



AXA Wealth Services
Accord collectif à durée déterminée
sur la mise en place d'un pilote sur
la semaine de 4 jours ou 4 jours et
demi

AXA Wealth Services

Société par actions simplifiée au capital de 50 197 000 euros - Siège social : 14 avenue Jacqueline Auriol 33700 Mérignac

R.C.S. Bordeaux 813 719 259 - TVA intracommunautaire n° FR 14813719259 – N° Agrément ORIAS : 150 065 49 - www.orias.fr

Mandataire d'assurance non exclusif d'AXA France Vie, Courtier en assurance, Mandataire exclusif en opérations de banque et Agent lié de prestataire de services d'investissement d'AXA Banque

ENTRE,

AXA Wealth Services société par actions simplifiées dont le siège social est sis, 14 avenue Jacqueline Auriol 33700 MERIGNAC ayant un capital de 50 197 000 euros, immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Bordeaux sous le numéro 813 719 259, représentée par XXXX, en qualité de Secrétaire Général,

Ci-après désignée « la Société »

d'une part

ET

Les organisations syndicales représentatives ci-après :

XXXX – Délégué Syndical CFDT

XXXX – Délégué Syndical CFE-CGC

Ci-après désigné(e)s « Les Organisations syndicales »

d'autre part

ci-après désigné(e)s ensemble « les Parties »

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE :

La Société a initié des réflexions sur le thème de la flexibilité au travail qui l'ont amenée à engager des discussions avec les salariés et les organisations syndicales afin d'envisager une alternative à l'organisation du travail en vigueur pour mettre en place :

- La semaine de 4 jours pour les salariés non-cadres ;
- La semaine de 4 jours et demi pour les salariés cadres.

Les parties ambitionnent à terme la conclusion d'un accord collectif à durée indéterminée. Elles souhaitent toutefois mesurer au préalable les impacts pratiques d'une telle organisation et s'assurer de sa compatibilité avec les besoins de l'activité. Les Parties ont ainsi décidé de mettre en place cette nouvelle organisation dans le cadre d'un pilote pour une durée courant à compter de l'entrée en vigueur du présent accord jusqu'au 31 décembre 2022 et à l'égard d'une population ciblée dont les modalités sont définies ci-après dans le présent accord (ci-après désigné « Accord »).

ARTICLE 1 – SALARIES CONCERNES

Le pilote concerne uniquement les salariés en contrat à temps plein (ci-après désignés « le Salarié ») appartenant à l'équipe Conformité.

Les stagiaires, contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, les intérimaires sont inclus dans ce dispositif.

ARTICLE 2 – DUREE DU PILOTE

Le pilote se déroule à compter du 1^{er} août 2022 et jusqu'au 31 décembre 2022.

ARTICLE 3 – MODALITES D'ORGANISATION DE LA SEMAINE DE QUATRE JOURS POUR LE SALARIE DONT LA DUREE DU TRAVAIL EST DECOMPTEE EN HEURES (NON-CADRE)

3.1 Pour le Salarié dont la durée du travail est décomptée en heures, la durée hebdomadaire de travail effectif est fixée à 35 heures, réparties sur 4 jours.

La répartition hebdomadaire des jours de travail pourra inclure le samedi. La durée du travail quotidienne est fixée à 8 heures 45.

Le jour non travaillé hebdomadaire sera déterminé selon les modalités ci-après définies (3.3).

3.2 La rémunération du Salarié demeure inchangée.

3.3 Pour des raisons liées à la bonne organisation de la Société et à la rotation du personnel, le Salarié accepte que le jour hebdomadaire non travaillé puisse changer d'une semaine à l'autre et qu'il soit déterminé unilatéralement par la Société.

De son côté, la Société s'engage à informer le Salarié de la détermination du jour non travaillé en respectant un délai minimal de 4 semaines via l'outil de gestion de temps interne.

Il est d'ores et déjà prévu que ce jour non travaillé ne pourra pas être fractionnable.

Il est par ailleurs précisé que le jour non travaillé tombant un jour férié fera l'objet d'une récupération.

3.4 Il est rappelé que :

- la durée quotidienne de travail effectif ne pourra excéder 10 heures sauf dérogation autorisée par loi ;
- la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures sur une même semaine de travail sauf autorisation par l'inspection du travail pour circonstances exceptionnelles ;

- la durée maximale hebdomadaire est de 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, sauf dérogations prévues à l'article L3121-22 du Code du travail ;
- le repos quotidien est au moins égal à 11 heures consécutives ;
- le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures 11 heures minimum consécutives de repos quotidien.

ARTICLE 4 – MODALITES D'ORGANISATION DE LA SEMAINE DE QUATRE JOURS ET DEMI POUR LE SALARIE SOUMIS A UN FORFAIT ANNUEL EN JOURS (CADRE)

4.1 La durée du travail du Salarié en forfait jour reste inchangée, le Salarié reste soumis à une convention de forfait de 216 jours annuels, journée de solidarité incluse sur la période de référence annuelle qui s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre.

La durée du travail sera désormais répartie sur 4 jours et demi.

4.2 Afin de ne pas dépasser le plafond convenu de 216 jours de travail sur l'année pour un droit complet à congés payés, le Salarié au forfait jours conserve le même nombre de jours de repos appelés Repos Forfait Jours (RFJ) dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre, en fonction notamment du calendrier et des jours fériés.

Ce nombre de « Repos Forfait Jours » (RFJ) demeure calculé selon les modalités suivantes :

$365 \text{ jours (ou } 366 \text{ jours les années bissextiles)} - 104 \text{ (samedi/dimanche)} - 25 \text{ jours de congés payés} - \text{nombre de jours fériés coïncidant avec des jours ouvrés} - 216 \text{ jours travaillés} = \text{nombre de RFJ.}$

A titre d'exemple, le calcul pour l'année 2022 est le suivant : $365 \text{ jours (année bissextile)} - 105 \text{ (samedi/dimanche)} - 25 \text{ jours de congés payés} - 7 \text{ jours fériés coïncidant avec des jours ouvrés} - 216 \text{ jours travaillés} = 12 \text{ RFJ.}$

4.3 Afin de permettre l'application en pratique de la semaine de travail sur 4 jours et demi, il sera attribué au Salarié des demi-journées de repos supplémentaires dénommées « Demi-journée AWS ».

L'attribution de ces « Demi-journées AWS » est hebdomadaire.

Les « Demi-journées AWS » ne peuvent se cumuler, ni être reportées ou rachetées. Elles ne peuvent non plus donner lieu à récupération.

A titre d'illustration, si un Salarié devait être malade la « Demi-journée AWS », cette demi-journée deviendrait sans objet (elle est ainsi perdue).

Les périodes de suspension du contrat de travail, rémunérées ou non, ne donnent donc pas lieu à attribution de la « Demi-journée AWS ».

Sous ces réserves, les « Demi-journées AWS » sont assimilées à des demi-journées travaillées s'agissant :

- De la rémunération du Salarié : ils bénéficient d'une rémunération au taux journalier d'un jour travaillé,
- Des congés payés : ils sont pris en compte dans les règles d'acquisition des congés payés,
- Du calcul du nombre de jours travaillés : ils sont pris en compte pour le calcul du forfait de 216 jours.

Pour des raisons liées à la bonne organisation de la Société et à la rotation du personnel, le Salarié accepte que la « Demi-journée AWS » puisse changer d'une semaine à l'autre et qu'elle soit déterminée unilatéralement par la Société.

De son côté, la Société s'engage à informer le Salarié de la détermination de la « Demi-journée AWS » en respectant un délai minimal de 4 semaines via l'outil de gestion de temps interne.

4.4 La rémunération du Salarié demeure inchangée.

4.5 Il est rappelé que le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées établi au moyen d'un outil de suivi mis en place par la Société permettant de s'assurer du respect du plafond de 216 jours.

Ce suivi est établi par le Salarié sous le contrôle de la Direction via l'outil de gestion de temps interne. Le Salarié s'engage à renseigner dans l'outil de gestion de temps interne les dates des demi-journées de repos prises avec la mention dédiée.

4.6 Le Salarié bénéficiera des temps de repos obligatoires prévus par la réglementation du travail, à savoir et à minima un repos journalier de 11 heures consécutives minimum et un repos hebdomadaire de 35 heures minimum.

ARTICLE 5 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Les Parties conviennent que le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} août 2022

Le présent Accord est conclu pour une déterminée qui court à compter de l'entrée en vigueur du présent Accord et jusqu'au 31 décembre 2022.

ARTICLE 6 : DEPOT ET PUBLICITE

Le présent Accord sera déposé sur la plateforme « TéléAccords » accessible depuis le site accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail par le représentant légal de la Société.

Conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail, un exemplaire de l'accord est également remis au greffe du Conseil de Prud'hommes de Bordeaux. En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

Les éventuels avenants de révision du présent Accord feront l'objet des mêmes mesures de publicité.

ARTICLE 7 : REVISION - DENONCIATION

Pendant sa durée d'application, le présent Accord pourra être révisé suivant les conditions légales en vigueur.

Le présent Accord ne pourra pas être unilatéralement dénoncé pendant sa durée d'application.

Fait à Mérignac

En 4 exemplaires originaux,

Le 28 juillet 2022,

Les organisations syndicales

XXXX – Délégué Syndical CFDT

XXXX – Délégué Syndical CFE-CGC

XXXX - Secrétaire Général