

AFEI

Accord sur la réduction du temps de travail

Arrêté du 28 avril 2000 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la Bourse

NOR : MEST0010528A (J.O. n° 109 du 11 Mai 2000)

La Ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 21 février 1991 portant extension de la convention collective nationale de la Bourse du 26 octobre 1990 ;

Vu l'accord du 23 décembre 1999 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 janvier 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Arrête :

Art. 1er. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord du 23 décembre 1999 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée. L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des articles L 212-1, L 212-5, L 212-5-1 et L 212-8 du code du travail ainsi que de l'article 4 de la loi no 98-461 du 13 juin 1998, qui répartit la prise des jours de repos pour partie au choix du salarié, pour partie au choix de l'employeur.

L'article 2, qui maintient une garantie de rémunération, est étendu sous réserve de l'application de l'article 32-I et II en ce qui concerne le niveau de la garantie légale de rémunération et des paragraphes I et V de ce même article quant à sa revalorisation.

Les articles 4 et 5.2, qui prévoient que la prise des jours de repos est fixée " d'un commun accord " entre l'employeur et les salariés, sont étendus sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 précitée.

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 4.3 relatifs au repos compensateur, en cas de travail un jour férié normalement chômé, sont étendus sous réserve de l'application de l'article L 222-7 du code du travail relatif au 1er Mai, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation.

L'article 9.1 définissant les catégories de salariés avec lesquels peut être conclue une convention de forfait défini en jours est étendu sous réserve du respect des dispositions des paragraphes I et III de l'article L 212-15-3 du code du travail, lesquelles font obstacle, en l'absence de responsabilités ou d'une autonomie réelle du salarié dans l'organisation de son emploi du temps, à la conclusion d'une convention de forfait défini en jours.

Le paragraphe 9.2.2 relatif aux salariés visés par le forfait défini en jours et au régime juridique de ce forfait est étendu sous réserve que les modalités de mise en place de forfait défini en jours prévues à l'article L 212-15-3 du code du travail soient, en ce qui concerne les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos, fixées au niveau de l'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel, conformément aux articles L 422-3 et L 432-3, et, en ce qui concerne les clauses relatives au repos quotidien définies au niveau de l'entreprise, soit par application des dispositions de l'article D 220-8 nouveau du code du travail relatif au respect du repos quotidien, soit par application de modalités définies par accord collectif.

Le premier alinéa de l'article 10 relatif aux heures supplémentaires effectuées sur la demande explicite de l'employeur est étendu sous réserve de l'application des articles L 212-5, L 212-5-1 et L 212-6 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation.

L'article e de l'annexe 2 relatif au compte épargne temps est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 sur la formation et le perfectionnement professionnels, en ce qui concerne les formations prévues à l'article L 932-1 du code du travail.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3. - Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 28 avril 2000.
Pour la ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J.- Marimbart

Préambule

La loi du 13 juin 1998 abaisse la durée légale du travail à 35 heures à dater du 1^{er} janvier 2000 (1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins) et invite les branches professionnelles et les entreprises à négocier en vue de réduire la durée effective du travail.

Concomitamment, l'avènement de l'euro, la mise en place d'une réglementation européenne des services d'investissement et le développement des réseaux de traitement de l'information conduisent à l'internationalisation des métiers de l'intermédiation. Cette situation ouvre des possibilités nouvelles de développement pour les entreprises de la profession, mais elle les expose aussi à une concurrence accrue dans un contexte où il n'y a pratiquement plus d'obstacle de nature technique à la « délocalisation » des activités.

Ces contraintes, riches en opportunités mais non dépourvues de risques, imposent aux entreprises un effort d'adaptation constant pour maintenir leur compétitivité. La question de l'opportunité de réduire la durée du travail est posée aux entreprises de la profession à un moment où leurs horaires doivent davantage prendre en compte ceux des autres places, où elles doivent étendre ou améliorer leurs services et faire preuve d'une plus grande flexibilité tout en contenant leurs coûts.

Les parties signataires du présent accord, soucieuses de l'intérêt des salariés, estiment indispensable que cette réduction se traduise par une réalité concrète pour tous les salariés de la profession. Ceux-ci trouvent ainsi un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée en leur permettant de bénéficier de plus de temps libre.

De plus, la réduction du temps de travail doit être l'occasion de mettre en place, là où cela est possible, une organisation de travail différente où non seulement l'emploi sera préservé, mais où elle sera un facteur de création.

Les signataires du présent accord- qui s'impose aux entreprises qui appliquent la convention collective de la bourse- invitent chaque entreprise concernée à examiner selon quelles modalités, au regard de ce contexte général, la réduction de la durée hebdomadaire du travail à 35 heures en moyenne sur l'année sera mise en œuvre dans son propre contexte et avec quelles implications en matière d'organisation du temps de travail. Ils recommandent à ces entreprises de rechercher, avec les partenaires sociaux lorsqu'il en existe, des modalités favorisant l'emploi dans les conditions d'équilibre économique les plus favorables pour le personnel et pour l'entreprise. Ils recommandent aux entreprises d'engager une réflexion sur l'organisation et la charge de travail du personnel ainsi que sur sa formation avec pour but, notamment, une meilleure gestion des temps collectifs et une juste appréciation des moyens nécessaires sur le plan quantitatif et qualitatif à l'exercice des diverses fonctions.

A - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 - Sans préjudice des dispositions des articles 7 et 9 du chapitre C, la durée moyenne hebdomadaire de travail à temps complet est abaissée à 35 heures à dater du 1^{er} Janvier 2000, pour les entreprises(1) de plus de 20 salariés, et à dater du 1^{er} janvier 2001 pour les autres entreprises(1)

(1) ou unités économiques et sociales au sens de l'article 1^{er} de la deuxième loi sur la réduction du temps de travail

ARTICLE 2 - La réduction du temps de travail prévue par le présent accord n'entraîne aucune diminution directe ou indirecte de la rémunération dont le montant est garanti dans le cadre de la durée du travail antérieure.

ARTICLE 3 - Les horaires de travail devront être adaptés aux spécificités des emplois en prenant en compte les contraintes des marchés dans le respect des intérêts des salariés et de l'entreprise.

ARTICLE 4 - Mise en œuvre de la réduction du temps de travail

4-1 - La réduction du temps de travail peut être opérée par attribution de jours de repos ou par réduction d'horaire quotidienne ou hebdomadaire, selon l'une des modalités suivantes :

- soit par l'attribution de 24 jours de repos annuels, l'horaire hebdomadaire étant maintenu à 39 heures,
- soit par l'attribution de 6 jours de repos annuels, l'horaire hebdomadaire étant alors abaissé à 36 heures
- soit par l'attribution d'un nombre de jours de repos compris entre 6 et 24, l'horaire hebdomadaire étant abaissé selon la grille définie en Annexe 1.

Le nouveau temps de travail résultant de cette réduction peut être réparti sur la base d'une semaine de 4 jours, 4.5 jours, 5 jours ou tout autre mode d'organisation résultant d'un accord d'entreprise.

Le choix entre ces différents modes de réduction du temps de travail (ou leur combinaison) ainsi que la fixation des horaires correspondant à la nouvelle durée du travail sont effectués au sein de l'entreprise dans le respect des dispositions légales concernant la concertation avec les représentants du personnel et, pour les entreprises relevant de l'article L 132-27 du code du travail, après négociation avec les organisations syndicales représentatives.

Les entreprises doivent mettre en œuvre des modalités appropriées de suivi des horaires permettant de déterminer la position de chacun en termes de temps de travail.

Les chiffres relatifs au nombre de jours de repos mentionnés aux trois premiers alinéas du présent article sont ajustés selon les principes figurant en annexe n°1 lorsque l'entreprise se trouve dans un contexte de réduction du temps de travail différent

4-2 - Les demi-journées prévues par l'article 16 de la convention collective de la bourse et le jour supplémentaire de fractionnement prévu par l'article 14 de la même convention sont supprimés et compensés comme suit :

- deux demi-journées sont remplacées par un jour de repos supplémentaire (le 24^{ème} jour de réduction du temps de travail prévu à l'article 4-1, et, pour les cadres au forfait, réduction d'un jour, à ce titre, de la durée annuelle du travail prévue à l'article 9-1).

- en contrepartie des quatre autres demi-journées et du jour de fractionnement conventionnel, il est attribué aux salariés une compensation égale à 24/169^{èmes} de leur salaire fixe mensuel. Cette compensation sera réalisée par incorporation, sous la forme d'une augmentation, du douzième de ce montant au salaire fixe mensuel à dater du premier mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord. Seuls en bénéficient les salariés présents à l'effectif à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

4-3 - 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.

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 5 - Précisions concernant la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

5-1 - Détermination du nombre de jours de repos et du temps annuel de travail :

5-1-1 Au niveau collectif :

Le nombre annuel de jours de repos est fonction de l'importance de la réduction hebdomadaire de la durée du travail opérée selon cette modalité et du nombre de jours que comporte l'horaire hebdomadaire du salarié (cf annexe 1)

A titre de référence, dans le cas où la réduction du temps de travail intervient intégralement sous forme de jours de repos, le nombre annuel de jours de repos est de 24 pour les entreprises ayant décidé de maintenir un horaire de 39 heures sur 5 jours.

5-1-2 Au niveau individuel

Les jours de repos acquis au titre de la RTT sont assimilés à des jours de travail effectifs en ce qui concerne l'acquisition des droits à congés payés en application de l'article L 223-2 du code du travail. Ces jours de repos s'acquièrent au prorata du temps de travail effectif (art. L 212-4) ou assimilé (art. L 223-4 modifié) comprenant également les périodes d'absence pour maladie ou accident donnant lieu à paiement même partiel de salaire, à raison de 1/12 du nombre annuel de jours de repos par mois.

5-2 - Prise des jours de repos

Les jours de repos attribués en application du présent article peuvent être pris sous forme de journées ou de demi journées, dans la limite des droits constitués.

Ils doivent, en principe, être pris au fur et à mesure de leur acquisition et, en tout état de cause, au plus tard, avant le fin du mois de décembre de l'exercice au cours duquel ils ont été constitués, sauf pour ceux qui, dans les entreprises ayant prévu cette possibilité, peuvent alimenter un compte d'épargne temps ou tout autre dispositif légal de cumul de jours résultant d'un accord d'entreprise.

A défaut d'accord entre l'employeur et le salarié, les dates des jours de repos sont fixées pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur. Les modalités d'application de ce principe sont définies au niveau de chaque entreprise assujettie.

En l'absence d'accord d'entreprise, ou de précision sur ce point dans l'accord d'entreprise, les jours sont pris pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur (*Avenant du 31 Mai 2000*)

En cas de modification, par l'employeur ou le salarié, des dates fixées d'un commun accord pour la prise des jours de repos, ce changement doit, dans la mesure du possible être notifié à l'autre partie 7 jours à l'avance et, en aucun cas, dans un délai inférieur à 4 jours, sauf accord de l'autre partie concernée.

Les autres modalités de prise des jours de repos sont fixées dans chaque entreprise ou U.E.S. par analogie avec celles pratiquées pour les congés payés, et sous réserve du respect des dispositions légales pour ceux des jours utilisés dans le cadre d'un compte épargne temps.

5-3 - L'Employeur doit s'assurer que les conditions de la prise effective des jours de repos par les intéressés sont réunies et en assurera le suivi.

B - COMPTE EPARGNE TEMPS

ARTICLE 6 - Affectation des jours de repos à un compte épargne temps

Les entreprises assujetties peuvent décider, après consultation des instances de représentation du personnel compétentes, d'ouvrir au personnel la possibilité d'affecter, selon des modalités qu'elles précisent, une partie des jours de repos accordés au titre de la réduction du temps de travail à un compte épargne temps.

Dans ce cas, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement en précisant les modalités, le compte épargne temps suit les règles fixées en annexe 2.

C - DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CADRES

ARTICLE 7 - Cadres Dirigeants (Art. L 212-15-1)

Les cadres dirigeants sont ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre de décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Ils ne sont pas soumis aux dispositions du titre 1^{er} ni à celles du chapitre préliminaire, du chapitre I^{er} et du chapitre II du titre II du livre II du code du travail ni aux dispositions des chapitres A et D du présent accord à l'exception de l'article 4-2.

ARTICLE 8 - Cadres hors forfait visés par l'article L 212-15-2 du code du travail

Ces cadres, occupés selon l'horaire collectif et dont la durée du temps de travail peut être prédéterminée, ne relèvent pas de dispositions spécifiques.

ARTICLE 9 - Cadres (Art. L 212-15-3 du code du travail) : convention individuelle de forfait annuel en jours.

9-1 - Les cadres pour lesquels, compte tenu de la nature de leur activité et des conditions d'exercice de leur fonction, la contribution à la bonne marche de l'entreprise s'apprécie principalement, non pas en fonction de leur temps de travail, mais au regard du bon accomplissement de leur mission et de leur participation à la réalisation des objectifs fixés, peuvent faire l'objet d'une convention individuelle de forfait annuel en jours, par exception à l'article 4-1, sous réserve du respect des critères définis à l'article 9-2-1 du présent accord.

Sous réserve du respect des dispositions des articles L 220-1-L 221-2, L 221-4 et L 221-5, les cadres concernés par l'accord ne sont pas soumis aux dispositions de l'Art. L 212-1 et du 2^{ème} alinéa de l'article L 212-7 ni aux dispositions des chapitres A et D du présent accord, à l'exception des articles 2, 4-2 et 4-3

La durée annuelle du travail des intéressés n'excédera pas 214 jours sur l'année civile.

9-2 - Modalités d'application de la convention de forfait jours

9-2-1 - Sous réserve de la conformité de la situation aux stipulations de l'article 9-1, 1^{er} alinéa, les conditions préalables à la conclusion de la convention de forfait, qui repose sur l'accord des deux parties et, une fois conclue, devient une clause substantielle du contrat de travail du cadre concerné, sont les suivantes :

- la fonction exercée par le cadre ne peut s'inscrire dans le cadre des horaires collectifs applicables,
- la durée du travail du cadre ne peut être prédéterminée,
- le cadre doit bénéficier d'une réduction réelle de son temps de travail effectif.

9-2-2 - Forme et contenu de la convention de forfait :

- La convention entre l'employeur et le salarié est obligatoirement écrite.
- Elle doit prévoir une rémunération au moins égale au barème figurant à l'article 9-2-5. Elle rappelle que le temps de travail du cadre, peut être réparti au maximum dans l'année sur 214 jours, ne pourra dépasser 6 jours par semaine et que chaque salarié devra bénéficier d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures.
- Elle rappelle également que le cadre doit bénéficier d'un repos quotidien qui ne peut, sauf situation exceptionnelle, être inférieur à 13 heures consécutives par jour.

9-2-3 - Détermination du nombre de jours de repos. Prise des jours de repos

Le nombre de jours de repos est variable et déterminé par application des règles définies en annexe 3.

Chaque année, en janvier, l'employeur notifie aux cadres concernés le nombre de jours de repos auxquels ils auront droit, en année pleine, au titre de l'année qui s'ouvre. Ce nombre de jours est réduit prorata temporis en cas d'année incomplète.

Chaque cadre établit ensuite mensuellement le décompte de ses jours de repos pris et restant à prendre et le communique à son responsable hiérarchique ainsi qu'au service chargé de l'administration du personnel pour permettre leur suivi.

Les jours de repos peuvent être pris sous forme de journées, au gré du cadre concerné selon les nécessités de son activité.

Cette décision s'accompagne d'un délai de prévenance et de procédures d'information définis dans le cadre de chaque entreprise.

Les jours de repos attribués en application du présent article peuvent être pris, dans la limite des droits constitués.

Ils doivent en principe être pris au fur et à mesure de leur constitution et, en tout état de cause, au plus tard, avant le fin du mois de décembre de l'exercice au cours duquel ils ont été constitués, sauf pour ceux qui peuvent alimenter un compte d'épargne temps.

Les jours de repos peuvent, pour partie, être affectés, à l'initiative des cadres concernés, à un compte épargne temps dans les entreprises où il en existe un, dans les limites de l'accord applicable à l'entreprise.

9-2-4 - Suivi

L'employeur doit s'assurer que sont réunies les conditions de la prise effective par les intéressés de leurs jours de repos dans le délai prévu à l'article 9-2-3 et du respect des limites fixées par les articles L 220-1, L 221-2 et L 221-4 du code du travail et veiller à ce que l'organisation de leur temps de travail quotidien, hebdomadaire ou mensuel soit en cohérence avec ces exigences.

9-2-5 - Rémunérations

Pour un forfait annuel de 214 jours, la rémunération garantie ne peut être inférieure, sur l'année civile, au barème ci dessous :

catégorie F	=	270 000F
catégorie G	=	370 000F
catégorie H	=	470 000F

Pour les cadres débutants dans la catégorie F, le forfait ne comporte cette garantie qu'après 2 ans d'ancienneté.

En cas d'année civile incomplète cette garantie s'apprécie prorata temporis.

En tout état de cause, le salaire fixé dans une convention individuelle de forfait annuel en jours tiendra compte des sujétions qui sont imposées au cadre concerné.

D - HEURES SUPPLEMENTAIRES

ARTICLE 10 - Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées que sur la demande explicite de l'employeur.

10-1 - Le contingent annuel des heures supplémentaires est fixé conformément à la loi.

10-2 - Sans préjudice des dispositions de l'article L 212-5-1 du code du travail, le paiement des heures supplémentaires et des majorations auxquelles elles ouvrent droit peut être, en tout ou partie, remplacé par un repos compensateur équivalent. La bonification de 25 % prévue par l'article L 212-5, § 1 du code du travail, normalement attribuée sous la forme de repos, peut donner lieu au versement d'une majoration de salaire équivalente. Les conditions et limites de l'option entre ces différentes modalités sont définies dans chaque entreprise.

E - OBSERVATOIRE DES METIERS

ARTICLE 11 - Un rapport détaillé sur l'organisation du temps de travail dans la profession est présenté chaque année à l'Observatoire des métiers.

F - ABSENCES AUTORISEES

ARTICLE 12 - Le présent accord ne remet en cause ni les absences exceptionnelles prévues à l'Art. 15, ni les dispositions de l'Art. F2 de l'annexe I de la Convention collective nationale de la Bourse portant sur le calcul des congés payés et octroyant, pour certains salariés, une 6^{ème} semaine de congés payés au titre des mesures transitoires.

G- TEMPS PARTIEL

ARTICLE 13 - Les entreprises sont invitées à favoriser le temps partiel. Les adaptations de statuts rendues éventuellement nécessaires, compte tenu des modifications apportées au statut du personnel à temps plein, seront définies dans le cadre de chaque entreprise concernée.

Cependant que ce soit par accord d'entreprise ou en l'absence d'accord, le salarié demeurant à temps partiel sans modification d'horaires bénéficie d'une majoration de sa rémunération afin de tenir compte des modifications apportées au statut du personnel à temps plein.

H - ENTREE EN VIGUEUR

ARTICLE 14 - Clause de réserve

L'application du présent accord est subordonnée à l'entrée en vigueur de la totalité des aménagements législatifs et réglementaires permettant sa mise en œuvre complète ainsi qu'à la promulgation de la loi - et, le cas échéant, des textes réglementaires – devant compléter le loi du 13 juin 1998 et sous réserve que les nouvelles dispositions ou une décision judiciaire n'aient pas pour effet de remettre en cause l'équilibre général du présent accord.

Si le présent accord ne pouvait s'appliquer pour les raisons ci-dessus, les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de pour en examiner les conséquences en vue, le cas échéant, d'ouvrir de nouvelles négociations de branche.

I - CLAUSE D'INTERPRETATION DE L'ACCORD

En cas de litige sur l'interprétation de l'accord, il pourra être fait appel à la commission paritaire selon les modalités prévues au 1 de l'article 66 de la convention collective.

J - REVISION OU DENONCIATION

Chaque partie signataire pourra dénoncer ou demander la révision du présent accord conformément aux dispositions des articles L 132-8 et L 132-9 du code du travail.

Le droit d'opposition pourra également s'appliquer dans le cadre des dispositions de l'article L 132-7 du code du travail.

ANNEXE 1

MODALITES DE DETERMINATION DE LA REDUCTION DE LA DUREE DE TRAVAIL PAR ATTRIBUTION DE DEMI-JOURNEES OU JOURNEES DE REPOS DANS LE CADRE DE L'ARTICLE 5

HORAIRE HEBDOMADAIRE	NOMBRE DE JOURS DE RTT NECESSAIRES POUR ABAISSER L'HORAIRE MOYEN A 35 HEURES				
	Si semaine de 5 jours	Si semaine de 4,5 jours		Si semaine de 4 jours	
			brut	arrondi	brut
36	6	5,4	5,5	4,8	5
36,5	9	8,1	8	7,2	7
37	12	10,8	11	9,6	9,5
37,5	15	13,5	13,5	12	12
38	18	16,2	16	14,4	14,5
38,5	21	18,9	19	16,8	17
39	24	21,6	21,5	19,2	19

Exemples :

- une entreprise dont l'horaire est réparti sur 5 j qui adopterait un horaire hebdomadaire de 37 heures devrait attribuer 12j de RTT pour abaisser son horaire moyen à 35 heures.
- une entreprise dont l'horaire est réparti sur 4 jours qui adopterait un horaire hebdomadaire de 37 heures devrait attribuer 9,5 j de RTT pour abaisser son horaire moyen à 35 heures.

Les entreprises dans l'impossibilité de négocier un accord ne peuvent réduire l'horaire hebdomadaire en deça de 37 heures.
Ceci n'exclut pas la possibilité de cas particuliers.

ANNEXE 2

COMPTE EPARGNE TEMPS

En l'absence d'accord d'entreprise, les comptes d'épargne temps que les entreprises décident de mettre en place obéissent aux règles suivantes :

Article a

Le compte épargne temps peut être alimenté :

- . par la moitié des jours de réduction du temps de travail accordés au titre de l'article 4-1 du présent accord,
- . par les jours de réduction du temps de travail dont bénéficient les cadres en application de l'article 9 du présent accord.

Article b

La valeur de chaque journée épargnée correspond à $1/21.65^{\text{ème}}$ des appointements mensuels fixes du bénéficiaire au moment où il prend son congé ou où il liquide son compte. Ce ratio, correspondant à un horaire hebdomadaire sur 5 jours, doit être ajusté en fonction du nombre de jours que comprend l'horaire des salariés concernés, lorsqu'il est différent de 5 : pour 4 jours de travail hebdomadaire, il est, par exemple, fixé à $1/17.32^{\text{ème}}$.

Article c

Seuls les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise ont la faculté d'affecter des jours de repos au compte d'épargne temps.

Article d

La décision d'alimenter son compte épargne temps doit être notifiée à l'employeur par le salarié dans les meilleurs délais et, au plus tard au 31 décembre de l'exercice au cours duquel les jours ont été acquis.

Les modalités de cette notification sont précisées au niveau de chaque entreprise.

Article e

Le compte épargne temps est utilisé pour indemniser en tout ou partie des congés sans solde d'une durée minimale d'un mois. Sauf lorsque les modalités de demande du congé, de son acceptation ou de son refus sont régies par des dispositions légales ou réglementaires spécifiques, ces modalités sont celles prévues pour les congés sabbatiques mentionnés à l'article L 122-32-17 du code du travail.

Le compte épargne temps est également utilisé pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié passe à temps partiel dans les conditions définies aux articles L 122-28-1, L 122-28-9, et L 212-4-9 du code du travail, ou encore, pour rémunérer les temps de formation hors du temps de travail dans le cadre des formations prévues aux articles L 932-1 et L 932-2 du code du travail.

Article f

Le compte épargne temps est automatiquement liquidé en cas de départ de l'entreprise, quelle qu'en soit la raison.

Par ailleurs, tout salarié peut, à tout moment, renoncer à l'épargne temps et liquider son compte épargne temps, sous réserve d'en avoir fait la demande un mois à l'avance.

La détermination du montant de liquidation se fait par application de l'article b.

Article g

Les employeurs devront définir, dans le respect des mesures de concertation avec les partenaires sociaux prévues par la loi, des procédures facilitant les modalités pratiques d'alimentation et d'utilisation du compte épargne temps.

ANNEXE 3

Nombre de jours de repos dûs au titre d'une année dans le cadre de l'article 9

Il est déterminé par application du calcul suivant :

$$J - jt - WE - CP - jf + jc$$

J = nombre de jours compris dans l'année civile

Jt = nombre annuel de jours de travail applicable dans l'entreprise pour les cadres concernés (au maximum 214)

WE = nombre de jours correspondant aux week-end et/ou aux jours non ouvrés dans le cadre de l'horaire hebdomadaire habituel

CP = nombre de jours correspondant à 5 semaines de congés payés

Jf = jours fériés tombant un jour ouvré (ou jour de remplacement)

Jc = jours compensatoires pour dépassement du forfait de l'année précédente

Fait à Paris, le 23 Décembre 1999

Les signataires :

L'AFEI

La CFDT

Le SPI