

10/07/2003

**ACCORD RELATIF AU TRAVAIL A TEMPS REDUIT DES CADRES DE LA
CATEGORIE 2
ACCORDS D'ENTREPRISE**

Entre d'une part,

La Direction de Natexis Banques Populaires, représentée par Monsieur François Ladam, en sa qualité de Directeur Général dûment habilité,

et d'autre part,

Les organisations syndicales de Natexis Banques Populaires,

il est convenu ce qui suit :

Article 1 - Contexte du temps de travail chez Natexis Banques Populaires

Les dispositions relatives au temps de travail de Natexis Banques Populaires sont notamment régies par les accords collectifs du 29 décembre 2000 et du 4 avril 2002.

Ces accords s'inscrivent dans le cadre de la loi numéro 2000 – 37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail et de ses décrets d'application.

L'accord du 29 décembre 2000 et l'accord du 4 avril 2002 définissent 3 catégories de salariés :

Catégorie 1 : Les techniciens des métiers de la banque et les cadres assimilés

Cette catégorie comprend les techniciens des métiers de la banque ainsi que les cadres occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et dont la durée du travail peut être prédéterminée.

Ces salariés relèvent des articles L. 212-1 et suivants et L. 212-15-2 du code du travail. Leur temps de travail est enregistré.

Cette catégorie de salariés n'est pas concernée par le présent accord.

Catégorie 3 : Les cadres dirigeants

Conformément à l'article L. 212-15-1 du code du travail, les cadres dirigeants sont définis par 3 critères cumulatifs :

- l'exercice de responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps,
- l'existence d'une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome,
- le versement d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette catégorie comprend les membres du Comité de Direction Générale de Natexis Banques Populaires.

En application des dispositions de l'article L. 212-15-1 du Code du travail, ces cadres ne sont pas soumis à la législation de la durée du travail. Ils bénéficient toutefois de 43 jours de congés par année complète d'activité et dès lors que les congés payés sont acquis et pris en totalité dans l'année.

Le nombre de jours travaillés par ces salariés ne peut être supérieur à 218 jours de travail par année civile compte tenu d'un droit à congés complet.

Catégorie 2 : Les autres cadres

Cette catégorie comprend les cadres qui ne relèvent pas des catégories 1 et 3 ci-dessus. Ces salariés relèvent de l'article L. 212-15-3 III du code du travail. Cette catégorie de salariés est définie à l'article I-2 de l'accord du 29 décembre 2000 et à l'article 1 de l'accord du 4 avril 2002.

Leur temps de travail est exprimé en jours travaillés dans l'année. Ces salariés bénéficient de 53 jours de congés et de repos par année complète d'activité.

La durée du travail des cadres de la catégorie 2 est ainsi fixée sur une base annuelle qui ne peut être supérieure à 208 jours de travail par année civile compte tenu d'un droit à congés complet.

Article 2 - Objet du présent accord

L'article L. 212-15-3 III du code du travail permet de comptabiliser en jours la durée du travail des cadres mentionnés à ce même article, à condition qu'un accord d'entreprise prévoit expressément cette possibilité.

Les accords d'entreprise du 29 décembre 2000 et du 4 avril 2002 ont prévu cette possibilité pour les cadres appartenant à la catégorie 2 ci-dessus mentionnée.

L'accord d'entreprise du 29 décembre 2000 prévoit également dans son article I-5 la possibilité pour les cadres de la catégorie 2 de travailler à temps réduit, c'est-à-dire un nombre de jours inférieur à 208 jours par an.

L'objet du présent accord étant de préciser les règles applicables aux salariés travaillant à temps réduit, il complète les accords du 29 décembre 2000 et du 4 avril 2002 et remplace et annule le paragraphe intitulé " Salariés à temps non complet de la catégorie 2 " de l'article I-5 de l'accord du 29 décembre 2000.

En conséquence, les dispositions des accords du 29 décembre et du 4 avril 2002 applicables aux cadres dont la durée du travail est calculée en jours et qui ne sont pas spécifiques aux forfaits annuels fixés à 208 jours sont applicables aux cadres à temps réduit, et notamment les mécanismes de contrôle et de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude de la journée et de la charge de travail prévus à l'accord du 4 avril 2002.

Les avenants à temps réduit ayant été conclus en application de l'article I-5 ci-dessus mentionné restent en vigueur.

L'ensemble des dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés qui demanderont à travailler à temps réduit postérieurement à son entrée en vigueur et à ceux dont la demande alors en cours n'aura pas encore été acceptée à sa date d'entrée en vigueur.

Article 3 - Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique aux salariés de la catégorie 2 ci-dessus mentionnée à statut bancaire, travaillant sur le territoire français ou régis par les textes en vigueur en France, de la société Natexis Banques Populaires.

Article 4 - Modalités d'organisation du travail à temps réduit pour les cadres de la catégorie 2

4 - 1 Principes du temps réduit

Il n'est en principe procédé à aucun recrutement pour travailler à temps réduit par destination.

Tout salarié mentionné à l'article 3 du présent accord peut solliciter de travailler à temps réduit.

Est considéré à temps réduit tout salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée conventionnelle maximale de travail, soit 208 jours de travail par an en tenant compte d'un droit à congés complet.

Tout salarié appartenant à la catégorie 2 mentionnée ci-dessus peut demander à opter pour une durée de travail arrondie de 104 jours, 125 jours, 146 jours, 166 jours et 187 jours par an en tenant compte d'un droit à congés complet et d'un nombre de jours travaillés de 208 (soit le nombre de jours prévus par les accords du 29 décembre 2000 et du 4 avril 2002.

Si le passage à temps réduit est accepté par le Direction des Ressources Humaines, la rémunération du salarié est proratisée en fonction de sa nouvelle durée du travail.

Cette rémunération est forfaitaire et constitue la contrepartie de leur mission ; le versement de la rémunération mensuelle est lissé sur l'année.

4 - 2 Modalités administratives de passage à temps réduit

La demande de passage à temps réduit émanant d'un salarié de l'entreprise est adressée à la Direction des Ressources Humaines, avec copie à la hiérarchie, au moins 3 mois avant la date de prise d'effet souhaitée.

Si cette demande nécessite une mutation, la prise d'effet souhaitée interviendra dans un délai de 6 mois maximum.

Dans tous les cas, la date de prise d'effet correspondra au premier jour du mois suivant le terme du délai de 3 mois (ex :une demande adressée le 14 avril 2003 et acceptée ne pourra prendre effet que le 1er août et non pas le 14 juillet) .

Lors de la demande de passage à temps réduit, le salarié intéressé peut solliciter un entretien avec un responsable Ressources Humaines du Département de la Gestion des Ressources Humaines, notamment en cas de refus faite à sa demande, au cours duquel sont notamment examinées :

- la possibilité de maintenir le salarié dans son emploi actuel
- la nécessité d'une mobilité vers un poste de qualification similaire ou dans un lieu de travail différent pour que le salarié puisse travailler à temps réduit.

Cet entretien peut ensuite être renouvelé à la demande de l'une ou l'autre partie.

Le travail à temps réduit est accordé par décision de la Direction des Ressources Humaines, après avis du responsable hiérarchique. La Direction des Ressources Humaines peut notamment conditionner son accord à une mutation dans un emploi de qualification similaire ou à une mutation géographique dans le cas d'une impossibilité de maintien dans le service.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail est signé entre les parties conformément à l'article L. 212-15-3 III du Code du Travail. Il est également décidé entre les parties un planning qui déterminera les jours travaillés en priorité par le salarié.

La Direction des Ressources Humaines prend une décision dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, sauf dans les cas où une mutation doit être envisagée pour répondre favorablement à la demande du salarié. La nécessité d'une mutation est appréciée pas la Direction des Ressources Humaines notamment au regard de l'entretien qui aura éventuellement eu lieu avec le salarié et de l'avis de la hiérarchie du salarié concerné.

La Direction des Ressources Humaines peut refuser le passage à temps réduit notamment si elle estime que ce passage n'est pas compatible avec les fonctions du salarié et/ ou avec l'organisation des services.

Le temps réduit est accordé pour une durée indéterminée

4 - 3 Retour à un forfait annuel de 208 jours

La demande d'un salarié de retour à un forfait annuel de 208 jours est appréciée par la Direction des Ressources Humaines en fonction des possibilités de l'entreprise.

Ce retour est de droit, sous un délai de 3 mois maximum, en cas de perte involontaire de son emploi par le conjoint du salarié, d'invalidité du conjoint, de décès du conjoint, de séparation juridique des époux ou de divorce, ou de toute cause entraînant une perte de revenu significative.

La reprise du travail sur la base d'un forfait annuel de 208 jours se réalise dans le poste occupé à temps réduit par le salarié, soit dans un poste de qualification similaire à celui-ci, ce qui peut nécessiter une mutation dans un autre service (une telle mutation serait envisagée par la Direction des Ressources Humaines en priorité sur le site où travaille le salarié à temps réduit).

4 - 4 Cotisations sociales

Au regard de la situation des salariés à temps réduit, il est expressément convenu entre les parties qu'il sera appliqué aux salariés à temps réduit la règle de la proratisation des cotisations prévue par le Code de la sécurité sociale.

4 - 5 Cotisation prévoyance

Conformément à la possibilité offerte par l'IPBP (Institut de Prévoyance des Banques Populaires), le salarié travaillant à temps réduit peut cotiser pour le risque décès uniquement, sur la totalité de son salaire " reconstitué ", à condition d'en faire la demande dans le mois de son changement de situation. Chaque demandeur sera informé de cette possibilité au moment de son passage à temps partiel.

La cotisation correspondante est à la charge du salarié.

Le salaire reconstitué correspond au salaire à temps réduit, y compris les primes (ECHAF, province), majoré de l'abattement effectué sur le salaire de base conventionnel.

Les cotisations salariales et patronales afférentes à l'abattement effectué sur le salaire de base conventionnel sont à la charge exclusive du salarié.

4 - 6 Cotisations retraites

Conformément aux possibilités offertes par les caisses de retraites qui l'autorisent, le salarié travaillant à temps réduit peut cotiser sur la totalité de son salaire, pendant une durée maximale de 5 ans, pour la retraite complémentaire obligatoire de l'ARRCO et de l'AGIRC, à condition d'en faire la demande dans le mois de son changement de situation. Chaque demandeur sera informé de cette possibilité au moment de son passage à temps réduit.

Les cotisations salariales et patronales afférentes à l'abattement sur le salaire de base conventionnel seront alors à la charge exclusive du salarié.

4 - 7 Congé parental et Allocation Parentale d' Education

Dans le cadre de la réglementation actuellement en vigueur (articles L. 122-28-1 du Code du travail et L. 532-1 du Code de la sécurité sociale), le bénéfice de l'Allocation Parentale d' Education (APE) est réservé aux salariés à temps partiel.

En conséquence, les salariés à temps réduit qui souhaiteraient bénéficier de l'APE dans le cadre d'un congé parental, devront conclure un avenant de travail à temps partiel. Pendant la période d'application de l'avenant à temps partiel, ces salariés seront soumis aux dispositions spécifiques aux salariés à temps partiel.

Ce retour à une comptabilisation de la durée du travail en heures est uniquement justifiée par les contraintes du régime légal du congé parental et de l'APE. La comptabilisation de la durée du travail en heures sera applicable uniquement pendant la durée du congé parental ouvrant droit à l'APE. Au

terme de celui-ci, la durée du travail des salariés concernés sera à nouveau comptabilisée en jours de travail.

Cette comptabilisation provisoire de la durée du travail en heures n'affecte pas l'appartenance des cadres concernés à la catégorie 2.

4 - 8 Mesures administratives

ECHAF

Le calcul des prestations sera proratisé selon les principes et calculs exposés à l'article 4-1.

Frais de Repas

Le salaire conventionnel " reconstitué " sur une base de 208 jours travaillés servira de base au calcul des droits .

Effectif

Le salarié à temps réduit sera pris en compte dans les effectifs en fonction de son taux d'activité par rapport au plafond conventionnel annuel de 208 jours de travail.

Intéressement et Participation

Le salaire effectivement perçu servira de base au calcul des droits à intéressement et à participation.

Mutuelle

Les cotisations seront calculées en fonction du salaire " reconstitué " sur la base de 208 jours travaillés.

Article 5 - Egalité de traitement

A l'exception des dispositions ci-dessus mentionnées qui tiennent compte du salaire reconstitué des salariés, les salariés à temps réduit bénéficieront au prorata de leur durée du travail de tous les droits et avantages financiers reconnus aux salariés de l'entreprise soumis à un forfait de 208 jours par an.

Article 6 - Prise d'effet de l'accord - Durée de l'accord - Formalités de dépôt

Le présent accord entre en vigueur le 1er septembre 2003.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

En cas d'évolution législative, réglementaire ou conventionnelle affectant l'une des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai de 2 mois afin d'apporter au texte les adaptations nécessaires à sa continuité.

L'accord pourra être révisé ou dénoncé par l'une ou l'autre des parties dans le cadre des dispositions suivantes :

6.- 1. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;
- Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

6.2. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- la dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès de la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle et au Secrétariat-greffe des Prud'hommes ;
- une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation ;
- durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement ;
- à l'issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus.

- les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue soit à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent ;
- en cas de procès verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8 alinéa 1 du Code du travail.

Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets, sous réserve du maintien des avantages acquis à titre individuel.

Pour l'application du présent article, sont considérés comme signataires d'une part l'employeur et d'une part l'ensemble des organisations syndicales signataires ou y ayant adhéré.

Il est établi en 8 exemplaires originaux et donnera lieu aux formalités de dépôt prévues par l'article L.-132.10 du Code du travail.

Fait à Paris, le 10 juillet 2003

Pour la Direction de Natexis Banques Populaires
M. François LADAM, Directeur Général,

Pour les organisations syndicales

Pour la CFDT
Pour la CFTC
Pour la CGT