

Le 10 avril 1997 les pouvoirs publics ont mis fin à 60 années de règne d'un décret devenu fortement handicapant pour le secteur bancaire. La souplesse apportée dans l'organisation du travail par la nouvelle réglementation devrait permettre d'améliorer la compétitivité des banques.

La rénovation attendue du cadre réglementaire

La répartition des horaires était jusqu'à présent régie par un décret datant du 31 mars 1937, dont plusieurs rapports avaient souligné l'inadaptation (avis n° 96-A-10 en date du 25 juin 1996 du Conseil de la concurrence relatif au fonctionnement des services financiers de La Poste au regard du droit de la concurrence ; rapport du Sénateur Lambert «Banques, votre santé nous intéresse»).

Cette situation s'expliquait par le fait que l'article L 212-2 du Code du travail, résultant de l'ordonnance du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés, prévoit qu'un ou plusieurs décrets doivent déterminer les modalités d'application de la durée légale dans les branches professionnelles. Or ces décrets n'avaient pas été pris pour la profession bancaire, et les modalités d'application de la durée légale du travail dans les banques AFB restaient soumises au décret du 31 mars 1937, pris en application de la loi du 21 juin 1936 relative à la semaine de 40 heures. Le décret de 1937 interdisait le travail par relais et par roulement. Par ailleurs, la durée du travail sur la semaine devait être répartie de manière égale sur 5 jours. Dès lors, l'amplitude journalière de travail était limitée et une ouverture notamment des agences bancaires 6 jours sur 7 n'était



Claude Bodin Hélène Ruffin
Juristes sociales
AFB

possible que par voie d'accord collectif. Les horaires d'ouverture étaient de ce fait inadaptés à la demande du public.

Du décret de 1937 au décret de 1997

Afin de contrer les difficultés engendrées par l'application du décret de 1937, plusieurs tentatives de négociation menées au niveau de la branche ont été réalisées. Elles ont été conduites dans le cadre des dispositions légales qui autorisent des dérogations par accord de branche ou d'entreprise ou d'établissement aux décrets issus de la loi du 21 juin 1936. Les dernières négociations de branche se sont soldées par un échec en 1994 après plusieurs mois de discussions et malgré des concessions patronales significatives. Certes, quelques accords d'entreprise dérogatoires au décret de 1937 ont pu être trouvés pour permettre la mise en place du travail par relais et roulement, mais leur application a été relativement restreinte, voire difficile dans certains cas.

Fin 1995, les banques AFB ont souhaité prendre des engagements vis-à-vis du personnel, dans le cadre d'une charte, en prenant appui sur les propositions avancées au cours de la négociation de 1994 et ont décliné les impacts sociaux et économiques résultant de l'abrogation du décret de 1937. Cette charte dont l'objet était d'accompagner la mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail permises par le nouveau dispositif réglementaire, avait été transmise au ministre du travail, accompagnée d'un dossier argumentaire motivant la réforme souhaitée, tant en termes d'activité et de relations avec la clientèle que de distorsion de concurrence et d'effets favorables à l'emploi. Il s'agit d'une démarche originale fondée sur un engagement unilatéral de garanties et contreparties pour les salariés. Dans le courant de l'année 1996, le gouvernement a fait part de son souhait de réformer le système bancaire français, et notamment de supprimer le décret du 31 mars 1937. Voulant privilégier jusqu'au bout la négociation, le ministère du travail, préalablement à la consultation des partenaires sociaux sur le contenu du futur décret, a réuni le 7 mars 1997 une commission de négociation avec la participation des organisations syndicales de la profession

bancaire et la délégation patronale de l'AFB. Prenant acte du blocage des négociations de branche sur le thème de la durée du travail, les pouvoirs publics ont, après consultation des partenaires sociaux sur un projet de décret et passage en Conseil des ministres, promulgué le décret du 10 avril 1997 (JO du 11 avril) abrogeant le décret du 31 mars 1937. Ce décret a été présenté au Conseil des ministres du 9 avril 1997, accompagné d'un rapport au président de la République (ci-contre) justifiant la réforme réglementaire proposée, et soulignant l'existence de l'engagement des banques à respecter une charte. Selon l'article 1 de ce décret, ces dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail dans les banques et autres établissements de crédit ont été modifiées par le décret du 10 avril 1997. Les dispositions du décret sont applicables aux entreprises, établissements ou parties d'établissements, c'est-à-dire aux locaux ou aux parties de locaux ou unités de travail dans lesquels travaillent les salariés, sans pour autant répondre aux définitions requises en matière de représentation du personnel et quelles que soient les fonctions ou professions respectives des salariés employés dans ces locaux ou parties de locaux. ■

Rapport au président de la République

Texte officiel présenté au conseil des ministres du 9 avril 1997

■ L'article L. 212-2 du Code du travail, tel qu'il résulte de l'ordonnance du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés, prévoit qu'un ou plusieurs décrets doivent déterminer les modalités d'application de la durée légale du travail pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière. Le dispositif réglementaire en vigueur repose sur un ensemble de décrets pris en application de la loi du 21 juin 1936 sur la semaine de 40 heures, intervenus pour la plupart entre 1936 et 1938. Néanmoins, comme le prévoit le troisième alinéa de l'article L. 212-2, il peut être dérogé par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement aux dispositions de ces décrets en matière d'aménagement des horaires et de répartition de ceux-ci à l'intérieur de la semaine. Si de nombreux accords sont venus ainsi adapter la réglementation dans la plupart des professions concernées et en particulier dans l'industrie, cette adaptation par la voie contractuelle ne s'est jamais réalisée au niveau de la branche, malgré plusieurs processus successifs de négociation, notamment en 1994, dans le secteur bancaire qui reste entièrement régi par un décret du 31 mars 1937. Sur la demande des organisations syndicales, une commission de négociation de branche a été réunie le 7 mars dernier, sous la présidence d'un représentant de l'administration qui a constaté le désaccord des parties en présence quant aux modalités d'un accord permettant de déroger aux dispositions du décret de 1937, afin de permettre un accès facilité à des formes plus diversifiées d'organisation du travail. Le décret de 1937 interdit le travail par relais (équipes chevauchantes dont les

horaires se recouvrent) et le travail par roulement (possibilité de ne pas accorder le deuxième jour de repos le même jour à tous les salariés en même temps). Il impose une répartition égale de la durée du travail dans la semaine sur 5 jours ouvrables. Ces dispositions conduisent à limiter l'amplitude journalière d'ouverture des guichets et à rendre impossible l'ouverture six jours sur sept des établissements. Or, l'activité bancaire a, depuis 1937, été soumise à de profondes mutations, résultant de trois facteurs principaux : une accentuation de la concurrence des réseaux non-bancaires (La Poste, le Crédit agricole qui ne sont pas soumis à la même réglementation) ; le renforcement des exigences de la clientèle en matière de qualité, de rapidité et de permanence des services ; l'apparition de nouveaux modes de fonctionnement et de nouvelles techniques de vente (vente par correspondance ou par téléphone, banque à domicile...). C'est pourquoi, le décret qui vous est proposé prévoit la suppression de l'interdiction du travail par relais et par roulement et, par voie de conséquence, permet un élargissement de l'amplitude journalière et hebdomadaire d'ouverture des établissements bancaires. Sur le plan économique, la possibilité est ainsi donnée aux entreprises du secteur bancaire de mieux gérer leur temps de travail et de réorganiser leur mode de fonctionnement afin de renforcer leur compétitivité face à la concurrence, en recherchant des modes d'organisation favorables à l'emploi et plus propices au développement du travail à temps partiel. L'assouplissement des modes de répartition du temps de travail sur la semaine permettra, en outre, un accès à la répartition sur 4 jours, que n'autoriseraient pas les dispositions du décret du 31 mars 1937 et qui répond également à l'attente de certains salariés de ce secteur.

Cette adaptation nécessaire de l'organisation du temps de travail doit s'opérer dans le respect de la règle en vigueur à ce jour dans les établissements bancaires, qui garantit à tous les salariés deux jours entiers de repos fixes et consécutifs. Le projet de décret réaffirme expressément cette garantie.

■ En outre, à la lumière des négociations conduites dans le secteur bancaire, l'Association française des banques a pris, au nom de ses adhérents, et communiqué aux pouvoirs publics, des engagements constitutifs de la charte dont elle a réaffirmé la validité lors de la réunion du 7 mars 1997. Cette charte présente un ensemble de garanties propres à accompagner dans un sens favorable à l'emploi, à encadrer et à suivre la mise en œuvre progressive du nouveau cadre réglementaire substitué au décret de 1937 : principe du recours exclusif au volontariat pour le travail avant 7 heures 30 et après 20 heures, réduction de la durée du travail de 20 % pour les salariés affectés à des activités bancaires de guichet en contact avec la clientèle et travaillant par relais ou par roulement en dehors de la plage 8 heures - 18 heures 30, limitation du champ des nouveaux horaires à une partie des salariés affectés à des activités de guichet durant une première phase de deux ans, suivi paritaire de la mise en œuvre des nouveaux horaires par une commission de branche, engagement d'une négociation six mois avant l'expiration de la période de validité de la charte.

■ Le présent décret comporte 6 articles fixant les dispositions de nature réglementaire nécessaires à une modernisation de l'organisation des horaires. L'article premier détermine le champ d'application du décret. Celui-ci est applicable à toutes les entreprises, établissements ou parties d'établissements où s'exercent

les activités de banque, finance, crédit et change.

L'article 2 organise la répartition de la durée hebdomadaire du travail. Alors que le décret du 31 mars 1937 prévoit exclusivement une répartition de la durée du travail sur 5 jours, l'article 2 pose le principe d'une répartition minimale du travail sur 5 jours et ouvre l'accès à une répartition du temps de travail sur 4 jours par accord collectif ou, à défaut, en l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

L'article 3 réaffirme le principe des deux jours de repos hebdomadaire incluant le dimanche, consécutifs et en principe fixes. Avec la suppression de l'interdiction d'organiser le travail par roulement, le deuxième jour de repos pourra être accordé soit le lundi, soit le samedi, ce qui permet à l'établissement de fonctionner, le cas échéant, 6 jours sur 7.

L'article 4 autorise la mise en place du travail par relais et par roulement, soit par accord collectif de branche étendu, soit par accord d'entreprise ou d'établissement. En l'absence d'accord collectif, et après négociation la où elle est possible, cette organisation du travail pourra être mise en place après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, et information préalable de l'inspecteur du travail.

L'article 5 reprend les dispositions du 1° de l'article 6 du décret du 31 mars 1937. Ces dispositions permettent de déroger à la durée maximale journalière de travail en cas de travaux d'extrême urgence. L'article 6 prévoit l'abrogation du décret du 31 mars 1937, pour ce qui concerne les établissements bancaires et financiers.

Tel est l'objet du présent décret que nous avons l'honneur de soumettre à votre approbation.

Décret 1997 : mode d'emploi

L'une des innovations majeures du décret réside dans l'autorisation de mettre en place le travail par relais et par roulement, et par voie de

Le travail par relais

consiste, sur une même journée, à répartir le personnel en équipes qui travaillent selon des horaires différents.

Le travail par relais peut prendre deux formes :

- équipes alternantes : une équipe A travaille de 7 à 11 heures puis de 13 à 17 heures ; une équipe B travaille de 11 à 13 heures et de 14 à 20 heures ;
- équipes chevauchantes : une équipe A travaille de 8 à 15 heures, une équipe B travaille de 13 à 20 heures.

Le travail par roulement

correspond à une répartition différente des journées de travail entre les salariés, qui aboutit à leur attribuer le repos hebdomadaire à des jours différents de la semaine.

Ainsi, les équipes peuvent-elles travailler, du lundi au vendredi, du mardi au samedi, du lundi au jeudi ou du mercredi au samedi.

L'organisation du travail en équipes successives, permise par le décret du 31 mars 1937, est toujours possible dans le

cadre du décret du 10 avril 1997.

L'organisation du travail par relais ou par roulement est mise en place après la signature d'un accord collectif avec les organisations syndicales de branche ou celles représentées dans l'entreprise ou l'établissement.

Seules les entreprises soumises à l'obligation légale d'engager une négociation annuelle sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, c'est-à-dire celles employant 50 salariés et plus dans lesquelles un ou plusieurs délégués syndicaux ont été désignés, sont tenues d'ouvrir une négociation avant la mise en place d'une organisation du travail par relais ou par roulement. Les entreprises non pourvues de délégués syndicaux peuvent ouvrir une négociation avec un délégué du personnel désigné comme délégué syndical ou dans le cadre des dispositions de la loi du 12 novembre 1996.

Cette loi relative au développement de la négociation

conséquence un élargissement de l'amplitude journalière et hebdomadaire d'ouverture des établissements bancaires.

collective a permis de déroger, par accord de branche, aux dispositions légales relatives au monopole syndical de négociation d'entreprise ou d'établissement en permettant à des élus du personnel ou à des salariés expressément mandatés par une organisation syndicale dans les entreprises de 50 salariés et plus dépourvues de délégués syndicaux et dans les entreprises de 11 à 50 salariés dépourvues de délégués du personnel faisant fonction de délégués syndicaux, de négocier avec l'employeur, dans certaines conditions. En l'absence d'accord de branche à ce jour, les dispositions issues de la loi du 12 novembre 1996 ne peuvent être mises en vigueur dans les banques AFB.

A défaut de convention ou d'accord collectif, et notamment en cas d'échec des négociations, l'organisation du travail par relais et par roulement peut être mise en place après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués

du personnel, s'ils existent, et après information préalable de l'inspecteur du travail. La consultation des représentants du personnel est organisée préalablement à la décision de l'employeur. Le projet de décision soumis à l'avis des représentants du personnel doit être suffisamment mûri et élaboré. Une simple étude préalable à l'élaboration d'un projet définitif est insuffisante. Pour permettre au comité d'entreprise ou d'établissement ou aux délégués du personnel de formuler un avis motivé, ces derniers doivent disposer d'informations précises et écrites transmises par le chef d'entreprise, tant en matière économique que sociale. La consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel s'impose à condition qu'ils existent dans l'entreprise. S'ils n'existent pas, l'employeur informe l'inspecteur du travail préalablement à la mise en place du travail par relais et par roulement.

Répartition du temps de travail sur la semaine

Le décret du 10 avril 1997 affirme le principe de la répartition du temps de travail hebdomadaire sur cinq jours minimum.

La référence à une répartition égale du temps de travail entre les jours de la semaine, imposée par le décret du 31 mars 1937, est absente du nouveau texte.

Le principe d'une répartition du temps de travail sur 5 jours minimum est assorti d'une exception selon laquelle la durée du travail sur la semaine peut être répartie sur 4 jours. Cette répartition peut être

inégalement selon les jours, sous réserve du respect de la durée quotidienne maximale de travail effectif fixée à 10 heures. Cette répartition peut donc être inégale, par exemple sur 4,5 jours. Le passage d'une répartition de la durée hebdomadaire de travail sur 5 jours à une répartition sur 4,5 jours, par exemple, peut se faire par simple consultation du comité ou des délégués du personnel s'ils existent, sans pour autant que ces représentants du personnel puissent s'y opposer (voir infra les

développements relatifs à une répartition sur 4 jours). La répartition de la durée hebdomadaire de travail sur quatre jours est mise en place par accord collectif signé entre l'employeur et les organisations syndicales présentes dans l'entreprise ou l'établissement. Elle peut également être mise en place par accord de branche. En l'absence d'accord collectif, l'employeur peut mettre en place la répartition de la durée du travail sur quatre jours, sous réserve que le comité d'entreprise ou

d'établissement ou les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas. Leur opposition doit se manifester par un vote majoritaire des membres présents (l'employeur ne peut pas participer au vote) contre le projet. L'absence d'opposition des représentants du personnel est requise s'ils existent. Dans le cas contraire, l'employeur met en œuvre son projet de répartition du temps de travail sur quatre jours après information préalable de l'inspecteur du travail.

Chaque salarié doit bénéficier de deux jours entiers de repos hebdomadaire (et non 48 heures). Un jour correspond à 24 heures comprises entre 0 et 24 heures (minuit). Ces deux jours sont consécutifs et incluent le dimanche. Ils sont fixes. Quelle que soit l'organisation du travail sur la semaine (travail par relais et roulement, répartition du temps de travail sur 5, 4,5 ou 4 jours) les principes ci-dessus doivent être respectés. Il peut être dérogé à la fixité du deuxième jour de repos hebdomadaire (samedi ou lundi) dans les trois cas suivants.

Modification de l'organisation collective du travail.
L'employeur peut être amené

à modifier l'organisation du travail de tout ou partie des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou d'une partie de celui-ci. Cette nouvelle organisation doit être mise en place de manière durable ou tout au moins saisonnière. La mesure doit être collective et ne doit pas viser un salarié pris isolément, sous réserve du cas d'un salarié qui travaille seul dans un service particulier et identifié à l'organigramme de l'entreprise.

Circonstances exceptionnelles tirées des nécessités de service.
Celles-ci sont définies dans la charte de l'AFB relative à l'aménagement du temps de travail dans les banques.

Elles doivent être limitées dans le temps. Il résulte de la charte que les nécessités de service sont constitutives de l'obligation de maintenir les conditions normales d'exploitation (délégation de pouvoirs, sécurité...).

Demande du salarié compatible avec ces nécessités. Un salarié peut souhaiter se voir accorder, pour une durée limitée, son repos hebdomadaire à des jours différents de ceux dont il bénéficiait antérieurement. Sa demande doit néanmoins être compatible avec les nécessités de service, c'est-à-dire avec le fonctionnement normal du service et en tenant

compte de la nature des fonctions de l'intéressé. Cette modification des jours de repos hebdomadaire doit néanmoins permettre au salarié de bénéficier de deux jours entiers de repos hebdomadaire consécutifs dont le dimanche. Les dispositions du décret ne font pas obstacle à la mise en œuvre des dérogations légales relatives à la dérogation à la consécuitivité des deux jours et au repos dominical lorsqu'il apparaît, dans ce dernier cas, que la fermeture dominicale soit entraîne un préjudice pour le public, soit porte atteinte au fonctionnement normal de l'entreprise.

Dérogation à la durée (quotidienne maximale de travail effectif)

La durée quotidienne maximale de travail effectif est fixée par la loi à 10 heures. Le décret du 10 avril 1997 prévoit qu'il peut être dérogé à cette durée maximale.

La dérogation doit être temporaire, exceptionnelle et justifiée par la réalisation de travaux urgents dont l'exécution est immédiate pour prévenir des accidents

imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'entreprise.

Cette faculté est limitée à deux heures par jour à compter du second jour d'intervention ; le premier jour, le dépassement ne subit aucune limite.

Charte AFB : des garanties pour les salariés

Afin d'accompagner les nouvelles formes d'organisation du temps de travail résultant de l'adoption du décret du 10 avril 1997, les banques AFB ont élaboré une charte sociale, dans l'esprit du texte proposé lors des négociations

de branche de 1994. Cette charte a été approuvée par le Conseil de l'AFB le 14 novembre 1995, et certaines dispositions ont été adaptées lors du Conseil du 14 janvier 1997. Elle constitue un engagement unilatéral de la profession AFB.

L'objet de ce texte est de prévoir pour le personnel travaillant par relais ou par roulement, des garanties notamment en termes de jours de repos et d'horaires. Par ailleurs, certaines dispositions spécifiques ont été prévues pour le personnel travaillant par relais ou par roulement dans des activités bancaires de guichet. La charte AFB instaure une progressivité dans la mise en œuvre des nouveaux aménagements d'horaires au

personnel travaillant par relais et par roulement. Elle distingue deux phases.

La phase I dure 22 mois à compter de la date d'application du décret abrogeant le décret du 31 mars 1937, soit du 13 avril 1997 au 12 février 1999. Dès le début de cette phase, la charte s'applique à toutes les activités de banque concernées par le travail en relais ou en roulement. Les salariés travaillant dans ce

type d'organisation dans les activités bancaires de guichet en relation avec la clientèle bénéficient de garanties et de contreparties spécifiques décrites au chapitre B de la charte.

Les autres salariés travaillant par relais ou par roulement bénéficient, durant la phase I, des garanties détaillées au chapitre A du texte.

La phase II s'étend de la fin de la phase I, soit du 13 février 1999 à la fin de l'an 2000.

Cette phase doit conduire au développement de l'aménagement du temps de travail pour obtenir les pleins effets en matière d'emploi. Elle concerne l'ensemble des salariés travaillant par relais ou par roulement y compris ceux exerçant dans une activité bancaire de guichet. La charte AFB instaure, par ailleurs, un suivi paritaire de l'aménagement des nouveaux horaires de travail.

Garanties applicables à l'ensemble des salariés travaillant par relais ou par roulement quelle que soit l'activité exercée par le salarié (chapitre A de la charte)

■ Durée d'application

Ces garanties s'appliquent dès la phase I et jusqu'à la fin de la phase II, soit à la fin de l'an 2000. Elles s'appliquent à tous les salariés travaillant par relais ou par roulement quelle que soit l'activité exercée, c'est-à-dire y compris aux salariés exerçant une activité bancaire de guichet en relation avec la clientèle qui bénéficient par ailleurs de limites et de contreparties spécifiques décrites dans le chapitre B de la charte.

Il est à noter que les dispositions contenues dans la charte ne remettent pas en cause les accords ou usages existants au niveau des entreprises, sauf dispositions contraires au texte du décret du 10 avril 1997.

■ Contenu de ces garanties

Principe de deux jours de repos hebdomadaire.

Les salariés travaillant par relais ou par roulement bénéficient d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs dont le dimanche. Par ailleurs, le deuxième jour de repos doit rester fixe sauf en cas de nécessités de service. Celles-ci sont définies par la charte. Elles sont constitutives de l'obligation de maintenir les conditions normales

d'exploitation, en termes par exemple, de délégations de pouvoirs ou de sécurité... Ces deux dispositions ont été reprises à l'article 3 du décret du 10 avril 1997. Elles ne sont pas limitées dans le temps (soit la fin de la phase II), ni à la seule organisation du travail par relais ou par roulement, comme le prévoit la charte, car le texte du décret ne limite pas leur application.

Principe d'un horaire de travail ininterrompu. L'horaire quotidien des salariés travaillant par relais devra être ininterrompu à l'exception de la pause repas qui ne pourra pas excéder 2 heures. Cette disposition a pour objet d'éviter un allongement excessif de la journée de travail.

Principe d'une période minimale de repos entre deux journées de travail.

Une période minimale de repos de 11 heures consécutives devra être aménagée entre deux journées de travail. La charte est plus favorable que les dispositions du Code du travail car celui-ci ne prévoit pas de période minimale de repos entre deux journées de travail sauf catégorie particulière de salariés. Il en est ainsi pour les jeunes de

moins de 18 ans, et pour les femmes, pour lesquels le Code du travail prévoit respectivement un repos minimum de 12 et 11 heures. Il faut noter qu'il est possible de déroger aux dispositions de l'article A3 relatives à la pause repas par accord de branche, d'entreprise ou d'établissement. Les dérogations concernant les autres dispositions se font dans le cadre prévu par le Code du travail.

Participation à des manifestations commerciales ou à des opérations exceptionnelles.

Il est possible de déroger aux deux jours de repos hebdomadaire pour participer à des manifestations commerciales ou à des opérations exceptionnelles dans le cadre des dispositions légales en vigueur. Ces dérogations sont prévues par l'article 3 du décret du 10 avril 1997.

Horaires de travail.

Les horaires de travail des salariés travaillant par relais ou par roulement ne peuvent pas débuter avant 6 heures 30 ni finir après 22 heures. Il est possible de déroger à cette plage horaire par accord de branche, d'entreprise ou d'établissement.

Appel au volontariat.

Le travail par relais ou par roulement sera mis en place sur la base du volontariat. Pour les horaires effectués entre 7 heures 30 et 20 heures, il sera fait appel aux volontaires. Si leur nombre est insuffisant, l'employeur conserve ses prérogatives et sa liberté d'organisation. Une solution sera recherchée par le biais éventuel d'une nouvelle affectation pour les salariés appartenant à une entité concernée par la mise en place du relais et du roulement et qui ne souhaitent pas modifier leurs horaires. Le travail par relais ou par roulement et débutant avant 7 heures 30 (soit entre 6 heures 30 et 7 heures 30) ou se terminant après 20 heures (soit entre 20 et 22 heures), ne pourra être pratiqué seulement que par des personnes volontaires. Un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement peut déroger à ces dispositions. La charte décrit un certain nombre de dispositions spécifiques applicables uniquement aux salariés exerçant en relais ou en roulement dans des activités bancaires de guichet en relation avec la clientèle. Elles sont décrites au chapitre B de la charte.

Garanties et contreparties applicables aux activités bancaires de guichet (chapitre B de la charte)

■ Personnel visé

Il s'agit des salariés travaillant par relais ou par roulement dans des activités bancaires de guichet en relation avec la clientèle, dont la définition est la suivante :

«Est considéré comme salarié exerçant une activité bancaire de guichet en relation avec la clientèle, toute personne en contact physique direct avec la clientèle, effectuant de manière principale ou régulière des opérations

bancaires dans un guichet, une agence ou une succursale (en sont notamment exclues les personnes travaillant sur une plate-forme téléphonique)».

Toutes les personnes exerçant par relais ou par roulement ne répondant pas à cette définition, bénéficient des garanties qui viennent d'être présentées et décrites au chapitre A de la charte.

■ Durée d'application de ces limites et contreparties

Les garanties et les limites prévues au chapitre B de la charte ne s'appliquent qu'aux salariés travaillant par relais ou par roulement dans des activités bancaires de guichet en relation avec la clientèle et seulement pendant la phase I, soit du 13 avril 1997 au 12 février 1999. A l'issue de cette phase, seules les garanties décrites au chapitre A de la charte continuent de s'appliquer.

■ Contenu des garanties et des limites prévues par le chapitre B de la charte

Seuils d'effectif. Seuls 35 % des effectifs en activité bancaire de guichet en relation avec la clientèle d'une banque pourront travailler en relais ou en roulement. Toutefois, l'ensemble des salariés travaillant par relais ou par roulement dans une activité bancaire de guichet en relation avec la clientèle ne pourra pas dépasser 20 % de l'effectif

total de l'entreprise. Il est possible de déroger à ces seuils par accord de branche d'entreprise ou d'établissement. Afin que les banques ayant une implantation bancaire régionale restreinte ne soient pas pénalisées par l'application de ces seuils d'effectifs, il sera possible d'y déroger pour que chaque banque puisse pratiquer le travail par relais et par roulement, au moins, dans deux guichets par région administrative.

Horaires de travail des salariés travaillant par relais. Tout salarié travaillant par relais dans une activité bancaire de guichet en relation avec la clientèle ne pourra débuter son travail avant 7 heures 30, ni le terminer après 19 heures 30. Il est possible de déroger à cette plage horaire par accord de branche, d'entreprise ou d'établissement.

Réduction du temps de travail. Tout salarié travaillant par relais dans des activités bancaires de guichet en

relation avec la clientèle bénéficiera d'une réduction quotidienne rémunérée de son temps de travail égale à 20 % de la tranche horaire travaillée avant 8 heures, soit entre 7 heures 30 et 8 heures, et après 18 heures 30, soit entre 18 heures 30 et 19 heures 30. Des accords de branche, d'entreprise ou d'établissement pourront être recherchés pour :

- que cette réduction du temps de travail soit cumulée sur la semaine, le mois ou l'année ;
- que ces réductions en temps soient compensées en francs.

Des accords de branche, d'entreprise ou d'établissement pourront prévoir, dans le cadre de l'article L 227-1 du Code du travail, que la réduction du temps soit affectée à un compte épargne temps.

Il est par ailleurs possible de déroger à la réduction du temps de travail par accord de branche, d'entreprise ou d'établissement. Enfin, il convient de signaler que la charte prévoit un suivi paritaire de la mise en œuvre de ces nouveaux aménagements d'horaires.

Suivi paritaire

Ce suivi est prévu tout d'abord au niveau de l'entreprise, avec la consultation des représentants du personnel : comités d'entreprise, d'établissement, ou à défaut

les délégués du personnel en l'absence du CE, ainsi que le CHSCT. Ensuite, un suivi paritaire au niveau de la branche est prévu par la charte. Chaque année sera

mis à l'ordre du jour de la Commission nationale paritaire de la banque, le suivi de la mise en place des nouveaux horaires.

Le bilan de l'application du dispositif servira à la négociation professionnelle qui s'ouvrira 6 mois avant l'échéance de l'application de la charte, soit en juin 2000.

BANQUE
Club

MARDI 16 SEPTEMBRE 1997

► page 69,
inscrivez-vous
aux clubs
de la rentrée

Euro et marché actions

Alain Leclair. Vice-président de Paribas Asset Management SA, président de l'AFG-Assfi

Les atouts et faiblesses de la place de Paris dans le cadre d'un marché actions européen

Henri Cukierman. Président CPR

L'organisation d'une banque dans cette perspective

Monique Bourven. Président-directeur général, State Street Banque

Comment un gestionnaire d'actions anticipe l'euro

Débat animé par **Salomon Mizrahi**

Associé, responsable du département conseil aux institutions financières
Coopers & Lybrand Consultants

Coopers
& Lybrand
Consultants

ALPHA
TRAVAIL TEMPORAIRE
BANQUE & ASSURANCE
Partenaire
Officiel