurs, le plafond sera porté à 26 jours pour les salariés originaires des D.O.M. – T.O.M., autorisés à cumuler leurs congés payés sur deux années.

ARTICLE 12.2.2 - COMPTE EPARGNE TEMPS LONG TERME

Le CET long terme peut être alimenté par les jours et heures de congés et de repos acquis, non pris au 31 décembre de l'année en cours et non versés dans le CET court terme, mais, pour les congés payés, uniquement les jours acquis au-delà de 20 jours ouvrés.

Le salarié peut choisir d'alimenter directement le CET long terme, sans nécessairement alimenter le CET court terme.

Les jours de congés et de repos, acquis et non pris au 31 décembre de l'année en cours, et qui ne sont pas épargnés dans le CET court terme, alimentent le CET long terme sauf demande contraire du salarié à une date de l'année suivante qui sera fixée par circulaire.

Les salariés de plus de 55 ans ayant un treizième mois complet peuvent également alimenter ce compte par le versement de ce treizième mois pour un montant correspondant à une épargne de 22 jours. Les salariés à temps partiel bénéficient du même droit, dans les mêmes conditions (être âgé de plus de 55 ans et avoir un treizième mois complet), au prorata de leur taux d'activité, leur compte sera donc crédité de 22 jours que multiplie leur taux d'activité. Les cadres à forfait jours réduit bénéficient du même droit, et dans les mêmes conditions (être âgé de plus de 55 ans et avoir un treizième mois complet), leur compte étant crédité d'un nombre de jours égal à 22 multiplié par le rapport entre le nombre de jours de leur forfait réduit et 211 ou 216 jours.

L'alimentation totale annuelle du compte épargne temps long terme est limitée à 10 jours ouvrés (hors versement du 13ème mois).

Cette limite est portée à 15 jours ouvrés pour les salariés âgés de plus de 55 ans et pour les cadres visés aux articles 4.1 et 4.3 (hors versement du 13ème mois).

ARTICLE 12.3 – UTILISATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS COURT TERME, MODALITÉS ET INDEMNISATION DU CONGÉ

Cette épargne est à la disposition du salarié pour financer une absence d'une durée d'une demi journée minimum moyennant un délai de prévenance, afin de prendre en compte les contraintes organisationnelles de service.

Le délai de prévenance est de :
- 1 semaine pour une absence d'une demi journée à 2 jours ;
- 2 semaines pour une absence de 3 à 5 jours,
- 1 mois pour les absences de 6 à 10 jours.

Le responsable hiérarchique est tenu d'apporter une réponse dans les 3 jours ouvrés de la formulation de la demande. Son acceptation n'est pas révocable sauf exceptionnellement dans le cas de nécessités impérieuses de service validées par le responsable RH concerné. L'employeur assumerait les éventuels frais résultant de cette annulation. A contrario le fait qu'une demande soit exprimée en respectant les délais de prévenance fixés n'ouvre pas droit à une acceptation automatique de cette demande .

L'indemnisation du congé est calculée sur la base du salaire de base mensuel brut et des éventuelles primes fixes mensuelles, constatés au moment du départ en congé, à l'exclusion de tous les éléments variables, et selon la même périodicité que celle des salaires et elle en suit le régime fiscal et social.

L'absence indemnisée par le CET court terme est pris en compte pour la détermination des droits à congés.

Sauf dispositions spécifiques temporaires ou pérennes résultant de la loi, qui viendraient en rajouter un ou plusieurs, aucun autre motif de déblocage que la prise de jours de repos n'est possible hors la rupture du contrat de travail.

ARTICLE 12.4 - UTILISATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS LONG TERME

ARTICLE 12.4.1 – CAS D'UTILISATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS LONG TERME

§1 L'épargne constituée est utilisée à la convenance du salarié pour indemniser en tout ou partie :

a) Un congé sans solde d'une durée minimale de 2 mois, au titre d'un congé pour convenances personnelles, quel qu'en soit le motif, étant précisé que l'épargne consommée peut être inférieure à la durée du congé.

   La condition de durée minimale du congé n'est pas exigée pour les salariés dont la famille réside dans un pays dont l'éloignement géographique rend nécessaire un temps de déplacement particulièrement long (c'est le cas notamment des salariés dont la famille résiderait dans les DOM-TOM ou plus généralement en dehors des limites géographiques de l'Europe), et qui souhaiteraient accoler un congé sans solde à leurs congés payés. Cette faculté est néanmoins limitée à une fois tous les 2 ans.

b) Un congé de fin de carrière quelle que soit sa durée,

c) Un congé paternité, un congé parental sans solde, un congé de soutien familial, un congé de présence parentale, un congé de solidarité familiale, quelle que soit leur durée.

d) Tout ou partie des heures ou des jours non travaillés en cas de passage à temps partiel ou de passage à un forfait inférieur à 210 ou 215 jours (compte non tenu de la journée de solidarité) dans le cadre d'un forfait jours réduit,

e) Des temps de formation effectués par les salariés en dehors du temps de travail.

Aucune condition de délai à compter de la date d'épargne n'est exigée pour l'utilisation des droits à repos et congés placés dans le CET long terme.

Lors de la prise d'un congé indemnisé par le compte épargne temps long terme, il est procédé, par l'entreprise, à un abondement de 1 jour pour 4 jours utilisés. En cas de décès, l'abondement est versé aux ayants droit du salarié qui n'a pu prendre son congé.

§2 Les droits affectés au CET long terme peuvent être utilisés pour alimenter un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) ou un Plan d'Épargne Retraite (PER).

Les parties rappellent qu'à la date de signature du présent accord, les droits affectés au CET long terme sont assujettis aux charges sociales, à la CSG, à la CRDS et à l'impôt sur le revenu lorsqu'ils alimentent l'un des Plans d'Épargne mentionnés ci-dessus.

Lorsque les droits affectés au CET long terme sont utilisés pour alimenter le fonds H d'un PEE ou d'un PER, ils ne sont pas pris en compte au titre du plafond de versements volontaires (quart de la rémunération annuelle du salarié). Dans ce cas, ils ne bénéficient pas de l'abondement prévu au § 1 ci-dessus.

§3 Les droits affectés au CET long terme peuvent également être utilisés pour permettre le rachat, dans les conditions légales en vigueur, d'annuités manquantes pour le calcul de la pension de retraite. Les parties rappellent qu'à la date de signature du présent accord, cette utilisation du CET long terme entraîne l'assujettissement aux charges sociales, à la CSG, à la CRDS et à l'impôt sur le revenu.

§4 Sauf dispositions spécifiques temporaires ou pérennes résultant de la loi, qui viendraient en rajouter un ou plusieurs, aucun autre motif de déblocage que ceux visés ci-dessus n'est possible hors la rupture du contrat de travail.

ARTICLE 12.4.2 - PRISE ET INDEMNISATION DU CONGE FINANCE PAR LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS LONG TERME

• Hormis les cas prévus au (c) de l'article 12-4-1, la demande de prise de congé doit être faite par écrit et avec un préavis de trois mois avant le début du congé.

• 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.

• Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé sont calculées sur la base de son salaire de base mensuel brut et des éventuelles primes fixes mensuelles, constatés au moment de son départ en congé, à l'exclusion de tous les éléments variables.

• Cette indemnité versée selon la même périodicité que celle des salaires est soumise au régime fiscal et social dans les conditions du droit commun.

ARTICLE 12.4.3 - CONDITIONS DE RETOUR A L'ISSUE D'UNE ABSENCE DE LONGUE DUREE

Hormis dans le cas d'un congé de fin de carrière, à l'issue d'une absence de 3 mois ou plus, quelle qu'en soit le motif, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire dans son métier d'origine ou un nouveau métier, assorti d'une rémunération au moins équivalente. En cas de retour dans un nouveau métier, il lui sera proposé la formation adéquate indispensable.

ARTICLE 12.5 - DÉBLOCAGE AUTOMATIQUE DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS COURT TERME ET LONG TERME

En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, il est procédé au déblocage automatique du compte épargne temps court terme et long terme.

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 au moment de la rupture du contrat de travail sur la même base que celle décrite aux articles 12.3 et 12.4.2 du présent accord.

CHAPITRE 13 - SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

Les parties signataires, conscientes de l'importance d'assurer la réalisation effective des objectifs du présent accord, constituent une commission de suivi au niveau de l'entreprise.

Celle-ci sera composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au sein de l'UES existant entre les sociétés visées au chapitre 1 « champ d'application du présent accord », et 2 représentants désignés par l'ensemble de ces sociétés.

La commission sera investie de la mission suivante :

- Discuter de la fixation des jours collectifs dans les conditions prévues à l'article 8.1
- Proposer d'éventuelles mesures d'ajustement au vu des difficultés rencontrées dans l'application de l'accord.

A cette fin la commission se réunira deux fois pendant la première année d'application et 1 fois par an ensuite.

CHAPITRE 14 - CADRE LEGISLATIF ET CONVENTIONNEL

ARTICLE 14.1 - CADRE LEGISLATIF

Le présent accord deviendrait caduc si les dispositions législatives et réglementaires qui ont présidé à sa conclusion venaient à être modifiées ou à disparaître.

ARTICLE 14.2 - CADRE CONVENTIONNEL

Le présent accord est établi sur la base des dispositions conventionnelles de branche applicables dans les établissements bancaires notamment en matière de durée du travail.

En cas de modification de celles-ci pouvant avoir un impact sur le présent accord, les parties signataires conviennent de se rencontrer afin d'adapter, si nécessaire, le présent accord au nouveau dispositif conventionnel de branche.

Dans tous les cas, les dispositions du présent accord ne sauraient se cumuler avec toute disposition de même nature existante, ou à venir, au niveau de la branche.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent les dispositions de même nature des usages d'entreprise ou d'établissement et celles de même nature contenues dans des accords en vigueur signés au niveau de chaque société visée au chapitre 1 « champ d'application » du présent accord, devenues sans objet.

CHAPITRE 15 – ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur au jour de la date de la fusion juridique entre les sociétés de « l'UES ».

Les conditions de dénonciation et la durée du préavis précédant la dénonciation sont celles prévues aux articles L 2222-6 alinéa 1 et 2, L 2261-9 à L 2261-11, L 2261-13 et L 2261-14 du Code du Travail.

CHAPITRE 16 – DEPOT DE L'ACCORD ET PUBLICITE

Conformément aux dispositions des articles D2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires originaux dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Ce dépôt sera assorti de la liste, en trois exemplaires, des entreprises et établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

Un exemplaire original sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie. Enfin, en application des articles L2262-5 et D2262-1 du Code du travail, le présent accord sera communiqué aux salariés de l'entreprise via sa mise à disposition sur l'intranet des sociétés de « l'UES ». Les avenants éventuels au présent accord feront l'objet des mêmes modalités de dépôt.

Fait à Paris, le 9 Juillet 2008 en 8 exemplaires, dont trois pour les formalités de publicité.

Pour l'UES

M. Peter BOYLES, en qualité de Directeur Général d'HSBC France, représentant le Groupe HSBC en France

Pour la CFDT, D. GENS P. MONTMAIN

Pour la CFTC,

Pour la CGT, Jean COLOMAR

Pour FO,

Pour le SNB, Maryvonne BINDER M.F. LEFLON

ANNEXE 1

Liste des services ou unités pratiquant avant la date d'entrée en vigueur du présent accord un travail en équipe ou en horaire décalé ou selon des horaires débutant avant ou se terminant après les plages définies à l'article 3.3. du présent accord.

- **Global Banking and Market (Banque de Grande Clientèle et de Marché)**

Back office du Département des Marchés de Taux et de Change

- **Direction des Systèmes d'Information**

Data Center (équipe Pilotage et-équipe SWIFT)
HSBC Assistance

- **Direction des Opérations**

Courrier (y compris site de FUSSY) (1)
Standard

- **Direction de l'Immobilier d'Exploitation**

Accueil
Pompiers

- **Direction Générale des Réseaux**

Agences situées dans les Aéroports de Paris : Orly Sud, Orly Ouest, Roissy CDG 1, Roissy CDG 2
Agence de Saint-Maur (94)
Centre de Relations Clients

(1) Les collaborateurs concernés par cet horaire décalé bénéficient d'une prime telle que définie par l'article 3 « contrepartie de la sujétion aux horaires décalés » de l'accord du 24/09/1999 révisé par le présent accord.

ANNEXE 2

Services organisés selon un système d'astreinte :

HTS - HSBC Technology & Services (HSBC Technologie et Services informatiques)

- **Etudes et Développement :**

  - Client and staff Channel
  - Retail Banking systems
  - Payments
  - Business analysis
  - Programme Fusion

- **Production :**

  - Intégration des projets
  - PCS (Production Contrôles et Services)
  - Télécommunication et systèmes distribués
  - Infrastructures, Immobilier et Logistique
  - Groupe Systèmes
  - Sécurité Informatique

Global Banking and Market (Banque de Grande Clientèle et de Marché) : Direction de l'informatique (IT)

ANNEXE 3

Modalités de décompte du temps de travail

Pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures, la durée annuelle de travail de 1592 heures (compte non tenu de la journée de solidarité) correspond à une durée hebdomadaire multipliée par le nombre de jours normalement travaillés, c'est à dire pour les salariés ayant utilisé la totalité de leur droit à congés payés au 31 décembre de l'année examinée et n'ayant affecté aucun jour de repos sur un compte épargne temps.

Afin de maintenir la règle de la mensualisation des salaires il convient de neutraliser le positionnement des jours non imputés sur la réduction du temps de travail ainsi que ceux affectés au compte épargne temps.

La durée supplémentaire du temps de travail s'apprécie au 31 décembre de chaque année selon les modalités suivantes :

Temps travaillé sur l'année N (ne sont pas prises en compte les journées non travaillées quel qu'en soit le motif) déduction faite des heures supplémentaires déjà prises en compte soit par un paiement soit par la transformation en repos de remplacement
Plus la valeur des jours assimilés à du temps de travail effectif (absences rémunérées et temps passé en formation ne faisant pas l'objet d'un co-investissement)
Plus la valeur des jours de congés payés pris (normalement) du 1er janvier au 31 décembre de l'année N
Moins la valeur des congés restant à prendre au 31 décembre de l'année N
Moins la valeur des jours de repos imputés à la réduction du temps de travail et celle du repos de remplacement affecté au compte épargne temps

Le temps de travail annuel constaté est le résultat de cette opération.
La fraction supérieure à 1592 heures (compte non tenu de la journée de solidarité) correspond à des heures effectuées devant faire l'objet du traitement prévu au Chapitre 7 du présent accord relatif aux heures supplémentaires.

Les modalités de calcul ci-dessus seront adaptées aux dispositions applicables aux salariés dont la durée du travail n'est pas exprimée en heures.

ANNEXE 4

HEURES SUPPLEMENTAIRES

RAPPEL DES DISPOSITIONS LEGALES

(entreprises > 20 salariés)
Art. L. 3121-22 et L 3121-26 Code du travail

Régime applicable de la 1ère à la 8ème heure supplémentaire	**+ 25 %** de majoration de salaire **ou + 25 %** de repos compensateur de remplacement
Régime applicable à partir de la 9ème heure supplémentaire	+ 50 % de rémunération **ou** + 50 % de repos compensateur de remplacement
Repos compensateur obligatoire	Les heures supplémentaires effectuées : - **à l'intérieur du contingent légal (220 heures par an)** ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire d'une durée égale à **50 %** du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de **41 heures**. - **au-delà du contingent légal** ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire d'une durée égale à **100 %** de ces heures supplémentaires.

ANNEXE 5

SALARIES EN DECOMPTE HORAIRE
TRAVAILLANT DANS UN SERVICE A 38 HEURES SUR 5 JOURS (lundi/vendredi)

(Exemple de l'année 2008)

	DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL	APPLICATION DE L'ACCORD D'ENTREPRISE HSBC France
Congés payés	25	25
26ème jour	0	1
Jour férié légal chômé (1er mai)	1	1
Jours fériés d'usage		8
Jours supplémentaires		3 (jours collectifs)
Autres jours RTT		14.60
Journée de Solidarité		(-) 1
Total jours de congés et de repos	26	51.60
Rappel : Réduction temps de travail hebdomadaire		1 heure (39 h ⇒ 38 h)

ANNEXE 5 BIS

SALARIES EN DECOMPTE HORAIRE
TRAVAILLANT DANS UN SERVICE A 38 HEURES SUR 5 JOURS (mardi/samedi)

(Exemple de l'année 2008)

	DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL	APPLICATION DE L'ACCORD D'ENTREPRISE HSBC France
Congés payés	25	25
26ème jour	0	1
Jour férié légal chômé (1er mai)	1	1
Jours fériés d'usage		6
Jours supplémentaires		3 (jours collectifs)
Autres jours RTT		17.60
Journée de Solidarité		(-) 1
Total jours de congés et de repos	26	52.60
Rappel : Réduction temps de travail hebdomadaire		1 heure (39 h ⇒ 38 h)

ANNEXE 6

SALARIES EN DECOMPTE HORAIRE
TRAVAILLANT DANS UN SERVICE A 37 HEURES SUR 4,5 JOURS (mardi/samedi)

(Exemple de l'année 2008)

	DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL	APPLICATION DE L'ACCORD D'ENTREPRISE HSBC France
Congés payés	25	25
26ème jour	0	1
Jour férié légal chômé (1er mai)	1	1
Jours fériés d'usage		8
Jours supplémentaires		3 (jours collectifs)
Autres jours RTT		9
Journée de Solidarité		(-) 1
Total jours de congés et de repos	26	46
Rappel : Réduction temps de travail hebdomadaire		2 heures (39 h ⇒ 37 h)

ANNEXE 7

LISTE 1

Métiers repères ou emplois-types pour lesquels les salariés cadres peuvent opter pour le statut de cadre à forfait jours

Métier repère	Emploi type
Chargé de clientèle professionnels	Tous emplois types
Conseiller en Patrimoine	Conseiller Premier

LISTE 2

Métiers repères ou emplois-types dont les salariés cadres relèvent du statut de cadre à forfait jours

Métier repère	Emploi type
Chargé de clientèle entreprises	Tous emplois types à l'exception de : Assistante commerciale entreprise
Responsable point de vente	Tous emplois types à l'exception de : Responsable équipe centre de contact
Responsable d'unité ou expert	Tous emplois types à l'exception de : Adjoint au Responsable de service Back- Office Responsable adjoint UGS Responsable Equipe Back- Office Superviseur Accueil Superviseur Accueil et Gestion des Service Superviseur Gestion des services
Analyste risques	Tous emplois types
Concepteur et conseiller en Opérations et produits financiers	Tous emplois types
Inspecteur, auditeur, déontologue	Tous emplois types
Opérateur de marché	Tous emplois types
Responsable de projet informatique et organisationnel	Tous emplois types
Informaticien	Tous emplois types à l'exception de : Technicien d'exploitation Télé assistant informatique

Juriste, fiscaliste	Tous emplois types
Métiers ressources humaines	Tous emplois types à l'exception de : Gestionnaire paie administration du personnel
Assistant technique, secrétaire	Documentaliste Responsable administratif
Spécialiste du marketing	Tous emplois types
Contrôleur de gestion	Tous emplois types
Métiers comptabilité	Tous emplois types à l'exception de : Comptable Comptable OPCVM
Métiers communication	Tous emplois types
Chargé d'activités non bancaires	Cuisinier Gestionnaire logistique moyens généraux Gestionnaire sécurité Assistante sociale
Responsable d'unité ou expert traitant des activités non bancaires	Tous emplois types

ANNEXE 8

Dispositions applicables aux collaborateurs travaillant dans les agences situées dans les aéroports de Paris visées à l'article 10.3

- **Formation professionnelle**

Les salariés affectés aux agences visées à l'article 10.3 du présent accord continueront à bénéficier de toutes les dispositions légales conventionnelles ou internes à l'entreprise concernant la formation professionnelle.

- **Garde d'enfant**

Les salariés exposés à des frais supplémentaires de garde d'enfant du fait des horaires élargis le soir se verront indemnisés dans les conditions suivantes :

- les bénéficiaires font partie de l'équipe du soir ;
- ils ont un enfant de moins de 13 ans ;
- l'indemnité est versée aux bénéficiaires (père ou mère) sur justificatif de la garde effective
- le montant de l'indemnité est fixé à 4,57 euros bruts de l'heure et par enfant, dans la limite des frais réels ; cette indemnité est indexée sur l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac.
- la période de prise en charge est fixée à la plage horaire 18 h00 / 20 h 30

Cette prime pourra se cumuler avec la prime de crèche résultant de l'accord en vigueur au sein de HSBC France ou de tout nouvel accord instituant cet avantage, notamment dans le cadre des négociations en cours sur le statut collectif au sein de l'UES.

- **Déplacement inter agences situées dans la zone ADP Roissy**

L'entreprise assurera le paiement des indemnités kilométriques au titre des liaisons entre agences, dès lors qu'il s'agit de déplacements prévus dans le schéma général de fonctionnement, c'est-à-dire les « détachements » pour assurer l'ouverture ou la fermeture dans un autre site. Ces déplacements, assimilables à des déplacements professionnels, seront couverts par l'assurance groupe HSBC France.

- **Transports spécifiques aux agences situées dans la zone ADP Orly**

L'entreprise prendra à sa charge, pour les éventuels utilisateurs, 70 % du coût d'un abonnement à Orlyval ou Jetbus, dès lors que ces transports spécifiques ne sont pas accessibles avec la Carte Orange ou le Passe Navigo.

Cette prise en charge, réservée au personnel des agences d'Orly, s'ajoutera à celle de la Carte Orange ou du Passe Navigo en vigueur pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

ANNEXE 9

Rythme d'acquisition des congés payés

Les droits à congés payés s'acquièrent pendant l'année de référence en fonction du travail effectué mois par mois (un mois étant équivalent à 4 semaines) selon le rythme suivant :

Temps de travail effectif	Nombre de jours ouvré acquis
4 semaines	4 jours
8 semaines	6 jours
12 semaines	8 jours
16 semaines	10 jours
20 semaines	12 jours
24 semaines	14 jours
28 semaines	17 jours
32 semaines	19 jours
36 semaines	21 jours
40 semaines	24 jours
44 semaines	25 jours
48 semaines	26 jours

Seul le travail effectif, ou les périodes assimilées comme tel, génère des droits à congés payés.

ANNEXE 10

Règles particulières relatives aux cadres à forfait jours

I. Rappel

La loi définit plusieurs catégories de cadres et distingue :

1/ Ceux dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif, ou les plages fixes de l'horaire individualisé du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

Ce sont les cadres à décompte horaire.

2/ Ceux qui, parmi les cadres hors classe, décident du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission, disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail, et sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome.
Ce sont les cadres dirigeants.

3/ Ceux qui n'appartiennent pas aux catégories précédentes. Ils disposent d'une importante autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, de la manière dont ils affectent leur temps à leurs différentes missions. Ils peuvent être des responsables d'équipes, ou des « experts » avec ou sans responsabilités managériales, aussi bien dans les fonctions support (ex. juriste) que dans les fonctions commerciales (ex. Conseiller Clientèle CMB).
Ce sont les cadres à forfait jours.

II. Modalités d'exécution du travail pour un cadre à forfait jours

A. Durée du travail

Le cadre à forfait jours travaille 210 jours par an (compte non tenu de la journée de solidarité). La principale conséquence du forfait jours est la disparition de la notion de décompte horaire du temps de travail.

Toutefois, l'accord en vigueur chez HSBC France fixe à 10h00 par jour la durée maximale du travail du cadre à forfait jours et complète ainsi la loi qui ne prévoit aucune autre limite que l'application de la durée minimale de repos quotidien de 11 heures.
Le cadre à forfait bénéficie des 2 jours de repos hebdomadaires consécutifs, dont le dimanche.

B. Application pratique

Les règles suivantes doivent être appliqués.

- la durée de 10 heures de travail par jour fixée par accord n'est pas la durée « normale » de travail mais la durée maximale, et doit être exceptionnelle ;
- le niveau d'activité / volume de production est défini par rapport à la mission / à la nature des tâches et en aucun cas par rapport au statut.

De ces règles, il résulte que :

- les objectifs étant fixés par rapport aux missions du poste considéré, leur niveau ne peut être majoré au motif que son titulaire serait au forfait jours ;
- les réunions ou les rendez-vous concernant les cadres au forfait jours doivent être fixés en tenant compte de l'horaire de référence et ne peuvent être programmés, sauf exception, en dehors de cet horaire (à ce titre, le fait d'utiliser le terme « invitation » au lieu de « convocation » pour une réunion ou un rendez-vous constituerait un artifice inapproprié) ;
- dès lors que le statut de cadre à forfait confère une grande autonomie dans l'organisation de son emploi du temps, cette autonomie peut tout aussi bien le conduire à prendre l'initiative de prolonger une journée de travail que de la raccourcir, dès lors que cette initiative est compatible avec la bonne marche du service.

III. Modalités d'information des collaborateurs

La présente note sera adressée à tous les responsables hiérarchiques.

Elle sera remise à tout salarié cadre à forfait jours, ainsi qu'à tout salarié accédant à ce statut. Dans ce dernier cas, la note sera remise au salarié en même temps que l'avenant à son contrat de travail, et une copie en sera remise à son supérieur hiérarchique.

Principes relatifs aux demandes et à la réalisation d'heures supplémentaires

1 - Les heures supplémentaires sont celles dont la réalisation porte la durée hebdomadaire du travail au-delà des horaires de référence de l'unité de travail du salarié.

2 - Les heures supplémentaires ont pour finalité de permettre de faire face à un surcroît temporaire de la charge de travail. Elles ne peuvent devenir un élément pérenne de l'organisation du travail de l'unité de travail.

3 - Dans les unités travaillant dans le cadre d'un système d'horaires individualisés, les systèmes de report permettent de réguler le nombre d'heures effectuées.

4 - Dans les unités travaillant dans le cadre d'un horaire collectif, il n'existe pas de système de report permettant de réguler les heures effectuées. Par ailleurs, les heures effectuées au delà de l'horaire de référence de ces unités ne constituent pas toujours des heures supplémentaires. En effet ces dernières peuvent, par exemple, représenter le rattrapage par le salarié d'une absence exceptionnelle inférieure à une demi journée autorisée par la hiérarchie.

5 - Le formulaire de demande de paiement des heures supplémentaires (en libre accès sur IRHIS) est établi par le salarié et signé, ou refusé, sous huit jours par le responsable hiérarchique demandeur. Le salarié conserve une copie de ce formulaire.