

Brochure n° 3342

**Convention collective**

IDCC : 2622. – **CRÉDIT MARITIME MUTUEL**

**AVENANT N° 2 DU 18 JANVIER 2002**

RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL,  
AUX CONGÉS PAYÉS ET AUX JOURS FÉRIÉS

NOR : *ASET0750036M*

IDCC : *2622*

**TEMPS DE TRAVAIL**

**CHAPITRE I<sup>er</sup>**

***Durée du travail***

**Article 61**

***Temps de travail effectif***

En application des dispositions légales en vigueur, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les périodes non travaillées, même rémunérées, ne sont pas considérées comme du travail effectif pour le décompte de la durée du travail.

Toutefois, sont notamment considérés comme temps de travail effectif, pour le calcul de la durée du travail :

Le temps de délégation des représentants du personnel dans la limite des crédits d'heures attribués par les textes légaux et conventionnels (branche professionnelle et entreprises).

Le temps passé par :

- les membres titulaires et suppléants aux séances du comité d'entreprise, le cas échéant du comité central d'entreprise ou du comité d'établissement, ainsi qu'aux réunions de la commission de formation profes-

sionnelle, de la commission économique et de la commission d'information et d'aide au logement, selon les dispositions légales en vigueur et si ces instances existent ;

- les délégués titulaires et suppléants aux réunions avec l'employeur ;
- les représentants du personnel au CHSCT aux réunions et enquêtes telles que visées à l'alinéa 5 de l'article L. 236-7 du code du travail.

En ce qui concerne la durée du ou des congés de formation économique, sociale et syndicale visée à l'article L. 451-1 du code du travail, elle est assimilée selon l'article L. 451-2 à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

## Article 62

### *Heures supplémentaires et repos compensateur*

Sont concernés par les présentes dispositions l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>, à l'exception des salariés visés aux articles L. 212-15-1 et L. 212-15-3-III du code du travail et des salariés à temps partiel.

Les heures supplémentaires sont des heures de travail effectuées à la demande ou avec l'accord de l'employeur et calculées par semaine ou sur une période de 4 semaines ou sur l'année dans le cadre des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1, L. 212-6, L. 212-8 et L. 212-9 du code du travail.

En application des dispositions légales, l'employeur peut décider, par accord ou en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après consultation des membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, le cas échéant, que :

- tout ou partie de la bonification légale due au titre des heures supplémentaires peut donner lieu soit à l'attribution d'un repos pris selon les modalités légales, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente ;
- tout ou partie du paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent ;
- tout ou partie du paiement de la majoration légale de salaire due au titre des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent.

## Article 63

### *Répartition du temps de travail*

Les horaires de travail des salariés en décompte horaire devront respecter les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales telles que définies par les articles L. 212-1, 2<sup>e</sup> alinéa, D. 212-16 et L. 212-7 du code du travail et les textes pris pour leur application.

Il est admis qu'en cas de surcroît d'activité, il puisse être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement au repos quotidien de 11 heures consécutives dans les limites fixées par l'article D. 220-3 du code du travail. Dans cette circonstance, les heures de repos seront récupérées le lendemain ou un jour suivant.

## CHAPITRE II

### *Congés payés*

#### Article 64

##### *Droit à congés payés*

Les salariés comptant, conformément aux dispositions légales, 1 an de travail effectif ou de périodes assimilées à du travail effectif au terme de la période de référence visée à l'article 65 ci-après ont droit à un congé payé annuel de 25 jours ouvrés.

Les salariés visés à l'alinéa précédent bénéficient, pour une période complète de référence, d'un 26<sup>e</sup> jour supplémentaire de congé rémunéré à compter de la prochaine période de référence suivant la date de signature du présent avenant.

L'attribution de ce 26<sup>e</sup> jour de congé payé ne peut se cumuler avec un quelconque avantage individuel acquis au titre des congés payés.

Elle n'a pas pour effet, pour les salariés bénéficiant d'accord de branche, d'entreprise ou d'établissement mettant en œuvre les articles L. 212-9-II et/ou L. 212-15-3-III du code du travail, d'augmenter le nombre de jours de repos accordés aux salariés ; dans ce cas, le 26<sup>e</sup> jour de congé se substitue de plein droit à l'un des jours de repos accordés au titre de la réduction du temps de travail.

Les salariés ayant au terme de la période de référence moins de 1 an de travail effectif ou de périodes légalement assimilées à du travail effectif, conformément aux dispositions légales, ont droit à un congé annuel payé calculé selon le barème suivant :

- 4 semaines : 3 jours ouvrés ;
- 8 semaines : 5 jours ouvrés ;
- 12 semaines : 7 jours ouvrés ;
- 16 semaines : 9 jours ouvrés ;
- 20 semaines : 11 jours ouvrés ;
- 24 semaines : 13 jours ouvrés ;
- 28 semaines : 16 jours ouvrés ;
- 32 semaines : 18 jours ouvrés ;
- 36 semaines : 20 jours ouvrés ;
- 40 semaines : 22 jours ouvrés ;
- 44 semaines : 24 jours ouvrés.

#### Article 65

##### *Période de référence. – Acquisition des droits*

La période de référence est comprise entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Toutefois, l'entreprise, si elle le souhaite, peut, dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu selon les modalités prévues au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 223-2 du code du travail, fixer une période de référence différente.

## Article 66

### *Ordre de départ en congé. – Prise des congés*

L'ordre de départ en congé est fixé dans chaque entreprise par l'employeur, après avis, le cas échéant, des délégués du personnel. Il est établi en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise et de la situation de famille, notamment des vacances scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité, et des possibilités de congé du conjoint.

En application de l'article L. 223-7 du code du travail, les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Le choix des dates de congé annuel est subordonné aux nécessités de service.

Les dispositions relatives aux jours de congé supplémentaires dus en cas de fractionnement du congé principal en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année sont définies par l'article L. 223-8 du code du travail.

## CHAPITRE III

### *Jours fériés*

## Article 67

### *Principe*

Le 1<sup>er</sup> Mai est férié et chômé.

Les jours fériés légaux sont des jours de repos pour les salariés, notamment dans le cadre de l'application des articles L. 212-8, L. 212-9 et L. 212-15-3-III du code du travail, selon les modalités d'application prévues par l'article 68 ci-dessous.

Ces jours fériés sont rémunérés.

## Article 68

### *Dispositif d'application*

Les exceptions au principe du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 67 qui seraient nécessaires, notamment en raison des spécificités de service ou d'activité, doivent, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

Dans le cadre de cette consultation, la liste des services ou activités concernés ainsi que les dispositions à prendre en faveur des salariés concernés sont examinées en considération des caractéristiques propres de l'entreprise.

Ces dispositions doivent prévoir comme contrepartie le versement d'une indemnisation correspondant à la rémunération, calculée sur le taux horaire retenu par l'entreprise pour le calcul des heures supplémentaires, du temps effectivement travaillé ces jours-là à la demande de l'employeur, bonifica-

tions et majorations légales incluses le cas échéant, augmentées de 30 %, tout ou partie de cette indemnisation pouvant être transformée en temps de repos.

Fait aux Sables d'Olonne, le 18 janvier 2002.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Fédération nationale du Crédit maritime mutuel, représentant les structures suivantes :

- caisse régionale de Crédit maritime mutuel du Nord ;
- caisse régionale de Crédit maritime mutuel du littoral de la Manche ;
- caisse régionale de Crédit maritime mutuel du Finistère ;
- caisse régionale de Crédit maritime mutuel du Morbihan et de la Loire-Atlantique ;
- caisse régionale de Crédit maritime mutuel de la Vendée ;
- caisse régionale de Crédit maritime mutuel du littoral charentais ;
- caisse régionale de Crédit maritime mutuel d'Aquitaine ;
- caisse régionale de Crédit maritime mutuel de la Méditerranée ;
- société centrale de Crédit maritime mutuel.

**Syndicats de salariés :**

Fédération française des syndicats chrétiens de banques et établissements financiers (CFTC) ;

Syndicat Force ouvrière (FO) ;

Syndicat national de la banque et du crédit (SNB) CGC.