

# ACCORD D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Entre les soussignées,

- La Société Générale, représentée par Monsieur A. PY, Directeur des Ressources et Relations Humaines

d'une part,

- et les Organisations Syndicales,

- C.F.D.T. représentée par

- C.F.T.C. représentée par

- C.G.T. représentée par

- C.G.T.- F.O. représentée par

- S.N.B. représentée par

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Fait à PARIS LA DEFENSE, le 12 octobre 2000

Accord signé par la CGT, la CFTC et le SNB

## Sommaire

PREAMBULE.....	3
ARTICLE I - CHAMP D'APPLICATION .....	4
ARTICLE II - DUREE DU TRAVAIL .....	4
ARTICLE III - MODALITES DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	4
ARTICLE IV – AMENAGEMENT ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	6
ARTICLE V - HEURES SUPPLEMENTAIRES ET INDEMNISATION DU TRAVAIL DES JOURS FERIES.....	11
ARTICLE VI - ASTREINTES .....	12
ARTICLE VII - CONGES.....	13
ARTICLE VIII - JOURS DE REPOS COMPLEMENTAIRES.....	14
ARTICLE IX - DISPOSITIONS CONCERNANT LES CADRES.....	16
ARTICLE X – TEMPS PARTIEL .....	18
ARTICLE XI – REMUNERATION .....	18
ARTICLE XII - ACCORDS DECRET DE 1937 .....	19
ARTICLE XIII- ETABLISSEMENT DES TITRES DE NANTES.....	19
ARTICLE XIV- EMPLOI.....	19
ARTICLE XV- MODALITES DE SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD .....	20
ARTICLE XVI- REVISION - DENONCIATION .....	21
ARTICLE XVII – REMISE EN CAUSE .....	21
ARTICLE XVIII – ENTREE EN VIGUEUR .....	21
ANNEXE 1 : REGIMES DE TRAVAIL STANDARD ET PERSONNEL SECURITE PREVENTION INCENDIE .....	22
ANNEXE 2 : MODULATION.....	24
ANNEXE 3 : LISTE DES CADRES AU FORFAIT JOURS.....	26
ANNEXE 4 : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL .....	27
ANNEXE 5 : PRIMES SPECIFIQUES .....	29
ANNEXE 6 : DECOMPTE DES JOURS - EXEMPLE SUR L'ANNEE 2001 .....	30
ANNEXE 7 : MODELE DE CONVENTION DE FORFAIT .....	33
ANNEXE 8 : TEMPS ASSIMILES A DU TRAVAIL EFFECTIF POUR LE CALCUL DES DROITS A REPOS COMPLEMENTAIRES .....	35
ANNEXE 9 : COMPTE EPARGNE TEMPS .....	37

## **PREAMBULE**

Par le présent accord, la Direction et les Organisations Syndicales de la SOCIETE GENERALE ont cherché à définir les modalités d'aménagement, d'organisation et de réduction du temps de travail telles que les y engage la loi du 19 janvier 2000, afin d'en faire une application judicieuse qui réponde à l'attente des salariés et ait des effets positifs sur l'évolution de l'emploi, tout en améliorant à la fois le service rendu à la clientèle et la compétitivité de l'entreprise.

Les parties ont souhaité privilégier la conclusion d'un accord-cadre d'application le plus souvent directe prévoyant la réduction du temps de travail sous forme de jours ou de demi-journées et renvoyant à titre dérogatoire à des accords négociés localement, pour tenir compte de certaines situations particulières.

Cet accord vise également à faire bénéficier de la réduction du temps de travail, selon des modalités propres, la fraction de l'encadrement - cadres dirigeants et cadres dits " autonomes " - qui présente des spécificités dans l'organisation de son travail du fait de ses responsabilités et de ses missions.

Les parties signataires ont souhaité réaffirmer par cet accord leur volonté :

- de favoriser le maintien et le développement de l'emploi dans l'entreprise en prenant appui sur tous les leviers disponibles (souplesse d'organisation, opportunités des nouvelles technologies, pyramide des âges, formations d'intégration et de reconversion,...),
- de mettre en œuvre des aménagements et des organisations novatrices permettant de concilier les légitimes aspirations du personnel à un temps libre supplémentaire avec la nécessaire amélioration du service rendu à la clientèle dont les attentes obligent à trouver des solutions adaptées, notamment dans le Réseau,
- de maintenir les rémunérations annuelles de base à leur niveau actuel eu égard au caractère équilibré de l'accord,
- d'améliorer les modalités de gestion des carrières et plus particulièrement l'égalité professionnelle entre tous les salariés,
- de renouveler les principales dispositions en faveur du travail à temps partiel dans l'esprit des accords antérieurs tout en prenant en compte les conditions nouvelles issues de la réduction généralisée du temps de travail.

## **ARTICLE I - CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés Société Générale relevant de la Convention Collective de la banque, travaillant au sein de l'entreprise en France métropolitaine à l'exception des catégories visées aux articles L.751-1 et suivants du Code du Travail.

## **ARTICLE II - DUREE DU TRAVAIL**

La durée du travail effectif de référence à la Société Générale est fixée par le présent accord à 1600 heures sur l'année, soit 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année civile pour un salarié à temps plein bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés et repos, sous réserve des dispositions spécifiques prévues aux articles IV.3.1, IX.2, IX.3 et XIII pour certaines populations.

Le temps de 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.

Toutes les périodes de repos ou d'absence d'origine légale, réglementaire ou conventionnelle telles que congés payés, jours de repos complémentaires, jours fériés dont le 1er Mai, pauses, astreintes, interruption déjeuner, absences maladie, accidents du travail ou de trajet, maternité, événements familiaux, même si elles sont rémunérées ou indemnisées, ne sont pas incluses dans le temps de travail effectif.

En revanche, entrent dans le décompte de la durée du travail :

- les heures de formation professionnelle pour les formations professionnelles effectuées à la demande de l'employeur,
- les heures de délégation des représentants du personnel dans la limite des crédits d'heures attribués par les textes légaux et conventionnels (branche professionnelle et entreprise)<sup>1</sup>,
- les heures de réunions organisées par l'employeur avec les représentants élus du personnel,
- le repos compensateur légal.

## **ARTICLE III - MODALITES DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Afin de ramener la durée du temps de travail à une base annuelle de 1600 heures<sup>2</sup>, telle que définie à l'article II, la réduction prendra la forme d'un abaissement du temps de travail hebdomadaire et/ou

---

<sup>1</sup> Cf. annexe 8

<sup>2</sup> La durée pourra être inférieure à 1600 heures en cas de bénéfice de un ou de deux jours de fractionnement, par exemple, pour la formule à 39 heures évoquée ci-après, 1591,2 heures ou 1583,4 heures.

de l'attribution de jours de repos complémentaires au titre de la réduction du temps de travail, selon les dispositions de l'article L.212-9 II du Code du Travail.

La mise en place ou la modification des modalités de cette réduction du temps de travail s'effectue par unité d'activité (partie d'un service), service, guichet, après consultation des instances représentatives du personnel concernées, selon les modes d'organisation décrits à l'article IV.

Les modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail sont les suivantes :

- horaire hebdomadaire de 39h avec attribution de 56 jours de repos et congés hors repos hebdomadaire. La recherche de la mise en œuvre de cette modalité doit être privilégiée.

- horaire hebdomadaire de 37h22 avec attribution de 47 jours de repos et congés hors repos hebdomadaire. La réduction hebdomadaire sera mise en place dans le cadre d'une répartition de la durée du travail sur 4,5 jours, cette répartition ne concernant pas les entités ayant d'ores et déjà un horaire hebdomadaire inférieur ou égal à 37 heures.

Pour les salariés travaillant selon un régime du mardi au samedi, la demi-journée libérée est obligatoirement positionnée le samedi après-midi.

Pour les salariés travaillant du lundi au vendredi, cette demi-journée est positionnée l'après-midi, soit de manière fixe par fermeture collective, soit par rotation entre les salariés, ou, sur avis de non opposition du Comité d'Établissement concerné, le lundi matin.

Dans cette modalité, une demi-journée de travail doit s'entendre comme une période de travail ne débutant pas avant ou ne s'achevant pas après 13 heures.

Un bilan de l'application de cette modalité sera fait à la fin du premier semestre 2001 devant la commission prévue à l'article XV, qui pourra à cet égard émettre des recommandations.

Si des difficultés de mise en œuvre étaient constatées, les signataires conviennent d'apporter les aménagements nécessaires à son maintien.

Des modalités particulières pourront être adoptées après consultation des instances représentatives du personnel compétentes pour les CDD (notamment auxiliaires de vacances, contrats de qualification,...), les travailleurs à domicile, afin de tenir compte des spécificités de leur situation.

Les jours de repos et congés sont définis comme la somme :

- des jours de congés annuels tels que définis à l'article VII.1 du présent accord,

- des jours fériés légaux ou réglementaires<sup>3</sup>, dont le 1er mai,

- de jours de repos complémentaires pour atteindre le total des jours de repos et congés prévus.

Une information sera faite en fin d'année au CCUES sur le nombre de jours de repos complémentaires au titre de l'année suivante.

Les jours de repos complémentaires sont :

---

<sup>3</sup> Certains salariés ont une activité nécessitant de travailler un jour férié ou de fermeture collective. Sauf circonstances exceptionnelles, ils devront en être prévenus au moins 15 jours calendaires à l'avance. Les contreparties accordées pour le travail d'un jour férié ou de fermeture collective sont décrites à l'article V.2.

- pour partie à la disposition de l'employeur, à hauteur de 6 jours positionnés de manière collective nationale ou locale:

- et pour partie à la disposition des salariés à hauteur du solde.

Un exemple de cette répartition pour l'année 2001 est donné en annexe 6.

Le positionnement de ces jours sera de nature à favoriser un mode d'organisation comprenant des semaines de 4 jours dès lors qu'il sera compatible avec les besoins de l'entité. La contraction de la durée hebdomadaire de travail sur des semaines de 4 jours sera expérimentée au cours du premier semestre 2001, par utilisation d'une partie des jours de repos complémentaires à la disposition du salarié et des jours employeur non utilisés sur des jours de fermeture collective. Un bilan de ces expérimentations sera fait devant la commission prévue à l'article XV fin 2001, afin d'examiner les possibilités de les pérenniser par accord.

Ce décompte en jours inclut les jours de congés conventionnels qui existaient sous la précédente Convention Collective (congés annuels supplémentaires et jours flottants), ainsi que les dispositions de même nature qui pourraient être adoptées au niveau de la branche professionnelle, sans se cumuler avec elles, et se substitue à toute fermeture et attribution de jours pouvant résulter, au plan national ou local, de dispositions conventionnelles, d'usages ou autres avantages, prenant fin avec le présent accord.

Si des fermetures locales devaient être rétablies ou organisées, les instances élues seraient consultées. Ces jours de fermeture seraient inclus dans les jours de repos complémentaires à la disposition de l'employeur.

Les jours fériés ou de fermeture collective coïncidant avec un jour non travaillé du salarié ne font l'objet ni d'une récupération, ni d'une indemnisation.

Les jours employeurs qui ne seraient pas utilisés seront remis à la disposition des salariés et feront l'objet d'une information au CE.

## **ARTICLE IV – AMENAGEMENT ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

L'organisation du travail et la détermination des horaires seront mises en œuvre dans les unités d'activité, services, guichets en fonction de leurs spécificités, afin de maintenir et d'améliorer la qualité des prestations attendues par la clientèle et les traitements internes qui les sous-tendent.

Au regard de la novation introduite par la législation, de la diversité des options retenues à la Société Générale pour maintenir et améliorer la qualité des services et prestations, et des changements dans les modes d'organisation du travail pouvant en découler, des réunions d'information seront organisées par les responsables hiérarchiques pour expliquer le contenu du présent accord et les possibilités de mise en œuvre qu'il prévoit, et recueillir les observations et souhaits des salariés.

La mise en place, au moment de la réduction du temps de travail ou ultérieurement, des organisations décrites dans cet article devra se faire dans le cadre des modalités prévues aux articles

II et III du présent accord, et donnera lieu à l'élaboration d'un dossier circonstancié soumis à la consultation des instances représentatives du personnel compétentes.

#### **IV.1 Répartition sur la semaine**

La durée collective du travail pourra être également ou inégalement répartie sur les jours de la semaine, après consultation des instances représentatives du personnel compétentes.

La pause déjeuner ne peut collectivement être inférieure à 45 minutes, ni supérieure à 2 heures en règle générale. Une augmentation de la durée de la pause déjeuner ne peut être mise en place concomitamment à la réduction du temps de travail.

Pour permettre l'aménagement des horaires visant à une meilleure adaptation aux besoins de la clientèle, il sera possible, sous réserve d'un avis de non opposition du Comité d'Établissement concerné, d'augmenter la durée de la pause déjeuner de plus de 30 minutes ou de la porter au delà de 2 heures avec un maximum de 3 heures. Cet aménagement fera l'objet d'un suivi dans le cadre de la commission prévue à l'article XV.

Les horaires de travail des salariés en décompte horaire devront respecter les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales fixées par la loi. Toutefois, en cas de travaux urgents, ou pour des raisons de dépannage, travaux saisonniers, interventions techniques ne pouvant être pratiquées pendant les périodes normales d'activité ou pour des raisons de sécurité, il est admis de porter exceptionnellement à 12 heures la durée quotidienne de travail.

Il est également admis qu'en cas de surcroît d'activité ou en cas de travaux urgents, il puisse être dérogé au repos quotidien de 11 heures consécutives, sans que la durée du repos puisse être inférieure à 9 heures. Dans cette circonstance, les heures de repos manquantes seront récupérées le lendemain ou un jour suivant, soit par une arrivée retardée, soit par un départ anticipé.

Il est admis que dans le cadre de manifestations commerciales, de salons professionnels ou étudiants, ou de travaux ne pouvant être effectués que le week-end pour ne pas nuire aux intérêts de la clientèle, certains salariés puissent de manière exceptionnelle travailler le dimanche à condition de respecter, dans toute la mesure du possible, un délai de prévenance de 15 jours calendaires. Il sera fait appel en priorité au volontariat.

Une rémunération supplémentaire à hauteur de 200% des heures effectuées sera versée en sus de la récupération d'une journée prévue par le Code du Travail, qui devra être positionnée, dans toute la mesure du possible, dans la semaine qui suit ou précède le dimanche travaillé.

#### **IV.2 Relais/Roulement**

L'organisation du travail pourra prendre la forme d'un travail par relais et/ou par roulement.

La composition des équipes de un à plusieurs salariés pourra varier en fonction des besoins de l'activité, en faisant appel en priorité au volontariat.

Ce mode d'organisation sera mis en place après consultation des instances représentatives du personnel compétentes.

S'agissant des points de vente, hors centres commerciaux et plateformes, les horaires d'ouverture, dans le cadre de cette organisation, doivent être compris entre 8h et 19h00, à l'exception d'une journée maximum par semaine où l'ouverture pourra être prolongée au delà, dans la limite de 22

heures. Cette dernière limite est destinée à permettre de répondre à des besoins liés à des opérations commerciales ponctuelles ou à des manifestations extérieures et ne saurait avoir un caractère systématique. Le recours à la prolongation au delà de 19h00 sera faite sur la base du volontariat et une attention particulière devra être portée aux aspects induits de sécurité et de contraintes familiales. Les contreparties spécifiques de l'article XI.2 seront appliquées aux salariés concernés selon les conditions qu'il prévoit.

Il n'est pas possible de déroger à la limite de 22 heures. Une ouverture de plus d'un jour par semaine au delà de 19h00 nécessite un accord local.

S'agissant des centres commerciaux et des plateformes, les heures de début et de fin d'ouverture ne se situeront pas dans la plage entre 22 heures et 6 heures.

### **IV.3 Équipes successives**

#### IV.3.1 Organisations en place à la date de signature du présent accord

Les organisations en place peuvent continuer à fonctionner selon les modalités horaires appliquées au jour de l'entrée en vigueur du présent accord.

Les salariés concernés par ces organisations et dont la durée de travail effective est inférieure ou égale à 35 heures hebdomadaires voient leur durée de travail exclusivement décomptée à la semaine. Par conséquent, ils ne relèvent pas des dispositions des articles II et III du présent accord.

Ils bénéficient de 47 jours de repos et congés hors repos hebdomadaire, pour un droit à congés payés complet.

Les jours de repos et congés sont définis comme la somme:

- des jours de congés annuels tels que définis à l'article VII.1 du présent accord,
- des jours fériés légaux ou réglementaires<sup>4</sup> dont le 1<sup>er</sup> mai,
- de jours de repos supplémentaires, dont 6 à la disposition de l'employeur, pour atteindre le total des jours de repos et congés prévus.

Une information sera faite en fin d'année au CE compétent sur le nombre de jours de repos supplémentaires au titre de l'année suivante.

Les règles de calcul du prorata et d'utilisation des jours de repos supplémentaires sont identiques à celles décrites à l'article VIII.

Ce décompte en jours inclut les jours de congés conventionnels qui existaient sous la précédente Convention Collective (congés annuels supplémentaires et jours flottants), ainsi que les dispositions de même nature qui pourraient être adoptées au niveau de la branche professionnelle, sans se cumuler avec elles, et se substitue à toute fermeture et attribution de jours pouvant résulter, au plan

---

<sup>4</sup> Certains salariés ont une activité nécessitant de travailler un jour férié ou un jour de fermeture collective. Sauf circonstances exceptionnelles, ils devront en être prévenus au moins 15 jours calendaires à l'avance. Les contreparties accordées pour le travail d'un jour férié ou de fermeture collective sont décrites à l'article V.2

national ou local, de dispositions conventionnelles, d'usages ou autres avantages, prenant fin avec le présent accord.

Si des fermetures locales devaient être rétablies ou organisées, les instances élues seraient consultées. Ces jours de fermeture seraient inclus dans les jours de repos supplémentaires à la disposition de l'employeur.

Les jours fériés ou de fermeture collective coïncidant avec un jour non travaillé du salarié ne font l'objet ni d'une récupération, ni d'une indemnisation.

Les jours employeurs qui ne seraient pas utilisés seront remis à la disposition des salariés et feront l'objet d'une information au CE.

Les contreparties spécifiques de l'article XI seront appliquées aux salariés concernés selon les conditions qu'il prévoit.

La modification des horaires et des organisations en place, ou leur extension, peut s'effectuer dans la limite d'une durée hebdomadaire de 35 heures ou dans le cadre des articles II et III du présent accord, après consultation des instances représentatives du personnel compétentes.

Pour leur part les salariés travaillant au standard et le personnel de sécurité/prévention incendie en régime de surveillance ininterrompue conservent leur régime actuel, tel que décrit en annexe 1. Des modifications pourront être apportées après consultation des instances représentatives du personnel compétentes.

#### IV.3.2 Nouvelles organisations

La mise en place de nouvelles organisations par équipes successives s'effectue dans le cadre des articles II et III du présent accord après consultation des instances représentatives du personnel compétentes.

Les contreparties spécifiques de l'article XI seront appliquées aux salariés concernés selon les conditions qu'il prévoit.

#### **IV.4 Modulation**

Les unités d'activités, services, guichets qui, du fait de la nature de leurs missions ou de leur situation géographique, connaissent des variations sensibles d'activité peuvent prévoir, après négociations locales et en l'absence d'accord, après consultation des instances représentatives du personnel compétentes, que la durée hebdomadaire du personnel à temps plein peut varier sur tout ou partie de l'année, à condition que, sur l'année civile, cette durée n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée, et en tout état de cause 1600 heures au cours de l'année.

Dans le cadre de la consultation des instances représentatives du personnel, il sera remis un dossier circonstancié contenant les éléments d'information permettant d'apprécier la validité économique et commerciale du projet.

La liste des types d'entités potentiellement concernées à la date d'entrée en vigueur du présent accord et les modalités sont détaillées en annexe 2.

Si la nécessité de la modulation venait à disparaître dans une unité d'activité, un service, un guichet, elle cesserait de s'appliquer au 30 juin ou au 31 décembre, après la consultation des instances représentatives compétentes.

La mise en place de la modulation dans un type d'entité non prévu à l'annexe 2 du présent accord ne pourra intervenir qu'au 1<sup>er</sup> janvier ou au 1<sup>er</sup> juillet :

- après information de la commission prévue à l'article XV,
- après consultation des instances représentatives du personnel concernées.

A la fin de la première année de fonctionnement d'un régime de modulation, et en cas de poursuite de celui-ci, un bilan économique et social devra être présenté au comité d'établissement concerné et adressé pour information, avec l'avis de ce comité, aux membres de la commission prévue à l'article XV.

En tout état de cause, un maximum de 12% de l'effectif SGPM (hors établissement des Titres de Nantes) pourra être concerné par un dispositif de modulation. Pour le réseau cette limite est ramenée à 10% de son effectif.

#### **IV.5 Horaires variables**

Les règlements d'horaires variables en vigueur à la date d'application du présent accord demeurent applicables. Ils devront faire l'objet des adaptations nécessitées par la mise en place de la réduction du temps de travail. Ces adaptations consistent notamment en la modification des durées du travail quotidienne et hebdomadaire de référence, l'aménagement des contingences<sup>5</sup> et permanences<sup>6</sup> permettant d'assurer le fonctionnement de l'entité concernée, la suppression des possibilités d'utilisation des reports d'heures par demi-journée ou journée d'absence.

Les adaptations proposées devront recueillir l'avis de non opposition du comité d'établissement concerné.

La mise en place de nouveaux règlements d'horaires variables pourra s'envisager dans les unités d'activité, services, guichets, dans le cadre des dispositions légales en vigueur après avis de non opposition du Comité d'Etablissement concerné.

Si les adaptations nécessaires à la mise en place des 35 heures ne pouvaient être adoptées ou si des nécessités de fonctionnement (changement d'organisation, non respect du règlement,...) ne permettraient pas le maintien des horaires variables, le retour à l'horaire fixe collectif s'effectuerait après consultation du comité d'établissement concerné.

---

<sup>5</sup> Lorsque des impératifs de fonctionnement l'exigeront, les règlements d'horaires variables pourront prévoir un effectif minimum devant être présent pendant tout ou partie des plages variables de manière à assurer un bon fonctionnement de l'unité de travail (notamment, pour le Réseau, durant les heures d'ouverture à la clientèle, les heures de présence obligatoires et nécessaires à la sécurité de personnes, des biens...), des horaires particuliers pourront éventuellement être fixés à certains postes.

<sup>6</sup> Afin d'assurer un fonctionnement harmonieux et régulier des unités de travail, les règlements d'horaires variables prévoient qu'il sera demandé aux salariés de s'entendre pour assurer sous la responsabilité des chefs de services les travaux nécessaires.

Le report d'heures d'une semaine sur l'autre ne peut excéder 3 heures et le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 6 heures. L'utilisation des reports se fait sur plage variable; exceptionnellement et avec l'accord de la hiérarchie elle peut intervenir sur plage fixe, c'est à dire par demi-journée si le crédit d'heures le permet.

Les nouveaux règlements peuvent prévoir la mise en place de contingences<sup>5</sup> et de permanences<sup>6</sup>.

Il est en outre rappelé qu'en tout état de cause, le fonctionnement d'un régime d'horaires variables qui implique l'enregistrement précis des heures de début et de fin de chaque période de travail, exige le respect par le salarié, qui gère ses horaires, des durées de travail maximales quotidiennes et hebdomadaires, des limites de report d'heures autorisées par les règlements d'horaires variables et ne permet pas de déroger au principe selon lequel les heures supplémentaires sont les heures effectuées à la demande ou avec l'accord de l'employeur.

## **ARTICLE V - HEURES SUPPLEMENTAIRES ET INDEMNISATION DU TRAVAIL DES JOURS FERIES**

### **V.1 Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées à la demande ou avec l'accord de l'employeur au delà de la durée légale de travail.

Dans le cadre des dispositions des articles L 212-9 II, L 212-5, L 212-5-1 et L 212-6 du Code du Travail, les modalités de décompte et de paiement des heures supplémentaires pour les salariés qui bénéficient d'une réduction du temps de travail en tout ou partie en jours de repos seront faites en deux temps :

#### **•Décompte hebdomadaire**

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires faisant l'objet d'un décompte hebdomadaire sera l'horaire hebdomadaire des unités d'activité, services, guichets, ce seuil ne pouvant être inférieur à 35 heures.

Ces heures supplémentaires sont payées mensuellement.

#### **•Décompte annuel**

En fin d'année civile, les bonifications et majorations s'appliqueront à la durée moyenne hebdomadaire qui résulterait du dépassement de la durée annuelle de référence de 1600 heures, pour une année civile complète d'un salarié disposant de l'intégralité de ses droits.

Le calcul de la durée annuelle de travail des salariés s'effectue déduction faite des heures supplémentaires rémunérées en cours d'année et des droits à repos ou congés définis dans l'article III et selon les modalités prévues à l'article VIII.1 du présent accord.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure ou égale à 35 heures par semaine à la date de signature du présent accord, seul un décompte hebdomadaire sera effectué.

Les bonifications et les majorations sont appliquées conformément aux dispositions légales et octroyées sous forme de majoration de salaire. Elles viennent se substituer à tout usage contraire qui aurait été pratiqué antérieurement au sein de l'entreprise.

Le taux horaire pris en compte restera calculé sur la base de 169 heures mensuelles.

### **V.2 Jours fériés ou de fermeture collective**

Les heures travaillées des jours fériés ou de fermeture collective feront l'objet d'une récupération en temps à due concurrence, incluant le remplacement des majorations légales éventuelles dues sur ces heures, et d'une rémunération complémentaire à 100% qui pourra, sur demande du salarié et avec l'accord de la hiérarchie, être transformée en temps de repos.

### **V.3 Repos compensateurs**

Les repos compensateurs légaux sont appliqués conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration ou bonification peut, sur proposition de la hiérarchie et avec l'accord du salarié, être remplacé par un repos compensateur de remplacement équivalent.

Cette possibilité est exclusivement réservée aux heures supplémentaires effectuées au delà de la durée hebdomadaire pratiquée dans l'unité d'activité, le service, le guichet, et à leurs majorations.

La prise des heures de repos compensateur issues du repos compensateur légal et du repos compensateur de remplacement peut s'effectuer par demi-journée ou par journée.

Le droit de prendre un repos compensateur est ouvert dès que 7 heures de repos sont acquises. Dans ce cas, le salarié concerné peut prendre une demi-journée de repos, voire une journée si sa durée journalière de travail effective le permet.

Par la suite, le droit de prendre une demi-journée ou une journée est ouvert dès lors que le nombre d'heures de repos acquises le permet au regard de la durée du travail de l'intéressé.

Ces demi-journées ou journées de repos doivent être prises dans les deux mois à compter de l'information faite au salarié de la possibilité de les prendre, en dehors de la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août. Si le terme du délai de 2 mois se situe dans la période neutralisée (juillet - août), ce délai se trouve prolongé d'autant.

Le salarié doit présenter sa demande d'utilisation de la demi-journée ou de la journée au minimum 10 jours calendaires à l'avance, en précisant la date de repos qu'il désire prendre. La réponse de la hiérarchie intervient dans un délai de 5 jours calendaires.

## **ARTICLE VI - ASTREINTES**

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est seule considérée comme un temps de travail effectif et est rémunérée comme telle.

En contrepartie de cette obligation, le salarié sollicité par sa hiérarchie reçoit une indemnité d'astreinte pour toute heure effectivement assurée. Le montant de cette indemnité est de 18 F/heure.

Les heures d'astreinte pendant le jour de repos hebdomadaire hors le dimanche et les jours fériés sont rémunérées sur la base de 54 F/heure.

Les heures d'astreinte du dimanche et des jours fériés sont rémunérées sur la base de 72 F/heure.

Le temps de trajet est rémunéré, mais n'est pas assimilé à du temps de travail effectif.

Les heures d'intervention (temps de trajet inclus) sont rémunérées en heures complémentaires ou supplémentaires.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours calendaires à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles (comme par exemple absence inopinée, panne informatique,...) dans lesquelles il devra toutefois être averti au moins un jour franc à l'avance.

En fin de mois, chaque salarié concerné recevra un document récapitulatif du nombre d'heures d'astreinte qu'il a effectuées au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

## **ARTICLE VII - CONGES**

### **VII.1 Congés annuels**

Les salariés à temps plein comptant un an de travail effectif ou de périodes assimilées à du travail effectif au 1<sup>er</sup> juin ont droit à un congé annuel payé de 25 jours ouvrés.

Les salariés à temps plein ayant, à la date du 1<sup>er</sup> juin, moins d'un an de travail effectif ou de périodes assimilées, ont droit à un congé payé annuel calculé selon le barème suivant :

<b>Périodes de travail effectif ou assimilées</b>	<b>Nombre de jours ouvrés de congés annuels</b>
4 semaines	3
8 semaines	5
12 semaines	7
16 semaines	9
20 semaines	11
24 semaines	13
28 semaines	16
32 semaines	18

<b>Périodes de travail effectif ou assimilées</b>	<b>Nombre de jours ouvrés de congés annuels</b>
36 semaines	20
40 semaines	22
44 semaines	24

Les droits à congés sont déterminés à partir des périodes de travail effectif ou des périodes assimilées comme telles par la loi (notamment les absences pour maladies professionnelles et accidents du travail dans la limite d'un an, les congés légaux de maternité,...) pour le calcul de ces droits. En outre les absences pour maladie d'une durée inférieure à 30 jours calendaires seront sans incidence sur le calcul des droits à congés annuels.

Les droits à congés annuels non pris au 30 avril ne peuvent être reportés. Cette disposition s'applique pour la 1<sup>ère</sup> fois aux congés acquis au titre de la période 1<sup>er</sup> juin 1999 – 31 mai 2000.

Les congés annuels ne peuvent être suspendus et reportés à une autre date qu'en cas de maladie du salarié pendant son congé, pour la durée de l'arrêt maladie, et sur présentation d'un justificatif.

Pour l'ensemble du personnel, 15 jours ouvrés de congés annuels, dont dix consécutifs, doivent être pris entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre. Les salariés pourront bénéficier des jours de fractionnement selon les modalités de l'article L.223-8 du Code du Travail (soit 1 jour ouvré de congé supplémentaire pour 2,5 à 4,5 jours ouvrés des congés annuels hors 5<sup>ème</sup> semaine, pris entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril, et 2 jours ouvrés pour 5 jours ouvrés ou plus).

La période de référence pour l'acquisition des congés annuels pourra être alignée sur l'année civile. Cette modification ne saurait intervenir avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

## **VII.2 Traitement du solde constaté au 30 avril 2000.**

Afin de permettre l'apurement du solde de congés annuels constaté au 30 avril 2000, net des jours hors période repris au 8 mai 2000, il est mis en place à titre exceptionnel les dispositions suivantes :

- planification sur 2001 et 2002 de tout ou partie du solde de congés au 30 avril 2000 en sus des congés annuels de la période de référence en cours,
- possibilité d'investir dans le compte épargne temps jusqu'à 5 jours par année complète d'ancienneté, sur demande du salarié et dans la limite du solde, au cours des années 2001 et 2002.

## **ARTICLE VIII - JOURS DE REPOS COMPLEMENTAIRES**

### **VIII.1 Modalités d'acquisition**

Les jours de repos complémentaires octroyés par l'article III du présent accord sont attribués sur l'année civile au prorata du temps de travail effectif sur l'année.

En cas d'absences du salarié au cours de l'année pour un motif autre que congés payés, jours de repos octroyés par le présent accord, heures de délégation, repos compensateur, et, par dérogation à l'article L514-1 du Code du Travail, exercice du mandat de conseiller de Prud'homme sur présentation des attestations de présence délivrées par le greffe, une régularisation sera effectuée en fin d'année en fonction des jours de travail effectif depuis le début de l'année, si le nombre de jours de repos complémentaires pris par le salarié est excédentaire par rapport aux droits résultant de sa durée de temps de travail effectif. Sur demande du salarié, cette régularisation pourra se faire par imputation sur les droits à congés annuels acquis.

Aucune régularisation par imputation sur congés ou reprise sur salaire ne sera effectuée si la durée totale des absences n'excède pas 7 jours calendaires sur l'année civile.

Pour les salariés embauchés en cours d'année, le nombre de jours de repos complémentaires est calculé au prorata du temps de présence depuis la date d'entrée jusqu'au 31 décembre. Ce calcul sert à déterminer les droits potentiels à jours de repos complémentaires à la date d'entrée. Une régularisation sera effectuée en fin d'année civile conformément au 2<sup>ème</sup> alinéa du présent article.

Pour les salariés quittant l'entreprise en cours d'année, les mêmes règles que pour les salariés embauchés en cours d'année s'appliquent, la période de référence allant du 1<sup>er</sup> janvier de l'année à la date de sortie de l'entreprise. La régularisation prévue au 2<sup>ème</sup> alinéa du présent article s'effectue dans le cadre du solde de tout compte.

## **VIII.2 Prise des jours**

Les jours à la disposition de l'employeur sont planifiés par journée ou demi-journée selon les modalités indiquées à l'article III.

Les jours à disposition des salariés peuvent être pris par journée ou par demi-journée, soit séparément, soit cumulativement en partie ou en totalité. Il est possible d'accoler des jours de repos avec des jours de congés annuels.

Dans un souci d'organisation des entités et d'utilisation effective des jours de repos mis à la disposition des salariés, les règles décrites ci-après doivent être respectées :

- La prise régulière de ces jours sur l'année civile doit être favorisée.
- Le responsable hiérarchique peut indiquer les périodes au cours desquelles, du fait de l'activité de l'entité, le positionnement de jours de repos ne sera pas accepté ou fera l'objet de limitations.
- En cas de modification par la hiérarchie des dates fixées pour la prise des jours de repos, nécessité exceptionnellement par des impératifs de fonctionnement liés notamment au nombre d'absences simultanées, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours calendaires au moins avant les dates initialement fixées.

En tout état de cause, les jours doivent être pris dans l'année civile. Pour éviter la perte des jours non pris, le salarié peut en demander le versement dans le compte épargne temps défini à l'annexe 9, dans les limites autorisées.

## **ARTICLE IX - DISPOSITIONS CONCERNANT LES CADRES**

### **IX.1 Cadres intégrés dans une unité de travail et dont la durée du travail peut être prédéterminée**

Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions du présent accord et de l'ensemble de la réglementation sur la durée du travail.

### **IX. 2 Cadres au forfait annuel en jours**

Les cadres visés sont ceux dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature des fonctions qu'ils occupent, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps. Leur mission exige une grande maîtrise personnelle de leur temps pour répondre aux besoins et aux résultats attendus, leur compétence est étendue ou leur niveau d'expertise élevé.

Sont exclusivement concernés les cadres visés par la liste figurant en annexe 3. Cette liste fera l'objet d'un suivi en volume et en type de fonctions concernées lors de la commission prévue à l'article XV.

Le forfait qui leur est appliqué, pour une année civile complète et pour un droit à congés payés complet, est de 208 jours travaillés par an, soit 53 jours de repos, incluant les congés annuels définis à l'article VII, les jours fériés légaux ou réglementaires<sup>7</sup> dont le 1<sup>er</sup> mai, les jours de fermetures collectives (nationales ou locales). Ces salariés bénéficient des repos quotidiens et hebdomadaires. En outre, l'entreprise accorde aux cadres visés au présent article, un abondement dans le CET en cas d'alimentation de celui-ci par des jours de repos, à raison de 1 jour pour 5 jours versés par an et de 2 jours pour 10 jours versés par an.

Toutefois, les cadres concernés et occupant au 1er janvier 2001 les fonctions listées à l'annexe 3, ont la possibilité d'opter pour une compensation financière égale à 2% de la rémunération annuelle fixe de base au 31 décembre 2000 (hors éléments variables, annexes ou exceptionnels de toute nature, notamment primes, bonus, avantages en nature...), avec effet au 1er janvier 2001. Le choix de cette option, qui doit intervenir lors de la signature de la convention individuelle de forfait, entraîne le renoncement définitif au bénéfice de l'abondement au CET défini ci-dessus.

Une troisième option est offerte aux salariés occupant ou amenés à occuper les fonctions listées à l'annexe 3, présents dans l'entreprise au 1er janvier 2001 et ayant atteint l'âge de 50 ans avant cette date : forfait ramené à 205 jours travaillés par an, soit 56 jours de repos, incluant les congés annuels définis à l'article VII, les jours fériés légaux ou réglementaires<sup>8</sup> dont le 1er mai, les jours de fermetures collectives (nationales ou locales). Le choix de cette option, à faire lors de la signature de

---

<sup>7</sup> Certains salariés ont une activité nécessitant de travailler tout ou partie d'un jour férié ou d'un jour de fermeture collective. Ils doivent bénéficier d'un nombre équivalent de demi-journées ou de journées de repos en sus d'une rémunération complémentaire à 100% pour la journée ou la demi-journée travaillée.

<sup>8</sup> Certains salariés ont une activité nécessitant de travailler tout ou partie d'un jour férié ou d'un jour de fermeture collective. Ils doivent bénéficier d'un nombre équivalent de demi-journées ou de journées de repos en sus d'une rémunération complémentaire à 100% pour la journée ou la demi-journée travaillée.

la convention individuelle de forfait, entraîne le renoncement définitif au bénéfice de l'abondement au CET et à la compensation financière définis ci-dessus.

Ces trois options sont exclusives l'une de l'autre.

En cas d'absence(s) et d'année incomplète, les règles qui prévalent dans l'entreprise pour l'acquisition des jours de congés payés et des jours de repos complémentaires sont applicables. Le nombre de jours de repos sera par conséquent réduit du nombre de jours de congés et de repos auxquels les salariés concernés ne pourront prétendre, et le nombre de jours travaillés par an augmenté à due concurrence.

Leur rémunération est lissée sur l'année.

Un modèle de convention individuelle de forfait est donné en annexe 7. La convention étant liée à la nature des fonctions occupées, elle cesse de produire effet en cas de changement d'activité si celle-ci ne relève pas du dispositif du présent article, sauf demande contraire du salarié et accord de sa hiérarchie.

Les jours de repos peuvent être pris par journée ou demi-journée après déclaration préalable auprès des services chargés de la gestion du personnel. En fin de mois, le décompte de ces périodes et des journées ou demi-journées travaillées se fera sur la base d'un système auto-déclaratif.

Pour les cadres travaillant dans une unité d'activité, service, guichet, fonctionnant sur 4 jours et une demi-journée, cette demi-journée est décomptée pour un jour de travail lorsqu'elle est travaillée et pour un jour de repos lorsqu'elle n'est pas travaillée.

Ces cadres, responsables de leur organisation du travail, devront néanmoins veiller à ne pas dépasser les limites maximales de la durée du travail. La charge et l'organisation du travail seront examinées conjointement par le salarié et sa hiérarchie, chaque année à l'occasion par exemple de l'entretien annuel d'évaluation.

Les autres dispositions du présent accord relatives à la durée et à l'organisation du travail, aux heures supplémentaires et à la réduction du temps de travail ne leur sont pas applicables.

La durée des astreintes est rémunérée conformément aux dispositions de l'article VI.

### **IX.3 Cadres dirigeants**

Ces cadres ont une mission qui se caractérise par de hautes responsabilités et par l'autonomie dont ils disposent dans la prise de décision et dans l'organisation de leur temps.

Sont concernés les cadres :

- dont la nature des responsabilités et la haute technicité impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions dans le cadre d'objectifs directement liés à leur métier;
- dont l'importance des fonctions de direction et la nature des responsabilités, de spectre large, impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail et l'habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome.

Ces cadres dits hors classification perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunérations pratiqués dans l'entreprise.

Ils bénéficient de 47 jours de congés et repos, incluant les congés annuels définis à l'article VII, pour une année civile complète et un droit à congés annuels complet. Leur rémunération est lissée sur l'année.

Les autres dispositions du présent accord relatives à la durée et à l'organisation du travail, aux heures supplémentaires, aux astreintes et à la réduction du temps de travail ne leur sont pas applicables.

## **ARTICLE X – TEMPS PARTIEL**

Les présentes mesures de réduction du temps de travail (horaires et annuelles) seront appliquées aux salariés à temps partiel dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés à temps plein de leur unité d'activité, service, guichet, avec un prorata correspondant à leur régime de travail à temps partiel.

Les salariés à temps partiel bénéficient des jours fériés et de fermeture collective nationale ou locale positionnés sur les jours habituellement travaillés. Les jours de repos complémentaires à disposition des salariés sont attribués au prorata de nombre de jours travaillés par le salarié à temps partiel dans la semaine ou le cycle (avec un arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure).

Les organisations du travail prévues dans les conventions de temps partiel en cours sont maintenues jusqu'à leur échéance, sauf demande du salarié d'appliquer les formules prévues à l'annexe 4.

Pour les cadres bénéficiant d'un forfait en jours, le temps partiel ne pourra se faire que par un prorata sur le nombre de jours travaillés dans l'année, à l'exclusion de toute réduction horaire.

Une possibilité de retour effectif à temps plein avant la fin de leur engagement est offerte, aux salariés à temps partiel jusqu'au plus tard le 31 mars 2001, soit à leur demande (sauf pour les salariés à 90%) si le fonctionnement de l'entité le permet, soit sur proposition de la hiérarchie avec accord du salarié. Les salariés ayant bénéficié des incitations financières au titre de l'accord sur le temps partiel de 1996 rembourseront la prime perçue au prorata du temps non effectué.

Le dispositif décrit en annexe 4 organise a minima le travail à temps partiel à la Société Générale; il ne préjuge pas de mesures complémentaires qui pourront résulter d'un accord ultérieur spécifique.

## **ARTICLE XI – REMUNERATION**

### **XI.1 Dispositions générales**

L'équilibre trouvé dans le présent accord permet de maintenir la rémunération annuelle de base au niveau atteint à la date de signature du présent accord, le taux horaire demeurant inchangé.

La rémunération sera lissée sur l'année.

## **XI.2 Primes particulières**

Les conditions d'octroi des primes spécifiques pour travail en horaires alternants ou en horaires décalés ou de nuit sont décrites en annexe 5.

## **ARTICLE XII - ACCORDS DECRET DE 1937**

Les accords d'établissement sur la durée du travail conclus en application du décret du 31 mars 1937, qui sont encore en vigueur et qui fixent des durées journalières de travail, devront le cas échéant faire l'objet des adaptations nécessitées par la mise en place de l'aménagement et la réduction du temps de travail prévue par le présent accord.

Les adaptations proposées feront l'objet de la négociation d'avenants aux accords en vigueur.

En l'absence d'avenant au 31 mars 2001 permettant l'application de toutes les modalités du présent accord, les accords d'établissement feront l'objet d'une dénonciation dans le cadre de l'article L 132-8 du Code du Travail.

## **ARTICLE XIII- ETABLISSEMENT DES TITRES DE NANTES**

Les salariés relevant de l'accord d'établissement de Nantes du 15 mai 1997, ou de l'accord qui le réviserait ou s'y substituerait, sont soumis à ses dispositions tant qu'elles produiront effet sans se cumuler avec les dispositions du présent accord.

Des dispositions spécifiques pourront être prises pour les salariés de l'établissement des Titres de Nantes compte tenu des particularités locales.

## **ARTICLE XIV- EMPLOI**

La mise en place de la réduction du temps de travail doit se faire dans des conditions qui permettent à l'entreprise de maintenir la qualité de service à la clientèle sans remettre en cause sa compétitivité et de poursuivre la croissance de ses activités.

Les dispositions du présent accord constituent dans cette perspective un facteur favorable à la fois à la préservation et au développement de l'emploi.

La réduction du temps de travail et les solutions d'organisation qui pourront être adoptées, notamment dans le réseau, permettront au minimum 700 embauches supplémentaires équivalent temps plein sur la période 2000-2002 dont 100 dès 2000 pour anticiper les effets de l'aménagement et la réduction du temps de travail, la politique privilégiant le recrutement en CDI étant maintenue.

Le recrutement de jeunes sera privilégié et s'inscrira dans l'objectif de développement de l'entreprise en portant principalement pour le réseau sur des emplois commerciaux.

Un programme accru de formation en alternance sera particulièrement développé qui offrira à des jeunes la possibilité de s'insérer concrètement dans la vie professionnelle et à un grand nombre d'entre eux de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée à l'issue de leur formation .

Par ailleurs la politique de formation et de reconversions internes sera poursuivie et accentuée pour permettre aux salariés de s'adapter aux évolutions des métiers et plus particulièrement aux nouvelles technologies sous-tendant les nouveaux modes de distribution.

L'option retenue d'offrir aux salariés à temps partiel la possibilité d'opter pour un retour à temps plein s'inscrit dans cette même volonté de favoriser l'emploi.

L'ensemble de ces orientations et dispositions permet à la Société Générale de s'engager, à périmètre social constant (hors effet de l'intégration de la SOGENAL) :

- à recruter au minimum 2200 salariés (hors ARPE) sur la période 2001-2002, à comparer à la moyenne de 800 recrutements (hors ARPE) par an sur la période 1997-1999,
- à assurer un maintien du niveau global de l'emploi sur la période 2001-2002.

## **ARTICLE XV- MODALITES DE SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD**

### **XV.1 Suivi spécifique**

Sans préjudice des compétences des instances représentatives du personnel existantes, le suivi de la mise en œuvre du présent accord sera assuré par une commission composée de deux représentants par organisation syndicale et de représentants de la Direction de la Société Générale.

Cette commission se réunira deux fois par an en 2001 et 2002. A partir de 2003 la périodicité sera annuelle (au cours du 4<sup>ème</sup> trimestre), une réunion supplémentaire pouvant être tenue à titre exceptionnel à la demande soit de la direction soit de la majorité des organisations syndicales.

Cette commission examinera l'application des dispositions prévues dans le présent accord et spécialement :

- les engagements en matière d'emploi pris à l'article XIV,
- les applications de la formule à 37h22 prévue à l'article III,
- les dérogations à la durée de la pause déjeuner prévues à l'article IV.1,
- les catégories de cadres au forfait jours,
- les modalités d'aménagement du temps de travail et en particulier de la modulation,
- le compte épargne temps.

Au cours de cette réunion il sera discuté de la fixation des jours de fermeture collective concernant l'ensemble de l'entreprise.

Des aménagements ou des remises en cause de certains choix de cet accord pourront être proposés en cas de difficultés de mise en œuvre de certaines dispositions au regard des principes posés aux articles III et XIV, en particulier dans les guichets de petite taille, ou du fait de l'évolution de la distribution multicanaux.

### **XV.2 Bilan annuel**

Un bilan annuel sera établi, portant sur l'incidence de la réduction du temps de travail en matière d'évolution sur les effectifs, d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de travail à temps partiel, de rémunération des salariés, de formation.

Ce bilan sera présenté au CCUES et transmis à l'ensemble des organisations syndicales.

## **ARTICLE XVI- REVISION - DENONCIATION**

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour analyser les conséquences de ces modifications sur l'économie du présent accord et en envisager les adaptations nécessaires.

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues aux articles L132-7 et L132-8 du Code du Travail moyennant un préavis de 3 mois.

La dénonciation peut être totale ou partielle. Peuvent faire l'objet d'une dénonciation partielle les articles V.2, VI et XI.2 et l'annexe 9.

## **ARTICLE XVII – REMISE EN CAUSE**

Les dispositions dérogatoires du présent accord qui permettent l'exercice du droit d'opposition, et qui seraient annulées en justice, cesseront de s'appliquer sans remettre en cause les autres dispositions de l'accord qui continueront par conséquent de s'appliquer.

## **ARTICLE XVIII – ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent accord, ensemble des annexes inclus, est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2001.

**DES MESURES TRANSITOIRES APPLICABLES POUR L'ANNEE 2000 ONT DONNE LIEU A UN ACCORD SEPRE.**

## **ANNEXE 1 : REGIMES DE TRAVAIL STANDARD ET PERSONNEL SECURITE PREVENTION INCENDIE**

### **Standard téléphonique de Valmy**

Ce service est organisé en deux équipes alternées selon les horaires suivants :

- 8 heures - 12h30 (ou 8h30 – 13 heures),
- 13 heures – 18 heures (ou 14 heures – 19 heures).

Du fait de l'alternance, les salariés concernés travaillent un jour le matin et le lendemain l'après-midi.

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif sur 2 semaines s'établit à 23h45, hors temps de pause inclus dans les horaires de travail.

Les salariés concernés bénéficient de 25 jours de congés payés par an selon les dispositions de l'article VII du présent accord et des jours fériés dont le 1<sup>er</sup> mai. Ils relèvent également des dispositions des articles V et XI du présent accord.

*Il leur est en outre accordé 5 jours de repos supplémentaires par an sur lesquels viennent s'imputer les fermetures collectives.*

### **Personnel de sécurité/prévention incendie en régime de surveillance ininterrompue**

Le travail est organisé en 14 gardes de 12 heures sur un cycle de 5 semaines, soit un temps de présence hebdomadaire moyen de 33h36. Après prise en compte de la pause repas de 45 minutes, le temps de travail effectif hebdomadaire moyen est de 31h30.

Les salariés concernés bénéficient, pour une année de présence complète, de 15 gardes de congés par an au titre des congés payés annuels en lieu et place de l'article VII du présent accord. Les droits à congés annuels non pris au 30 avril ne peuvent être reportés. Cette disposition s'applique pour la première fois aux congés acquis au titre de la période 1<sup>er</sup> juin 1999 - 31 mai 2000.

*Il leur est en outre accordé 5 gardes de repos supplémentaires par an sur lesquels viennent s'imputer les fermetures collectives.*

Les contreparties de l'article XI leur sont applicables selon les conditions qu'il prévoit.

Les gardes sont assurées selon le tableau de roulement suivant :

-	1 <sup>ère</sup> semaine	2 <sup>ème</sup> semaine	3 <sup>ème</sup> semaine	4 <sup>ème</sup> semaine	5 <sup>ème</sup> semaine
Lundi	R	R	N	J	R
Mardi	J	R	N	R	R
Mercredi	J	N	R	R	R

Jeudi	J	N	R	R	R
Vendredi	R	N	R	R	J
Samedi	R	R	R	N	J
Dimanche	R	R	J	N	R

R : repos (repos 7h à 19h et 19h à 7h)

N : nuit

J : jour

## **ANNEXE 2 : MODULATION**

### **Modalités de la modulation**

La limite haute de modulation est fixée à 44 heures hebdomadaires et peut être portée à 48 heures 12 semaines dans l'année.

Les durées de travail maximales quotidiennes seront respectées.

Un programme indicatif de la modulation, qui devra préciser les périodes dites de haute activité et les durées hebdomadaires de travail prévues pendant celles-ci, sera établi par les entités concernées sur une année civile après consultation des IRP et communiqué aux salariés. Il pourra être modifié dans les mêmes conditions.

Le nombre de semaines dites de haute activité ne pourra excéder 20 dans le réseau et 24 dans les services centraux sur l'année.

Les salariés devront être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir.

Les heures effectuées dans le cadre de la modulation au delà de l'horaire hebdomadaire de l'unité d'activité, du service, du guichet, sont récupérées en période de basse activité par la prise de journées ou demi-journées de repos. Une récupération par réduction de la durée hebdomadaire est conditionnée à un avis de non opposition du CE ; dans cette hypothèse, la limite basse de la modulation est fixée à 24 heures. Le choix de l'une ou l'autre de ces modalités est effectué lors de l'établissement du programme indicatif de la modulation. La récupération par la prise de journées ou demi-journées de repos devra être privilégiée.

Seules constitueront des heures supplémentaires traitées comme telles, les heures effectuées au delà de la limite haute de modulation ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au delà de 35 heures en moyenne par semaine travaillée et en tout état de cause, 1600 heures au cours de l'année.

Ces dispositions sont applicables aux salariés n'ayant pas travaillé la totalité de l'année (entrants ou sortants en cours d'année), une régularisation de leur situation étant effectuée en fin d'année ou au moment de leur départ de l'entreprise.

Elles sont également applicables aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire s'il était nécessaire d'y recourir dans les conditions prévues par le Code du Travail.

La rémunération des salariés est lissée et est indépendante des variations de durée hebdomadaires qui s'inscrivent dans le cadre de la modulation.

En tout état de cause il ne sera pas recouru au chômage partiel, l'entreprise assurant un volume de travail permettant l'accomplissement de la durée du travail de référence sur l'année.

Les salariés bénéficient des jours de congés (incluant le cas échéant les jours de fractionnement si les nécessités de la modulation impliquent une prise des jours de congés différente des modalités

prévues à l'article VII.1) et de repos définis à l'article III du présent accord, qui correspondent à leur horaire hebdomadaire.

Les présentes dispositions peuvent être aménagées en tant que de besoin par la signature d'un accord local.

Le contingent individuel d'heures supplémentaires est déterminé conformément aux dispositions légales, soit actuellement 90 heures par an, cette réduction n'étant toutefois pas applicable lorsque la variation de la durée hebdomadaire de travail se situe dans les limites de 31 et 39 heures ou lorsque le nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire est inférieur ou égal à 70 heures par an.

**Liste des types d'entité (unités d'activités, services, guichets) potentiellement concernée**

- guichets implantés dans des zones à vocation touristique au sens de l'article L.221-8-1 du Code du Travail,
- entités des filières comptables et financières,
- services de gestion des moyens de paiement étrangers.

Cette liste pourra être actualisée selon les modalités prévues à l'article IV.4.

## **ANNEXE 3 : LISTE DES CADRES AU FORFAIT JOURS**

Relèvent des dispositions de l'article IX.2 du présent accord les cadres exerçant les fonctions suivantes :

- Réseau et Délégations Régionales :

'R' et assimilés,

Responsables d'antenne patrimoniale, conseillers en gestion de patrimoine,

Cadres travaillant à la mission, notamment ceux ayant en charge une mission d'audit, d'inspection, de contrôle de gestion ou de risques, ou ceux travaillant au sein d'équipes projet,

Experts délocalisés,

Cadres responsables d'agence importante d'au moins dix salariés, ces agences représentant actuellement environ 15% du nombre total des points de vente,

Cadres technico-commerciaux, passant plus de 50% de leur temps en dehors de l'entreprise.

- Services centraux :

Cadres des équipes de direction fonctionnelle, les responsables de centre administratif et leurs adjoints,

Cadres travaillant à la mission, notamment ceux ayant en charge une mission d'audit, d'inspection, de contrôle de gestion, d'organisation, de conseil ou de risques, ou ceux travaillant au sein d'équipes projet (responsables de projets ou maîtres d'ouvrage),

Experts des fonctions support (droit, fiscalité, comptabilité, ressources humaines, assurance, marketing,...),

Cadres technico-commerciaux, passant plus de 50% de leur temps en dehors de l'entreprise,

Cadres des activités de marchés et de banque d'investissement.

## **ANNEXE 4 : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

### **Modalités du temps partiel à la Société Générale**

Le travail à temps partiel est un mode d'organisation reconnu dans l'entreprise, et les directions doivent faire leurs meilleurs efforts pour donner une suite favorable à la demande du salarié.

Le travail à temps partiel est mis en place par la signature d'une convention de travail à temps partiel, d'une durée de 1 à 5 ans, par multiple entier d'une année.

Pendant la durée de la convention de travail à temps partiel et par dérogation à la règle de fixation préalable de la durée de la période de travail à temps partiel, un salarié pourra obtenir, à sa demande, sa réintégration dans un poste à temps plein dans un délai maximum de 2 mois en cas de mise au chômage, de décès ou d'invalidité absolue et définitive de son conjoint.

En cas de contraintes familiales ou d'évènements entraînant une baisse sensible des ressources du foyer (par exemple à la suite d'un divorce), des solutions de retour à temps plein seront recherchées.

### **Durée du travail et répartition**

Le travail à temps partiel peut revêtir les durées de temps de travail de 40 %, 50 %, 60 %, 70% et 80 % de la durée de référence hebdomadaire ou mensuelle à temps plein.

La durée de référence est celle pratiquée par les salariés à temps plein travaillant dans les unités d'activité, services, ou guichets concernés.

Les formules de temps partiel suivantes pourront être mises en œuvre, en fonction du pourcentage de la durée de référence temps plein hebdomadaire :

- 2 jours avec une durée de travail égale à 40 %,
- 5 demi-journées avec une durée de travail égale à 50 %,
- 2,5 jours par semaine avec une durée de travail égale à 50 %,
- semaines alternées 2jours/3jours avec une durée de travail égale à 50 %,
- quinzaines alternées avec une durée de travail égal à 50% (travail une semaine sur deux),
- 5 jours allégés avec une durée de travail égale à 60%, 70 % ou 80 %,
- 3 jours par semaine avec une durée de travail égale à 60 %,
- 4 jours par semaine avec une durée de travail égale à 80 %,
- 3 jours et 2 demi-journées avec une durée de travail égale à 80 %.

D'autres formules de temps partiel, notamment le 90%, pourront ultérieurement être mises œuvre.

### **Procédure d'accès au travail à temps partiel**

La demande de travail à temps partiel doit être adressée par le salarié en double exemplaire contre récépissé à la Direction du Groupe auquel il appartient ou au Responsable de Service pour les Services Centraux.

Elle doit préciser la durée et l'organisation du travail souhaitées ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. La demande doit être adressée quatre mois au moins avant cette date. La Société Générale est tenue de répondre au salarié dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande.

Le délai de demande du salarié est ramené à trois mois et celui de réponse de la Société Générale à deux mois quand la nouvelle convention de travail à temps partiel fait immédiatement suite à une convention de travail à temps partiel venant à expiration.

En cas de refus de la demande de travail à temps partiel, la Société Générale exposera par lettre remise au salarié contre récépissé, ou à défaut par lettre recommandée avec accusé de réception, les raisons objectives qui la conduisent à ne pas donner suite à la demande.

## **ANNEXE 5 : PRIMES SPECIFIQUES**

### **Indemnité liée à la contrainte du travail en horaire alternant**

Cette prime est versée aux salariés travaillant en permanence en équipe et de façon alternée d'un jour ou d'une semaine à l'autre avec un écart d'au moins 4 heures entre les horaires de travail alternativement pratiqués. Les salariés concernés ne doivent pas avoir bénéficié de l'intégration de points d'équipes.

Cette prime est versée sur 12 mois, pendant la durée du poste et est non intégrable dans la rémunération de base annuelle. Elle est abattue, au prorata, de toutes les absences du salarié hors celles assimilées à du travail effectif.

Son montant forfaitaire est de 1 000 F par mois quel que soit l'horaire de début et de fin des équipes.

### **Prime horaires décalés ou de nuit**

Cette prime est versée aux salariés ayant en permanence des horaires de travail débutant avant 7h30 et/ou finissant après 19h30, sous déduction de la contrevaletur en francs des points horaires décalés intégrés dans la rémunération de base annuelle le cas échéant.

Cette prime est versée sur 12 mois, pendant la durée du poste et est non intégrable dans la rémunération de base. Elle est abattue, au prorata, de toutes les absences du salarié hors celles assimilées à du travail effectif.

Le montant de base mensuel de la prime est de 85 F s'appliquant selon la modalité suivante :

- Avant 7h30 : 2 fois le montant de base par demi-heure,
- De 19h30 à 21h : 1 fois le montant de base par demi-heure,
- Après 21h00 : 2 fois le montant de base par demi-heure.

Toute demi-heure commencée est due.

Sauf pour les salariés travaillant en équipes successives, cette prime doit être prorataée en fonction du nombre de jours dans la semaine où le salarié travaille effectivement en horaires décalés.

## ANNEXE 6 : DECOMPTE DES JOURS - EXEMPLE SUR L'ANNEE 2001

(hors jours de fractionnement)

### Travail du lundi au vendredi

-	Horaire hebdomadaire 39 h	Horaire hebdomadaire 37h22
Jours fériés hors repos hebdomadaire	8	8
1 <sup>er</sup> mai	1	1
Congés annuels	25	25
Jours de repos complémentaires	22	13
- Dont jours employeur	6	6
- Dont jours salarié	16	7
<b>Total jours de repos et congés</b>	<b>56</b>	<b>47</b>

**Jours fériés** : lundi 1<sup>er</sup> janvier, lundi 16 avril (Pâques), mardi 8 mai, jeudi 24 mai (Ascension), lundi 4 juin (Pentecôte), mercredi 15 août, jeudi 1<sup>er</sup> novembre, mardi 25 décembre.

### Travail du mardi au samedi

-	Horaire hebdomadaire 39 h	Horaire hebdomadaire 37h22
Jours fériés hors repos hebdomadaire	6	6
1 <sup>er</sup> mai	1	1
Congés annuels	25	25
Jours de repos complémentaires	24	15
- Dont jours employeur	6	6
- Dont jours salarié	18	9
<b>Total jours de repos et congés</b>	<b>56</b>	<b>47</b>

**Jours fériés** : mardi 8 mai, jeudi 24 mai (Ascension), samedi 14 juillet, mercredi 15 août, jeudi 1<sup>er</sup> novembre, mardi 25 décembre.



## ANNEXE 7 : MODELE DE CONVENTION DE FORFAIT

### Convention individuelle de forfait annuel en jours

M...

Du fait de la nature des fonctions que vous occupez, des responsabilités que vous exercez et du degré d'autonomie dont vous disposez dans l'organisation de votre emploi du temps, vous bénéficiez, en application de l'article IX.2 de l'accord Société Générale sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du ..., du dispositif de réduction du temps de travail prévu pour les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée.

La présente convention de forfait fixe le nombre de jours de travail que vous devez effectuer dans l'exercice de votre contrat de travail et pour votre rémunération annuelle.

Ce nombre de jours s'élève, pour une année civile complète d'activité,

à \* :.....  
.....  
.....

Outre les repos hebdomadaires, vous bénéficiez :

- de 25 jours de congés payés,
- des jours fériés et de fermeture collective, ou d'un nombre équivalent de jours pour les jours fériés et de fermeture collective où vos missions nécessiteraient de travailler.
- de jours de repos complémentaires, dont le nombre sera déterminé chaque année afin d'atteindre le forfait de jours de travail ci-dessus mentionné.

Les règles en vigueur dans l'entreprise pour le calcul des droits à jours de congés payés et de repos complémentaires vous sont applicables. En cas d'absence(s) ou d'année(s) incomplète(s) d'activité, l'application de ces règles pourrait réduire vos droits à jours de repos (congés payés et/ou repos complémentaires) . Dans cette hypothèse, le nombre de jours de travail à effectuer, fixé ci-dessus, serait augmenté du nombre de jours de repos auxquels vous ne pourriez prétendre.

Du fait de l'autonomie dont vous disposez dans l'organisation de votre travail, les jours de repos complémentaires mis à votre disposition sont pris à votre initiative, par journée(s) ou demi-

---

\* Le salarié porte de manière manuscrite l'une des possibilités suivantes selon les conditions offertes par l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du ... :

- 208 jours de travail avec abondement au CET
- 208 jours de travail avec compensation financière de 2% et renonciation à l'abondement au CET (option valable uniquement à la mise en place de l'accord)
- 205 jours de travail, sans compensation financière ni abondement au CET

journée(s), à des dates que vous choisissez en considération des obligations liées à vos missions, après information préalable de votre responsable hiérarchique.

En cas de dépassement du forfait annuel au 31 décembre d'une année, déduction faite du nombre de jours éventuellement affectés sur le compte épargne temps en vigueur dans l'entreprise, les jours excédentaires doivent être pris dans les 3 mois, soit avant le 31 mars. Ces jours viennent alors en déduction du nombre de jours travaillés compris dans le forfait de l'année.

La présente convention étant liée à la nature des fonctions que vous occupez, elle cessera de produire effet, sauf demande de votre part et accord de votre hiérarchie, si par suite d'un changement d'activité vous ne relevez plus du dispositif de réduction du temps de travail de l'article IX.2 précité.

Cette convention est établie dans le respect des dispositions légales et réglementaires, notamment celles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire.

Nous vous demandons de bien vouloir marquer votre accord en nous retournant le double ci-joint après avoir porté la mention manuscrite " lu et approuvé " suivie de la date et de votre signature.

Veillez agréer ....

Le salarié

Pour la SG

## **ANNEXE 8 : TEMPS ASSIMILES A DU TRAVAIL EFFECTIF POUR LE CALCUL DES DROITS A REPOS COMPLEMENTAIRES**

Sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à repos complémentaires les absences au titre d'activités syndicales et sociales prévues par :

- le Code du Travail (crédits d'heures délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT, délégués syndicaux et représentants syndicaux au comité d'entreprise),
- La Convention Collective de la Banque (article 11),
- Les accords d'entreprise (accords de droit syndical, comité central, comité de groupe, comité d'entreprise européen).



## **ANNEXE 9 : COMPTE EPARGNE TEMPS**

### **PREAMBULE**

La présente annexe a pour objectif de compléter les dispositions du présent accord ou déjà existantes en matière de réduction du temps de travail, de travail à temps partiel et d'autorisations de congé sans solde, par des mesures librement choisies, en contrepartie de jours de repos différés.

Il définit les règles d'un Compte Epargne Temps en conformité avec l'article L.227.1 du Code du Travail.

### **ARTICLE 1 - BENEFICIAIRES**

Tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise peuvent demander, par écrit, à ouvrir un compte épargne temps.

### **ARTICLE 2 - ELEMENTS CONSTITUTIFS**

Le compte épargne temps peut être alimenté par :

- le report des congés annuels dans la limite de 5 jours ouvrés par an,
- une partie des jours de repos complémentaires à la disposition du salarié.

Le total des jours épargnés dans l'année au titre des deux motifs ci-dessus ne peut excéder 10 jours ouvrés, hors application de l'article VII.2 du présent accord

### **ARTICLE 3 - UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS**

L'épargne constituée peut être utilisée à la convenance du salarié, sous réserve d'un préavis de 3 mois, pour indemniser en tout ou partie :

- un congé sans solde d'une durée minimale de deux mois, au titre d'un congé pour convenances personnelles, quel qu'en soit le motif, ou d'un congé projet validé par le service "Assistance Projet Congé". Pour les cadres au forfait tels que prévus aux articles IX.2 et IX.3, la durée minimale de deux mois est ramenée à 15 jours calendaires.
- un congé de fin de carrière avant mise à la retraite quelle que soit sa durée,
- tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel.

Le refus éventuel de la hiérarchie de la prise d'un congé doit être motivé et doit préciser les modalités d'acceptation en différé de la demande.

Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal à deux mois ou à 15 jours pour les cadres au forfait visés aux articles IX.2 et IX.3. Lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de seize ans à l'expiration de ce délai et lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de soixante-quinze ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est portée à dix ans.

Conformément à la loi, les salariés âgés de plus de cinquante ans pourront utiliser leur compte épargne temps pour cesser leur activité de manière progressive ou totale sans que les délais fixés au paragraphe précédent leur soient opposables.

Les congés, pris dans le cadre du compte épargne temps, ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congé ; ils ne génèrent de ce fait aucun droit à congé.

A titre dérogatoire et exceptionnel, ces congés sont pris en compte dans l'assiette de calcul pour l'ancienneté.

#### **ARTICLE 4 – MODALITES D'INDEMNISATION**

L'indemnité versée pendant l'utilisation du congé est calculée sur la base de la rémunération annuelle de base du salarié au moment de son départ en congé à l'exception de tous les éléments variables ou exceptionnels.

La durée et le montant de l'indemnisation sont choisis par le salarié dans la limite de son épargne et du respect des règles de fonctionnement du compte épargne temps décrits dans le présent accord.

L'indemnité est versée mensuellement et est soumise au régime fiscal et social dans les conditions du droit commun.

#### **ARTICLE 5 - RENONCIATION AU COMPTE ÉPARGNE TEMPS**

A titre exceptionnel, en cas de divorce, d'invalidité du salarié ou de décès du conjoint, de situation de surendettement du salarié telle que définie à l'article L331-2 du code de la consommation ou de chômage du conjoint dès que le coefficient de dégressivité est appliqué pour la première fois sur l'allocation de chômage, les jours ou heures de repos épargnés peuvent, si le salarié en fait la demande, lui être versés sous forme d'une indemnité correspondant à la contre-valeur de l'ensemble des droits épargnés, calculée sur la base de sa rémunération annuelle de base constatée au moment de la demande, à l'exception de tous les éléments variables tels que primes exceptionnelles, bonus, gratifications, etc... et sous déduction des cotisations, contributions, taxes et impositions en vigueur à cette date.

La faculté de déblocage est automatique lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre d'une rupture du contrat de travail ou du décès du salarié.

Il est alors versé au salarié ou à ses ayants droits une indemnité correspondant à la contre-valeur de l'ensemble des droits épargnés, calculée sur la base de la rémunération annuelle de base constatée au moment de la rupture ou du décès, à l'exception de tous les éléments variables tels que primes exceptionnelles, bonus, gratifications, etc... et sous déduction des cotisations, contributions, taxes et impositions en vigueur à cette date.

#### **ARTICLE 6 - TRANSFERT DES DROITS**

Le transfert des droits liés au compte épargne temps est réalisable, en accord avec l'Entreprise, en cas de mutation au sein du groupe Société Générale dans la mesure où la nouvelle entité a signé un accord relatif à la mise en place d'un compte épargne temps. Dans le cas contraire, le salarié peut choisir de maintenir son épargne dans l'attente de son retour dans son entité d'origine ou de liquider son compte épargne temps; l'apurement s'effectuant alors dans les conditions fixées à l'article 5 ci-dessus.

**ARTICLE 7 - CONDITIONS DE RETOUR A L'ISSUE D'UN CONGE DE LONGUE DUREE HORMIS UN CONGE DE FIN DE CARRIERE**

A l'issue de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et bénéficie éventuellement d'une formation adaptée.

**ARTICLE 8 – SUIVI**

Le suivi du compte épargne temps sera assuré dans le cadre de la commission prévue à l'article XV du présent accord.

Conformément aux dispositions de l'article XVI, la présente annexe peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires avec un délai de préavis de trois mois. Dans cette éventualité, les droits à congé épargnés par le salarié lui restent acquis, et il peut en disposer à sa convenance selon les règles des articles 3, 4, 5, 6 et 7 de la présente annexe qui restent en vigueur jusqu'à l'ultime utilisation.