

Avenant n° 1 du 7 avril 2025

à l'accord du 28 juin 2023
relatif à la réduction du temps de travail

NOR : ASET2550543M

IDCC : 2931

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

AMAFI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT bourse ;

CFE-CGC marchés financiers ;

SPI MT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de se conformer aux réglementations en vigueur, les parties ont conclu le 28 juin 2023 un accord de substitution à l'accord collectif du 23 décembre 1999 relatif à la réduction du temps de travail.

L'arrêté d'extension du 8 novembre 2024 de cet accord, publié au *Journal officiel* de la République française le 27 novembre 2024, contenant quelques réserves, les partenaires sociaux se sont réunis les 3 décembre 2024, 6 mars et 7 avril 2025 et ont conclu le présent avenant afin de permettre la levée de celles-ci.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités des marchés financiers (IDCC 2931).

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas jugé nécessaire d'inclure à l'avenant des dispositions spécifiques pour les PME, celles-ci pouvant l'appliquer directement.

Article 2 | *Modification de l'article 5 relatif aux jours fériés*

L'article 5 intitulé « Jours fériés » relatif aux jours fériés et leurs modalités est modifié afin d'ajouter les dispositions d'ordre public relatives au 1^{er} mai. Il est désormais rédigé comme suit :

« Les jours fériés tels que définis par la loi sont, à ce jour : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël.

Ces jours sont chômés lorsqu'ils tombent un jour ouvré, sauf si l'entreprise reste ouverte du fait de l'ouverture des principaux marchés, chambre de compensation ou systèmes de règlement-livraison dont dépend son activité. Dans ce dernier cas, l'employeur doit prévoir, au minimum, une journée de fermeture de remplacement ou attribuer à chacun un congé compensatoire de même durée pris individuellement.

Le travail effectué le 1^{er} mai obéit par ailleurs aux règles des articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du code du travail.

Par ailleurs, tout salarié à qui il est demandé de travailler un jour de fermeture de l'entreprise bénéficie au minimum d'un congé compensatoire de même durée pris individuellement.

Les principes énoncés au présent article s'appliquent indépendamment des autres mesures de compensation mises en œuvre dans les entreprises.

Les jours fériés légaux et les jours de remplacement éventuels de ces jours fériés ne s'imputent pas sur la réduction du temps de travail. Les autres jours de fermeture de place s'imputent sur la réduction du temps de travail (s'ils ne constituent pas le remplacement d'un jour férié). »

Article 3 | *Modification de l'article 6.2 relatif aux jours de repos*

L'article 6.2 intitulé « Principes généraux » relatif au droit à la déconnexion est modifié afin de préciser le principe et le décompte du repos hebdomadaire. Il est désormais rédigé comme suit :

« L'utilisation des outils numériques fait partie intégrante de l'environnement professionnel des postes de travail, ces outils étant nécessaires au bon fonctionnement de l'activité de l'entreprise.

L'utilisation de ces outils numériques permettant de s'affranchir de contraintes de temps et/ou de distance, il convient d'être vigilant à ce qu'elle ne conduise pas à une intrusion excessive dans la vie personnelle et familiale des salariés. À ce titre, le droit à la déconnexion doit également être respecté dans les situations de télétravail.

À l'exception des cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail, les salariés bénéficient nécessairement d'un :

- droit au repos quotidien de 11 heures consécutives ;
- droit au repos hebdomadaire, donné en principe le dimanche, d'une durée de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit un total de 35 heures consécutives ;
- droit à congés légaux ou conventionnels.

À ce titre, la mise à disposition d'outils numériques n'a ni pour objet ni pour effet :

- de remettre en cause le principe et/ou l'utilisation de ces congés ou repos ;
- de porter atteinte au droit des salariés à bénéficier pleinement d'une vie personnelle et familiale. »

Article 4.1 | Ajout de dispositions dans l'article 8 relatives à la prise en compte pour la rémunération des absences, arrivées et départs en cours de période de référence

L'article 8 intitulé « Cadres en forfait jours de leur temps de travail » est complété de 3 sous-articles afin de déterminer le salaire journalier de référence, de prévoir la valorisation des absences et d'encadrer le calcul des jours travaillés en cas d'entrée ou de sortie en cours de période de référence.

Ces sous-articles sont insérés comme 8.8, 8.9, 8.10 et 8.11. Les anciens sous-articles 8.8, 8.9 et 8.10 deviennent par conséquent 8.12, 8.13 et 8.14 et tous les sous-articles suivants sont décalés de 3 numéros.

Le sous-article 8.8 nouveau est ainsi rédigé comme suit :

« 8.8. Rémunération et détermination d'un salaire journalier de référence

Les salariés bénéficient d'un lissage de leur rémunération forfaitaire sur la base d'un nombre de jours mensuel moyen correspondant au nombre de jours de travail annuellement fixé au contrat de travail, indépendamment du nombre de jours de travail réellement accomplis chaque mois.

La détermination du salaire journalier de référence est importante pour le calcul d'un certain nombre de droits du salarié.

Le salaire journalier de référence est calculé de la manière qui suit :

$$R / (JT + CP + JF)$$

C'est-à-dire :

R : rémunération annuelle forfaitaire brute perçue au titre du forfait jours (hors primes exceptionnelles).

JT : nombre annuel de jours travaillés prévus par le forfait du salarié concerné (soit usuellement 214 jours en temps plein).

CP : nombre de jours ouvrés de congés payés (25 jours ouvrés).

JF : jours fériés ne coïncidant pas avec un samedi et un dimanche. »

Le nouveau sous-article 8.9 est ainsi rédigé comme suit :

« 8.9. Impact et valorisation des absences

En cas d'absence, le nombre de jours correspondant aux absences indemnisées ou non, aux congés légaux, aux absences maladies ou pour accident est déduit du nombre annuel de jours à travailler, sur la base de 1 jour par journée d'absence.

En cas d'absence une demi-journée, un décompte de la demi-journée sera opéré sur le nombre de jours annuels à travailler.

La valorisation en paie se fait conformément aux stipulations du présent accord s'agissant du taux journalier.

En d'autres termes, pour déterminer le salaire à déduire, il convient de procéder à la formule de calcul qui suit : salaire journalier de référence × nombre de jours d'absence. »

Le nouveau sous-article 8.10 est ainsi rédigé comme suit :

« 8.10. Absences en cours de période de référence

Les jours de repos seront acquis selon le temps de travail effectif annuel, de sorte que le nombre de jours de repos seront réduits proportionnellement à la durée des absences non assimilées à du temps de travail effectif.

En cas d'absence, la formule de calcul sera la suivante :

- calculer le nombre de jours du forfait (a) ;
- calculer le nombre de jours de repos annuel (b) ;
- calculer le nombre de jours d'arrêt (c) ;

Résultat :

- nombre de jours d'absence après lesquels 1 jour de repos est perdu (NJA) = a/b , arrondi au 1/2 inférieur ;
- nombre de jours de repos perdus en fonction de la durée de l'arrêt (NJP) = c/NJA , arrondi au 1/2 inférieur.

Ainsi par exemple, un salarié s'est absenté du 2 septembre au 29 novembre 2024 :

- nombre de jours au forfait : 214 ;
- nombre de jours de repos annuels : 13 ;
- nombre de jours d'arrêt : 63.

Résultats :

- $NJA = 214/13 = 16$;
- $NJP = 63/16 = 3,5$. »

Le nouveau sous-article 8.11 est ainsi rédigé comme suit :

« 8.11. Entrées et sorties en cours de période de référence

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de jours travaillés est appliquée.

En cas d'embauche en cours de période, ou de conclusion d'une convention individuelle en jours en cours de période, la convention individuelle de forfait définit individuellement pour la période en cours, le nombre de jours restant à travailler.

Dans ce cadre, la formule de calcul est la suivante :

- calculer le nombre de jours ouvrés restant sur l'exercice (a) ;
- prendre en compte le nombre total de jours à travailler sur l'exercice entier ainsi que les congés payés (b) ;
- prendre en compte le nombre de jours de repos total sur l'exercice entier (c).

Résultats :

- le nombre de jours à travailler (NJT) = $a \times b / (b + c)$, arrondi au 1/2 inférieur ;
- le nombre de jours de repos (NJR) = $a - NJT$.

Si le salarié doit effectuer sa journée de solidarité, le résultat des NJT est augmenté d'un jour.

Ainsi, par exemple : embauche au 1^{er} octobre 2024 :

- calculer le nombre de jours ouvrés restant sur l'exercice : 63 ;
- prendre en compte le nombre total de jours à travailler sur l'exercice entier ainsi que les congés payés : 239 (214 + 25) ;
- prendre en compte le nombre de jours de repos total sur l'exercice entier : 13.

Résultats :

- $NJT = 63 \times 239 / (239 + 13) = 59,75$, soit 59,5 arrondis au 1/2 inférieur ;
- $NJR = 63 - 59,5 = 3,5$.

En cas de départ en cours de période, un solde régularisateur devra être établi en fonction de la rémunération perçue par le salarié et le nombre de jours à rémunérer réellement.

En effet, le salarié en forfait jours perçoit une rémunération fixe forfaitaire versée mensuellement.

Dans cadre, la formule de calcul est la suivante : solde = rémunération versée – (nombre de jours à rémunérer × taux journalier)

NB : Pour rappel, sont des jours rémunérés :

- les jours travaillés ;
- les jours de congés payés ;
- les jours fériés et chômés ne coïncidant pas avec un samedi ou dimanche. »

Article 4.2 | Modification de l'article 8.13 relatif au repos hebdomadaire quotidien

L'article 8.13 intitulé « Respect du repos quotidien et hebdomadaire » relatif aux temps de travail des cadres au forfait en jours est modifié afin de préciser le jour de la semaine concerné par le repos hebdomadaire. Il est désormais rédigé comme suit :

« Le salarié relevant d'un décompte en jours de sa durée du travail bénéficie :

- d'un temps de repos quotidien de 13 heures minimales consécutives et non fractionnables, dans le but d'assurer la protection de la santé et de la sécurité du salarié, ainsi que le bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- d'un temps de repos hebdomadaire, donné en principe le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 13 heures minimales du repos quotidien, soit un total de 37 heures consécutives.

Le respect des règles de repos quotidien et hebdomadaire est assuré par le salarié lui-même, qui doit veiller à prendre ces repos et les enregistrer sur le système de décompte des jours travaillés mis en place au sein de l'entreprise, sous le contrôle de son responsable hiérarchique. »

Article 5 | Modification de l'article 16 relatif à l'entrée en vigueur et l'extension

L'article 16 intitulé « Entrée en vigueur et extension » est modifié afin de rendre cohérente la rédaction sur les entreprises concernées lors de l'entrée en vigueur de l'accord. Il est désormais rédigé comme suit :

« L'accord entre en vigueur dès le lendemain de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Les parties signataires mettent en œuvre, dans les meilleurs délais, la procédure d'extension du présent avenant auprès du ministère du travail. »

Article 6 | Dispositions finales

Article 6.1 | Révision et dénonciation

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord, ses dispositions se substituent de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie dans les conditions prévues par la loi et répondent ainsi aux conditions de révision et de dénonciation de celui-ci.

Article 6.2 | Dépôt, entrée en vigueur et extension

À l'issue du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt, d'une demande d'agrément et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent avenant entre en vigueur dès le lendemain de son dépôt auprès des services compétents.

Fait à Paris, le 7 avril 2025.

(Suivent les signatures.)