

**PROTOCOLE D’APPLICATION DE L’ACCORD
RELATIF A L’AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

(Jours chômés, fériés ou libres pour 2019)

**Entre les parties concernées,**

Dans le cadre de l’Unité Economique Sociale (U.E.S.) Casden Banque Populaire, représentée par le Directeur Général de la Casden Banque Populaire, dont le siège social est situé 1 bis rue Jean Wiener

77447 Marne-La-Vallée Cedex 2, n° SIRET 784 275 778 02426,

D’une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives :

Pour la C.F.D.T.

Pour la C.F.T.C.

Pour la C.G.T.

Pour l’U.N.S.A.

D’autre part,

Il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

## IL EST RAPPELE :

* que l’accord CASDEN sur l’aménagement et la réduction du temps de travail a pris effet le 4 octobre 1999, et a été révisé par avenants ;
* que l’avenant de révision n°5 à cet accord signé le 29 juin 2017 fait référence au présent accord relatifs aux jours fériés, chômés ou libres notamment en son article 2- *Durée du travail ;*
* que les droits à jours libres sont établis proportionnellement à la date d’entrée du salarié et à la répartition de son temps de travail sur la semaine.

**EN CONSEQUENCE, IL EST CONVENU DE DETERMINER COMME SUIT LES REGLES D’APPLICATION DES JOURS FERIES, CHÔMES ET PAYES POUR L’ANNEE 2019**

La journée dite de « solidarité » définie par la loi 2004-626 du 30 juin 2004 est réputée être fixée le lundi de Pentecôte est maintenue pour l’année 2019 portant le nombre de jours fériés et libres à 12 jours
par an.

Les modalités d’attribution des jours fériés, chômés et payés sont établies pour l’ensemble du personnel
à temps plein travaillant 5 jours par semaine.

Pour un salarié à temps partiel, il est nécessaire de tenir compte de la répartition des jours habituellement travaillés sur la semaine. En conséquence, un jour férié, libre ou pont tombant un jour ouvré habituellement non travaillé ne sera pas décompté des droits à jours fériés, chômés et payés.

**Art 1 - Calendrier des jours fériés, chômés et payés**

Sous réserve d’application de règles différentes pour les personnels entrant dans le cadre des activités liées aux activités financières, les jours fériés déterminés selon le calendrier 2019 ci-après représenteront
**10 jours fériés** pour le personnel des services pratiquant le repos le samedi et **7 jours** pour le personnel des services pratiquant le repos le lundi.

Jour de l’an mardi 1er janvier

Lundi de Pâques lundi 22 avril

Fête du travail mercredi 1er mai

Fête de la victoire mercredi 8 mai

Ascension jeudi 30 mai

Lundi de Pentecôte lundi 10 juin

Fête nationale dimanche 14 juillet

##### Assomption jeudi 15 août

Toussaint vendredi 1er novembre

Armistice de 1918 lundi 11 novembre

##### Noël mercredi 25 décembre

**Art 2 - Attribution de ponts, demi-journées et mesures spécifiques**

En complément de ce calendrier des jours fériés, chômés, payés, il est convenu de mettre en place des mesures spécifiques de fermeture de l’entreprise pour l’ensemble du personnel :

Pour le personnel des services pratiquant le repos le samedi :

* vendredi 16 août 2019 (journée)

Pour les journées des 24 et 31 décembre 2019, les collaborateurs soumis à des permanences horaires pourront quitter l’établissement à compter de 16h.

Pour le personnel des services travaillant le samedi matin et pratiquant de fait le repos le lundi :

* vendredi 16 août 2019 (journée)
* samedi 17 août 2019 (matin)
* samedi 2 novembre 2019 (matin)
* mardi 24 décembre 2019 (journée)
* mardi 31 décembre 2019 (journée)

Il pourra être dérogé aux conditions précitées ci-dessus en cas de travaux spécifiques dans le cadre des dispositions conventionnelles prévues à cet effet.

**Art 3 - Jours libres**

## Compte tenu de l’application du calendrier prévu pour l’année 2019, les salariés à temps complet travaillant tous les jours de la semaine bénéficient à titre complémentaire de :

* 1 jour libre pour le personnel des services pratiquant le repos le samedi et ceux travaillant le samedi matin et pratiquant de fait le repos le lundi.

Ce jour est à prendre avant le 31 décembre de l’année 2019.

Les compléments éventuellement réattribués aux salariés à temps partiel du fait de l’incidence des jours non travaillés, s’ajouteront à leurs droits proportionnels. Ils devront être pris par journée entière ou demi-journée selon les règles habituelles, avant ce même 31 décembre de l’année.

### Art 4 - Accords de place spécifiques, personnel des DOM et des départements d’Alsace et de Moselle

Au cas ou des accords de place viendraient à organiser des fermetures d’établissements et dans les départements des DOM, les jours chômés, éventuellement attribués dans ce cadre seront imputés sur les jours libres ou droits à congés ordinaires sauf si les salariés concernés disposent encore de droits à jours libres du fait du travail à temps partiel.

Dans les départements d’Alsace et de Moselle, les fermetures d’établissements mises en place réglementairement au titre de jours fériés spécifiques viendront s’ajouter au calendrier retenu dans le présent accord.

### Art 5 – Mesures légales ou conventionnelles

Si certaines mesures légales ou conventionnelles venaient contrarier ou contredire le présent accord, les parties se rencontreraient dans un délai d’un mois pour sa mise en conformité.

### Art 6 – Durée de l’accord et modalités de renégociation

Le présent accord est applicable pour une durée déterminée d’un an du 1er janvier au 31 décembre 2019.

Le présent accord peut être révisé à tout moment conformément aux dispositions légales en vigueur.
La révision est notifiée par lettre recommandée avec accusé réception par son auteur aux autres parties concernées. Elle comporte l’indication des dispositions dont la révision est demandée. Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre recommandée, les parties concernées ouvriront une négociation en vue de la rédaction d’un nouveau texte, et le cas échéant, la conclusion d’un avenant de révision. Cette négociation sera organisée à l’initiative de l‘employeur.

### Art 7 – Modalités de suivi

## Les Délégués syndicaux composeront la commission de suivi. Cette commission se réunira une fois par an pour suivre les modalités d’exécution du présent accord.

Cette information ne dispensera pas l’employeur d’informer par ailleurs les instances représentatives du personnel dans le cadre de leurs prérogatives.

### Art 8 – Date d’entrée en vigueur et conditions de validité

# Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2019.

Dans le cas où des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles où décisions judiciaires viendraient à remettre en cause tout ou partie du présent avenant, les parties conviennent d’en examiner les conséquences et d’apporter au présent avenant les modifications nécessaires.

### Art 9 – Notification

Conformément à l’article L.2231-5 du Code du travail, le texte du présent accord est notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

**Art 10 – Dépôt et Publicité**

Le présent accord sera déposé à l’initiative de la Direction des Ressources Humaines au Greffe du Conseil de Prud’hommes de Meaux en un exemplaire.

Conformément aux dispositions prévues par les articles D. 2231-2 et suivants, le présent accord accompagné du document annexe seront déposés en 2 exemplaires (une version signée et l’autre anonymisée) sur la plateforme de télé-procédure du Ministère du Travail dénommée « Télé-accords » accessible sur le site Internet [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/) dans les 15 jours suivant la date de conclusion.

Un exemplaire du présent accord sera également transmis à l’adresse numérique de la Branche professionnelle.

Le présent avenant sera porté à la connaissance de l’ensemble des collaborateurs par publication sur l’intranet YATOO. Tous les collaborateurs en seront informés.

*Fait à Champs-sur-Marne, le 4 octobre 2018*

Pour l’Unité Economique et Sociale CASDEN Banque Populaire, le Directeur Général de la Casden Banque Populaire

Pour la C.F.D.T

Pour la C.F.T.C

Pour la C.G.T

Pour l’U.N.S.A