

Convention collective nationale

IDCC : 7501. – **CRÉDIT AGRICOLE**

(13 janvier 2000)

(Etendue par arrêté du 7 mars 2000,
Journal officiel du 12 mars 2000)

AVENANT N° 4 DU 15 DÉCEMBRE 2009

RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : *AGRS1097071M*

IDCC : 7501

Entre :

La fédération nationale du Crédit agricole,

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

La fédération des employés et cadres FO ;

Le syndicat national de l'entreprise Crédit agricole CGC ;

Le syndicat national indépendant des agents du Crédit agricole mutuel ;

L'union nationale des syndicats autonomes Crédit agricole et ses filiales,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu les avenants du 15 octobre 2002 et du 9 novembre 2005 ayant reconduit et modifié l'annexe II à la convention collective du Crédit agricole, intitulée « Durée et organisation du temps de travail », créée par l'accord sur le temps de travail en date du 13 janvier 2000 ;

Vu l'avenant du 23 juillet 2008 ayant reconduit cette annexe jusqu'au 31 décembre 2009,

il est convenu :

- de reconduire l'annexe II à la convention collective nationale du Crédit agricole intitulée « Durée et organisation du temps de travail », pour une durée de 1 an, soit du 1^{er} janvier 2010 jusqu'au 31 décembre 2010, en y apportant quelques adaptations résultant du nouveau cadre légal issu de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;
- de se réunir 6 mois avant ce terme pour examiner les modalités d'une éventuelle reconduction ;

- pendant sa durée d'application, sa révision partielle ou totale pourra être demandée.

La demande devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels une révision est demandée.

Sous réserve des dispositions de la loi précitée, les accords conclus dans les caisses régionales ne pourront déroger au présent accord, sauf dans un sens plus favorable.

« ANNEXE II

Durée et organisation du temps de travail

CHAPITRE I^{er}

Durée du travail

A. – Dispositions générales

La durée conventionnelle du travail de 35 heures en moyenne sur l'année est fixée à 1 599 heures par an, hors droits complets au titre des congés payés et jours chômés accordés dans le cadre de l'article 19 de la convention collective, ou autres congés supplémentaires attribués par la caisse régionale.

Cette durée annuelle en heures est majorée de 7 heures au titre de la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées (loi du 30 juin 2004), soit au total 1 606 heures par an.

La durée du travail définie au présent article correspond à celle d'un salarié présent sur l'ensemble de l'année et bénéficiant de l'intégralité des droits à congés payés prévus par l'article 19 de la convention collective (25 jours ouvrés).

Dans les autres cas, une proratisation devra être effectuée.

B. – Dispositions concernant les salariés des niveaux H à J et certains salariés du niveau G

Les parties signataires ont relevé la nécessité de mettre en œuvre des dispositions particulières pour les salariés des niveaux H à J, compte tenu de leur niveau de responsabilité et d'autonomie, notamment en matière de temps de travail. En effet, ces cadres disposent d'un degré élevé d'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail. Ces spécificités concernent également, en raison de leur métier et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'exercice de leurs fonctions, les salariés relevant du niveau G (au sens de l'article 26 de la convention collective) qui assurent le management d'un point de vente ou qui mettent en œuvre quotidiennement une expertise commerciale auprès des clients.

La durée conventionnelle du travail des salariés des niveaux H à J et des salariés relevant du niveau G visés à l'alinéa précédent s'exprime en jours sur l'année, dans le cadre de conventions individuelles de forfait.

Le nombre de jours travaillés dans l'année est au plus de 205 jours, compte tenu d'un droit à congé payé complet.

Ce nombre de jours est augmenté d'un jour travaillé au titre de la journée de solidarité.

Le contrôle des jours travaillés et des jours de repos est effectué dans le cadre d'un bilan annuel, défini dans le présent accord.

Un suivi hebdomadaire vérifie le respect des règles légales et conventionnelles les concernant en matière de temps de travail, notamment les 11 heures de repos quotidien.

Une prime de 613,05 € est versée chaque année, *pro rata temporis*, aux salariés relevant du niveau G visés ci-dessus.

C. – Dispositions concernant les salariés à temps partiel

Le présent accord s'applique aux salariés travaillant à temps partiel ; leur durée du travail est adaptée proportionnellement à celle des salariés à temps plein.

Ils pourront demander le retour à temps plein dans les conditions prévues par l'article L. 3123-8 du code du travail.

CHAPITRE II

Organisation du temps de travail

A. – Dispositions générales

1. L'OTT s'élabore en proximité

Une organisation adaptée du temps de travail doit d'abord répondre aux besoins des personnes qui la vivent, les clients et les salariés, et de l'entreprise.

Pour cela, l'élaboration de l'OTT doit être analysée en proximité, dans chaque unité ou équipe de travail, en prenant en compte les spécificités relatives :

- au service des clients de l'unité ;
- aux processus et au fonctionnement de l'unité ;
- à la coopération et au travail en équipe.

Cette analyse de proximité, associant responsables d'unité et salariés, est un point central du processus d'organisation du temps de travail dans une caisse régionale.

En particulier, une analyse en proximité des rythmes d'activité doit permettre d'identifier les spécificités de gestion du temps de travail dans les équipes.

Si une évolution des processus et des modes d'organisation du travail peut, dans certains cas, contribuer à lisser ces variations d'activité, dans tous les cas, il semble qu'une meilleure organisation et une meilleure gestion du temps de travail peuvent concilier les impératifs de service et l'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés.

Ainsi, cet accord permet, en s'appuyant sur une analyse en proximité, notamment des rythmes d'activité dans les équipes, d'améliorer à la fois les conditions de travail et de vie des salariés en préservant la qualité de la prestation fournie aux clients, donc la compétitivité de l'entreprise.

2. L'OTT consiste à répartir, dans l'année, des jours et des demi-journées de congé et de repos...

L'analyse des rythmes d'activité d'une équipe permet d'identifier différentes périodes, dans la semaine, le mois ou l'année :

- d'une part, des périodes où la présence de tous les salariés est préférable, pour faire face à la charge d'activité constatée ou prévue, sans dégrader les conditions de travail dans l'équipe ;
- d'autre part, des périodes pendant lesquelles la prise de congés peut être facilement organisée, sous réserve d'un maintien de niveau de service attendu.

L'organisation du temps de travail consistera donc en priorité, dans chaque équipe, à définir la meilleure répartition des jours et/ou des demi-journées de congé et de repos définis dans le présent accord (cf. § B.2), en prenant en compte les rythmes d'activité, pour une amélioration des conditions de travail de chacun.

La définition d'un calendrier prévisionnel (cf. § B.3), réalisée dans chaque équipe, s'attachera, à l'intérieur de l'organisation du temps de travail choisie, à concilier les pratiques et les souhaits individuels de chacun en matière de congés.

3. ... et dans la semaine les horaires de travail...

Pour faciliter la visibilité et la gestion du temps de travail au sein de chaque équipe, des références d'horaires de travail hebdomadaires sont maintenues, dans le cadre de la définition d'une durée conventionnelle du travail sur l'année.

4. ... en privilégiant la régularité des durées de travail hebdomadaires

Le pilotage des absences (jours de congé, formation...) permettra de privilégier des pratiques de durées hebdomadaires de travail régulières sur l'année.

Cependant, une équipe peut connaître, de façon régulière et prévisible chaque année, des périodes de surcroît d'activité qui peuvent nécessiter, au-delà de la présence de tous les salariés concernés, des variations de la durée hebdomadaire de travail.

Dans ce cas, ces variations nécessaires seront limitées, encadrées et intégrées dans le calendrier prévisionnel tel que précisé au paragraphe B.1.

5. Un calendrier prévisionnel pour une meilleure gestion du temps de travail dans les équipes

La définition d'un calendrier prévisionnel (§ B.3) au sein de chaque équipe permettra de formaliser, avec les salariés concernés, l'organisation du temps de travail qui aura été retenue.

Il permettra de préciser à l'avance les durées de travail hebdomadaires, les formes d'horaires quotidiens, mais aussi les périodes de congé, de formation...

6. Une recherche d'équité dans le cadre et les formes d'OTT

La négociation au niveau national d'un cadre social commun à l'ensemble des caisses régionales est un élément important d'unité et d'équité pour l'ensemble des salariés des caisses régionales du Crédit agricole.

En matière de temps de travail, le présent accord fixe des principes et des éléments de référence précis, un décompte annuel, un volume annuel de temps de travail, 56 jours de congé (hors impact de la journée de solidarité), qui garantissent une équité globale en matière de temps de travail.

Dans chaque caisse régionale, cette recherche d'équité sera approfondie, notamment par :

- une démarche partagée de réflexion et de définition de l'OTT associant l'ensemble des acteurs ;
- l'application d'une démarche de concertation organisée dans le projet d'accord ;
- la recherche d'un nombre limité de formes d'OTT dans une même caisse régionale.

B. – Organisation et gestion du temps de travail

1. Durée hebdomadaire et répartition du temps de travail dans la semaine

1.1. Durée hebdomadaire

Le temps de travail est réparti sur l'année dans le cadre des dispositions de l'article L. 3122-2 du code du travail.

La durée hebdomadaire, conformément à cet article, pourra varier sur tout ou partie de l'année, en respectant, comme mentionné au chapitre I^{er}, une durée moyenne n'excédant pas 35 heures dans l'année, dans la limite d'une durée annuelle de 1 599 heures (majorée de 7 heures au titre de la journée de solidarité prévue par la loi du 30 juin 2004).

Pour la plupart des équipes, une durée hebdomadaire maximale de 39 heures sera privilégiée, l'ajustement du temps de travail aux variations d'activité étant d'abord réalisé par une meilleure répartition des jours de congé et de repos dans l'année.

Ce n'est que dans certaines situations particulières, pour faire face à des périodes de surcroît d'activité prévisibles, qu'une durée hebdomadaire de travail supérieure pourra être nécessaire. Dans ces situations, les variations de la durée hebdomadaire dans l'année seront :

- limitées ;
- encadrées : en tout état de cause, les variations hebdomadaires de l'horaire collectif devront s'inscrire entre un minimum de 28 heures et un maximum de 42 heures ;
- intégrées au calendrier prévisionnel.

Ces situations (nature de l'activité justifiant cette mise en œuvre, populations concernées, périodes...) seront examinées lors de la concertation prévue par le présent accord.

L'introduction de ces modalités est soumise à la consultation préalable du CHSCT et du comité d'entreprise.

Les modalités décrites ci-dessus sont applicables aux salariés à temps partiel. Elles sont également applicables aux salariés en contrat à durée déterminée.

Une organisation du temps de travail intégrant les variations prévisibles d'activité devra permettre de limiter le recours régulier au travail temporaire pour surcroît d'activité.

1.2. Répartition du temps de travail dans la semaine

La répartition du temps de travail sur les jours de la semaine, qui peut être uniforme ou différente, est normalement fixe, sans préjudice de l'application d'horaires individualisés.

La répartition de la durée du travail doit tenir compte du repos hebdomadaire.

Sauf métiers particuliers (agent d'entretien, de surveillance...), il ne peut être demandé à un salarié de venir travailler pour une durée inférieure à une demi-journée.

1.3. Délais de prévenance

En cas de modification de la durée hebdomadaire ou de la répartition sur la semaine ou de l'horaire journalier, pour les besoins de l'unité, un délai de prévenance de 15 jours calendaires devra être respecté, sauf circonstances exceptionnelles.

Dans ce dernier cas, le salarié devra être averti au moins 48 heures à l'avance.

Les salariés concernés seront informés selon les moyens définis par la caisse régionale.

Lorsque les salariés à temps partiel sont concernés par ces variations, l'information leur sera communiquée dans les mêmes délais.

2. Jours de congé et de repos

Chaque salarié doit bénéficier de jours ou demi-journées de congé et de repos dans l'année, dans les conditions suivantes :

2.1. Composition des jours de congé et de repos

Chaque salarié doit bénéficier, au-delà des 2 jours de repos hebdomadaires fixés à l'article 41 de la convention collective, de jours et demi-journées de congé comprenant :

- les 25 jours de congés payés annuels, définis par l'article 19 de la convention collective ;
- les jours chômés dans l'entreprise (jours fériés, jours de fermeture collective ou autres congés supplémentaires attribués par la caisse régionale) ;
- des demi-journées ou des journées qui, s'ajoutant aux jours ci-dessus, doivent porter le nombre total des jours de congé et de repos à 56 jours par an (pour un salarié bénéficiant de la totalité des congés ci-dessus et hors impact de la journée de solidarité).

Toutefois, lorsqu'un salarié souhaite concrétiser l'organisation de son temps de travail en priorité sur l'horaire de travail (quotidien, hebdomadaire), plutôt que sous forme de journées ou demi-journées de congé, il peut demander que le nombre total de jours de congé soit limité à 38 jours, sous réserve que l'organisation du travail le permette.

Sans préjudice des règles relatives aux congés payés annuels, l'acquisition du nombre de jours de congé est déterminée en fonction du temps de travail effectif dans l'année.

2.2. Modalités de prise des jours de congé

La prise des jours de congé dépend des choix des salariés, dans le cadre de l'organisation du temps de travail et des spécificités de leur équipe et des modalités particulières précisées ci-après.

2.2.1. Congés payés annuels

Dans le cadre des règles légales et conventionnelles prévues par l'article 19 de la convention collective, les congés annuels doivent être planifiés au niveau de chaque équipe.

Le nombre de jours de congé consécutifs doit être au minimum de 2 semaines pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, les dates de départ fixées par la direction (après concertation dans l'équipe) ne peuvent être modifiées dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

La période de référence prévue par l'article L. 3141-11 (ancien art. L. 223-2) du code du travail est fixée par la caisse régionale.

2.2.2. Jours chômés dans l'entreprise

Le calendrier des jours chômés (jours fériés, jours de fermeture collective) doit être fixé après avis des délégués du personnel, avant le début de la période de 12 mois déterminée par la caisse régionale.

2.2.3. Autres jours de congé

La fixation de la date des congés devra donner lieu à concertation au niveau de l'équipe afin de prendre en compte le fonctionnement de l'équipe et le souhait des salariés.

La forme de prise des jours de congé devra être déterminée avant le début de la période de 12 mois retenue par la caisse régionale, la planification devant être effectuée pour des périodes adaptées au bon fonctionnement de l'entreprise.

Les jours de congé doivent être pris par journée entière ou par demi-journée.

Les jours de congé devront être pris avant le dernier jour de la période de 12 mois définie par la caisse régionale.

3. Calendrier prévisionnel

La répartition de la durée du travail mise en place dans l'entreprise, dans les services ou dans les équipes est déterminée dans le cadre d'un calendrier prévisionnel.

Le calendrier prévisionnel permet en outre de prévoir le mode de répartition des jours de congé au sein d'une équipe, conformément à l'organisation du temps de travail retenue.

Afin de tenir compte à la fois des besoins liés à l'activité et des aspirations individuelles, le calendrier prévisionnel est établi, en concertation avec les salariés, au niveau de chaque équipe.

Le calendrier prévisionnel de la répartition de la durée du travail des unités doit être établi, selon la démarche définie ci-dessus, avant le début de la période concernée.

Il doit être soumis, préalablement à sa mise en œuvre et lors de chaque modification importante, au CHSCT et au comité d'entreprise.

Il doit être communiqué aux salariés concernés au moins 15 jours avant le début de la période.

4. Suivi et contrôle du temps de travail

Un dispositif de suivi et de contrôle du temps de travail doit être mis en place par la direction de la caisse régionale.

Le dispositif, sur une base déclarative, doit être contrôlé par le responsable concerné et validé par la direction.

Le choix du support est soumis à l'avis du comité d'entreprise.

Le dispositif permet ainsi, dans un cadre hebdomadaire, d'identifier les écarts entre le prévu et le réalisé.

Il est accompagné d'un ajustement régulier permettant de respecter le volume annuel de 1 599 heures (majoré de 7 heures au titre de la journée de solidarité).

En ce sens également, un point sera effectué chaque trimestre au niveau de l'unité.

5. Bilan de la période

A la fin de la période de 12 mois, il doit être procédé à une vérification du nombre d'heures effectuées et des jours de repos pris : les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de 1 599 heures non comprise la journée de solidarité de 7 heures (hors congés payés complets et jours de repos placés dans le compte épargne-temps institué par le paragraphe B.8) ouvrent droit au repos compensateur de remplacement ou au paiement majoré prévus par le paragraphe B.7.2.

6. Horaires particuliers

Le travail de nuit dans les caisses régionales présente un caractère exceptionnel, soit par le nombre très limité de salariés concernés, soit par son caractère très ponctuel ; il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité. Il concerne en particulier des missions liées à la sécurité ou des opérations qui, pour des raisons techniques ou de maintien du service, ne peuvent être effectuées que pendant cette plage horaire.

Au sens de la loi du 9 mai 2001, est travailleur de nuit tout salarié qui accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures du matin ou, qui accomplit au moins 270 heures d'heures de travail pendant cette plage horaire au cours de 12 mois consécutifs.

Les heures ainsi effectuées donneront lieu aux contreparties ci-dessous définies.

Toutefois, les présentes dispositions prévoient également des bonifications en cas de travail de nuit exceptionnel et pour certains horaires particuliers.

Les heures de travail effectuées dans le cadre des horaires définis ci-dessous ouvrent droit à une bonification en temps dans les conditions suivantes :

- travail entre 21 heures et 6 heures du matin (travail de nuit au sens de la loi précitée) :
 - entre 22 heures et 5 heures du matin :
 - 20 % lorsque ce travail est effectué dans le cadre d'un horaire régulier ;
 - 50 % lorsque ce travail revêt un caractère exceptionnel ;
 - entre 21 heures et 22 heures et entre 5 heures et 6 heures du matin :
 - 10 % lorsque ce travail est effectué dans le cadre d'un horaire régulier ;
 - 20 % lorsque ce travail revêt un caractère exceptionnel.
- travail entre 20 heures et 21 heures et entre 6 heures et 7 heures du matin :
 - 10 % lorsque ce travail est effectué dans le cadre d'un horaire régulier ;
 - 20 % lorsque ce travail revêt un caractère exceptionnel.

Ces compensations s'appliquent sans préjudice des dispositions légales et conventionnelles relatives aux heures supplémentaires.

Les salariés qui bénéficiaient de la majoration de 20 % pour travail de nuit régulier lors de l'entrée en vigueur de l'accord du 13 janvier 2000 et qui avaient choisi le maintien de la majoration de la rémunération bénéficient également d'une compensation en temps, dont les modalités particulières ont été définies dans les caisses régionales ; la compensation ayant pu alors être accordée pour partie en repos et pour partie en majoration de la rémunération.

L'exercice des droits au repos correspondant à cette bonification doit être intégré dans le calendrier prévisionnel, après accord du responsable concerné.

Avant de mettre en place le travail de nuit ou de l'étendre à de nouvelles catégories de salariés, les caisses régionales doivent prévoir des mesures destinées à :

- améliorer les conditions de travail des salariés notamment par l'organisation de temps de pause ;
- faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

Dans le cadre des dispositions de l'accord du 30 novembre 2007 sur la formation professionnelle, les caisses régionales examineront également les moyens d'assurer l'accès à la formation professionnelle des salariés travaillant la nuit et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

7. Heures supplémentaires

La définition d'un calendrier prévisionnel ayant pour vocation d'anticiper les variations d'activité et de procéder à des ajustements réguliers, les heures supplémentaires doivent rester, dans cette logique, exceptionnelles.

Toutefois, dans l'hypothèse où l'activité nécessiterait l'accomplissement d'heures supplémentaires, le régime suivant serait applicable.

7.1. Notion d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées à la demande du responsable d'unité, au-delà des limites légales ou définies au présent accord.

Dans une organisation du travail sur 39 heures hebdomadaires, les heures supplémentaires commencent dès la 40^e heure.

En cas de mise en œuvre d'horaires hebdomadaires au-delà de 39 heures pendant certaines périodes, les heures supplémentaires se déclenchent au-delà de la limite de 42 heures.

Sur l'ensemble de l'année, les heures supplémentaires commencent au-delà de 1 606 heures pour un salarié ayant un droit à congés payés complet.

A la fin de la période de 12 mois, un bilan des heures de travail effectuées et des jours de repos pris (ou placés dans le compte épargne-temps prévu par le § B.8) (hors congés payés annuels) devra être réalisé. Les heures ainsi non compensées seront analysées comme des heures supplémentaires dans les conditions légales en vigueur.

7.2. Substitution d'un repos au paiement

7.2.1. Principe

Le principe est de remplacer le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Toutefois, à titre exceptionnel, la direction peut accepter de maintenir la majoration de la rémunération.

Cette majoration est alors calculée sur la base du taux horaire défini au chapitre III « Rémunération » de la présente annexe.

7.2.2. Modalités

L'exercice de ce droit à repos doit être intégré dans le calendrier prévisionnel, après accord du responsable concerné.

7.2.3. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées par un salarié est réduit à 90 heures par an.

8. Compte épargne-temps

Afin de répondre aux aspirations individuelles de salariés dans le cadre des possibilités de l'entreprise en termes de continuité du service, les parties signataires conviennent de la mise en place d'un compte épargne-temps dans chaque caisse régionale.

L'alimentation du compte épargne-temps est possible :

- à la demande du salarié, exprimée lors de la concertation sur la planification des congés et précisant les modalités et niveaux d'alimentation et d'utilisation envisagés. La demande pourra également être formulée en cours d'année, si possible avant la fin du 3^e trimestre ;

- après accord préalable et individuel donné par la caisse régionale, notamment au regard du contenu de la demande, des périodes de présence du salarié et de celles des autres membres de l'unité ou équipe concernée.

L'alimentation est possible en jours de congé (5^e semaine de congés payés ou jours de repos).

Sauf dispositions plus favorables prévues par la caisse régionale, le total des jours placés dans le compte épargne-temps ne pourra excéder 10 jours, les jours épargnés pouvant être utilisés :

- en prime, sauf pour les congés payés, dans la limite de 5 jours par an ;
- en jours de repos ;
- pour financer une période de formation en dehors du temps de travail.

Le placement de jours de congé dans le compte épargne-temps n'a pas d'impact sur l'acquisition de jours de repos ou le calcul d'éventuelles heures supplémentaires.

La prise de jours de repos à partir du compte épargne-temps s'effectue, comme pour les autres jours de congé, dans le cadre de la planification annuelle. Pendant la prise du congé, la rémunération est maintenue.

En cas de rupture du contrat de travail avant utilisation de ces jours de congé, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps à la date de la rupture.

9. Travail par équipes

Afin de répondre à certains besoins de fonctionnement d'un ou de plusieurs services ou d'unités de travail, le travail peut être organisé par équipes.

Cette organisation peut permettre notamment des ouvertures au public plus larges sur la journée ou sur la semaine, sans accroître le temps de travail de chaque salarié et sans remettre en cause son droit au repos hebdomadaire défini par l'article 41 de la convention collective.

La composition de ces équipes est définie par la direction de l'entreprise en fonction de l'organisation du travail dans l'unité.

L'horaire de travail peut ainsi être réparti différemment entre les salariés d'un service ou d'une unité :

- dans le cadre de la journée : il peut s'agir du travail par équipes successives ou par relais. Dans ce dernier cas, seules les équipes chevauchantes (dont les horaires se recouvrent) pourront être mises en place.

Les équipes alternantes (équipes travaillant tour à tour, avec des périodes de travail séparées par de longues pauses) sont exclues en raison des contraintes qu'elles comportent pour les salariés ;

- dans le cadre de la semaine : il s'agit ici du travail par roulement : le deuxième jour de repos hebdomadaire n'étant pas attribué le même jour à tous les salariés, le service peut fonctionner 6 jours, alors que la répartition du temps de travail de chaque salarié doit tenir compte du repos hebdomadaire.

La mise en œuvre de ces modalités doit être soumise à l'avis du comité d'entreprise et du CHSCT.

CHAPITRE III

Rémunération

Lissage de la rémunération

1. Quelle que soit l'organisation du temps de travail, les salariés bénéficient d'une rémunération mensuelle moyenne indépendante de l'horaire réellement effectué dans le mois.

2. En cas d'embauche d'un salarié en cours d'année, la régularisation de la rémunération est opérée à l'issue de chaque période de 12 mois définie par la caisse régionale.

3. En cas de départ d'un salarié en cours d'année, la régularisation de la rémunération est opérée au terme de son contrat de travail.

4. La retenue de salaire applicable aux absences sans solde est calculée à partir de la rémunération moyenne de chaque salarié. »

Fait à Paris, le 15 décembre 2009.

(Suivent les signatures.)

Exemples de répartition dans l'année de jours et de demi-journées de congé, dans le cadre d'une durée conventionnelle annuelle de 1 599 heures et d'un total de 56 jours (hors impact de la journée de solidarité) de congés annuels

(Cf. chapitre II, paragraphe A.2)

Les possibilités de répartition des jours de congé dans l'année sont multiples selon leur niveau de concentration.

Elles peuvent notamment faire apparaître des prises de congé :

- par semaines entières ;
- par journées dans le mois ;
- par demi-journées la plupart des semaines de l'année.

Les 3 exemples ci-dessous permettent d'illustrer cet éventail de solutions. Ils sont issus de travaux réalisés dans des unités de caisses régionales et concilient à la fois les spécificités des unités et les souhaits des salariés.

Dans un premier exemple, le rythme d'activité de l'équipe est relativement constant au cours de l'année, avec cependant des contraintes de service un peu moins fortes en été.

La solution examinée dans l'équipe consiste, d'une part, à favoriser l'allongement des congés durant l'été et, d'autre part, à augmenter la prise de congés régulière, par exemple 2 jours par mois durant une dizaine de mois dans l'année.

Dans un deuxième exemple, les variations d'activité dans l'année se caractérisent par des périodes de moindre activité situées sur certaines semaines, principalement durant les vacances scolaires ; pour toutes les semaines de l'année, l'activité est régulièrement répartie sur les jours de la semaine.

Dans ce cas, la règle privilégiée consiste à répartir les congés sous forme de semaine entière durant les semaines de moindre activité. Jusqu'à 9 semaines entières de congés dans l'année peuvent ainsi être libérées pour les salariés de cette équipe, sans dégrader le niveau de service.

Dans un troisième exemple, les périodes régulières de moindre activité se situent principalement sur une ou plusieurs demi-journées dans la semaine, et sur les mois de juillet et août.

Dans ce cas, l'OTT étudiée dans l'équipe consiste d'abord à répartir des demi-journées de congé sur une quarantaine de semaines dans l'année, tout en conservant les congés d'été.