

**ACCORD RELATIF AUX MESURES EXCEPTIONNELLES PRISES
DANS LE CADRE DE LA GESTION DE LA CRISE SANITAIRE LIEE AU COVID19**

Entre :

La société Banque Palatine,

Représentée par Marie Rouen en sa qualité de Directrice des Ressources et Services,

La société Palatine Asset Management

Représentée par Yves Bazin de Jessey, en sa qualité de Président du Directoire,

d'une part et,

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES Banque Palatine,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

La France connaît une situation de crise sanitaire sans précédent liée à la pandémie du virus « Covid-19 ». Elle conduit à une baisse significative des prévisions de croissance, le confinement induisant une récession et une chute du produit intérieur brut "bien supérieure" à 1%. L'Insee a estimé à 35% la perte d'activité économique durant cette période.

Cette situation a conduit le gouvernement à prendre par ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020, des mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

Le fonctionnement et l'activité de la banque Palatine sont d'ores et déjà directement et fortement impactés et ce à plusieurs titres, notamment :

- Une production de crédit qui va se focaliser sur le PGE
- Une chute de l'activité et des commissions sur l'international avec un retrait commercial sur les financements
- Une baisse de l'activité sur le Corporate
- Une révision à la baisse sur l'épargne financière

A ceci s'ajoute une baisse notable de fréquentation des clients et une augmentation importante du taux d'absentéisme.

Afin de limiter les conséquences de cette crise, l'ordonnance mentionnée ci-dessus, autorise l'employeur à imposer aux salariés la prise de congés payés ou à modifier les dates d'un congé déjà posé, sous réserve qu'un accord collectif soit conclu en ce sens et à mobiliser les jours de RTT et ceux placés sur le CET.

MR NB JM
YM

La Direction et les organisations syndicales se sont donc réunies le 2 avril 2020, pour convenir de la mise en œuvre de cette dérogation aux dispositions légales et conventionnelles, afin de permettre à l'entreprise de poursuivre son activité dans des conditions organisationnelles optimales.

Les mesures détaillées ci-après ont pour objectif de préparer la reprise d'activité post situation de crise. Elles ont également pour finalité de concilier au mieux les enjeux de continuité d'activité et de préservation de la santé et la sécurité de chacun.

Il sera porté une attention toute particulière à l'équité de traitement dans la mise en œuvre des mesures prévues afin de ne pas pénaliser certains collaborateurs notamment au regard des conditions d'ancienneté et de présence effective liées à l'ouverture des droits à congés payés et repos. C'est la raison pour laquelle des dérogations aux règles d'acquisition sont prévues au présent accord.

C'est dans ces conditions et pour servir ces objectifs qu'il a été conclu le présent accord.

Article 1^{er} – Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'UES Banque Palatine inscrits à l'effectif, qu'ils soient titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée. Elles modifient l'avenant du 25 novembre 2015 relatif à la réduction du temps de travail et la gestion des congés payés.

Article 2 – Règles dérogatoires d'ouverture des droits et de prise de CP

Pour rappel les congés payés au sein de l'UES Banque Palatine sont gérés comme suit :

- Acquisition des droits du 1^{er} janvier au 31 décembre année N
- Prise des congés payés du 1^{er} janvier au 31 décembre année N+1

Pour l'année 2020, la période de référence d'acquisition des congés payés s'étend du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019. La période de prise s'étend du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020.

Au regard de la situation sanitaire, la règle selon laquelle 10 jours ouvrés en continue minimum devant être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre est aménagée comme suit :

- La période concernée est portée du 1^{er} avril au 31 octobre inclus.

Il est convenu entre les parties que sur la période de crise sanitaire et au plus tard d'ici au 30 juin 2020, la Direction pourra imposer aux salariés concernés par le présent accord, la prise de jours de congés payés, sur leur compteur de congés payés acquis à prendre en 2020.

Pour les collaborateurs ayant moins de 6 mois d'ancienneté, et à défaut de droits suffisants sur ce compteur, des jours pourront être pris par anticipation sur celui de la période d'acquisition en cours (jours à prendre normalement au cours de l'année 2021) En cas de départ en cours d'année une régularisation sera effectuée sur le solde de tout compte.

MR
CY
AG
Jr

La règle sur le nombre de jours maximum qui peuvent être imposés et le panachage entre congés payés, RTT et CET sont décrits dans l'article 8.

Compte tenu de l'organisation et de l'activité de l'entreprise, ces jours de congés seront positionnés par unité de travail sur la période suivante du 1^{er} avril au 30 juin 2020 au plus tard.

La ligne managériale informera chaque salarié de ses dates de congés payés, par mail, en respectant un délai de prévenance d'au moins cinq jours francs.

L'entreprise veillera au respect de l'équité de traitement afin de ne pas pénaliser certains salariés par rapport à d'autres.

Article 3 – Modification des dates d'un congé payé déjà pris

Les parties conviennent que les congés payés qui ont fait l'objet d'une demande déjà acceptée à la date du présent accord pourront être modifiés par l'entreprise, en respectant un délai de prévenance d'au moins cinq jours francs.

Ils seront positionnés sur la période de crise sanitaire et en tout état de cause sur la période suivante du 1^{er} avril au 30 juin 2020 au plus tard.

La ligne managériale informera chaque salarié de cette modification et des nouvelles dates de congés payés, par mail, en respectant un délai de prévenance d'au moins cinq jours francs.

L'entreprise veillera au respect de l'équité de traitement afin de ne pas pénaliser certains salariés par rapport à d'autres. En outre elle prendra en charge les frais liés à l'annulation restant à la charge du salarié en cas de modification de dates de congé payé à l'initiative de l'entreprise.

Article 4 – Fractionnement des congés payés

Les parties conviennent que, pendant toute la durée d'application de l'accord, l'entreprise pourra fractionner les congés payés des salariés concernés, sauf opposition de ces derniers. Ce fractionnement n'ouvrira pas droit au(x) jour(s) supplémentaire(s) de congés prévus par la loi.

Article 5 – Congé simultané

Les parties conviennent que, pendant toute la durée d'application de l'accord, l'employeur reste tenu de fixer des dates de congés payés permettant un congé simultané à des conjoints, des partenaires liés par un pacte civil de solidarité ou étant concubins en vie maritale, travaillant au sein de la Banque Palatine.

YM
MR AG JH

Article 6 – Règles dérogatoires d'acquisition et de pose de JRTT

Il est rappelé que les JRTT sont alloués en application des articles 7,9 et 10 de l'accord du 9 juin 2000, révisé par l'accord du 4 juillet 2014.

Ils pourront être imposés par l'employeur à des dates déterminées par lui sur la période de crise sanitaire et en tout état de cause sur la période suivante du 1^{er} avril au 30 juin 2020 au plus tard.

Ces jours seront déduits du compteur de RTT acquis et à défaut de droits sur ce compteur, par anticipation sur celui de la période d'acquisition en cours (jours acquis au mois le mois et à prendre normalement au cours de l'année 2020) pour les collaborateurs ayant moins de 6 mois d'ancienneté. En cas de départ en cours d'année une régularisation sera effectuée sur le solde de tout compte

La ligne managériale informera chaque salarié de ses dates de repos, par mail, en respectant un délai de prévenance d'au moins cinq jours francs.

Ce congé ponctuel pourra être soit en continu soit discontinu, par journée entière ou demi-journée, avec accord du salarié.

Article 7 – Règles dérogatoires de mobilisation du CET

A titre exceptionnel, pour l'année 2020 uniquement, les jours affectés au CET pourront être utilisés par le salarié pour répondre à une mobilisation de l'employeur à des dates déterminées par lui sur la période de crise sanitaire et en tout état de cause sur la période suivante du 1^{er} avril au 30 juin 2020 au plus tard. La règle sur le nombre de jours maximum qui peuvent être imposés et le panachage entre congés payés, RTT et CET sont explicités dans l'article 8.

La ligne managériale informera chaque salarié de ses dates de repos, par mail, en respectant un délai de prévenance d'au moins cinq jours francs.

Ce congé ponctuel pourra être soit en continu soit discontinu mais par journée entière, avec accord du salarié.

Article 8 – Cumul de règles dérogatoires

Les repos mobilisés à l'initiative de l'employeur dans le cadre des articles 2, 6 et 7 du présent accord seront limités à 12 jours ouvrés maximum sur la période de crise sanitaire et en tout état de cause sur la période suivante du 1^{er} avril au 30 juin 2020 au plus tard.

Il est précisé que les repos « imposés » préalablement à la signature du présent accord, sur la deuxième quinzaine de mars et jusqu'à l'entrée en application du présent accord, seront déduits des 12 jours ouvrés précités. Les jours de dispense des 17, 18 et 19 mars ont été offerts par l'employeur et ne sont donc pas concernés par cette intégration.

Le ou les compteurs mobilisés seront laissés au choix des collaborateurs. Ainsi chacun pourra décider de mobiliser, sur les dates imposées au regard de la crise sanitaire, soit des congés payés, soit des RTT, soit des jours placés au CET, dans la limite de 12 jours ouvrés.

Y
NR
AG-
Jm

Pour les collaborateurs n'ayant pas de droit ouvert sur ces différents compteurs, ces jours pourront être pris par anticipation conformément aux règles dérogatoires d'acquisition prévues au présent accord.

Il est rappelé que les collaborateurs en arrêt maladie, que la cause soit liée à la crise sanitaire ou non, ne peuvent se voir imposer de jours de congés/RTT sur ces périodes de maladie.

Par ailleurs conscientes des efforts demandés, les parties sont convenues d'aménager les critères de priorités pour la prise des repos/CP au sortir de la crise sanitaire, soit après le 30 juin 2020.

Ainsi, aux critères légaux d'ordre des départs

- Situation de famille notamment la possibilité de congés du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ainsi que la présence au foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé
- L'ancienneté

Sera ajouté le critère suivant :

- La prise de repos ou congés imposée dans le cadre de la crise sanitaire

Article 9 - Contreparties

9/1 Les salariés qui seraient contraints d'annuler des réservations ou des voyages prévus du fait de congés imposés ou déplacés par l'employeur se verraient rembourser l'intégralité des frais engagés et non remboursés par les dispositifs conventionnels ou personnels qu'il conviendra de mobiliser afin de limiter les charges pour la banque.

9/2 La Banque s'engage à regarder et étudier l'ensemble des objectifs 2020 donnant lieu au calcul de parts variables afin de ne pas pénaliser les collaborateurs qui n'auront pu pratiquer leurs métiers dans des conditions normales telles qu'elles étaient envisageables au moment de la fixation de ces objectifs.

9/3 En cas de recours à l'Activité Partielle en cours d'année, l'employeur s'engage à maintenir les salaires à hauteur de 100% pour l'ensemble des salariés.

Article 10 – Entrée en vigueur, durée d'application et suivi de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur au 1^{er} avril 2020 et cessera de produire tout effet au sortir de la crise sanitaire et au plus tard le 30 juin 2020 sans autres formalités et ne sera pas tacitement renouvelé.

Dans la semaine qui précède cette date, l'entreprise et les organisations syndicales représentatives se rencontreront afin de négocier un éventuel renouvellement du présent accord si le contexte de pandémie du virus « Covid-19 » était toujours d'actualité.

Un point mensuel du présent accord sera effectué auprès du CSE, indiquant le nombre de repos mobilisés, de collaborateurs concernés et unités de travail impactés.

Handwritten signatures:
M. G. J.

Article 11 – Demande de révision et dénonciation

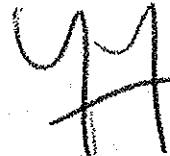
Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux textes en vigueur. Il sera déposé, à l'initiative de la Direction à la DIRECCTE de façon dématérialisée dans les formes et délais prévus aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Il sera donc déposé sur la plateforme de télé procédure accompagné des pièces prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du Code du travail et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 7 avril 2020

Pour la Banque Palatine
Marie Rouen
Directrice des Ressources Humaines et Services

Pour Palatine Asset Management
Yves Bazin de Jessey
Président du Directoire



Pour la CFDT : Myriam GROSJEAN <i>Pour Myriam GROSJEAN</i>	Pour le SNB : Pascal LE STANC
Pour la CGT : Jérôme MOURGUYE <i>Jérôme MOURGUYE</i>	