

# Sommaire

<b>1 CHAPITRE 1 – LES AVANTAGES SOCIAUX TRADUITS EN EUROS</b> .....	2
1.1 Article un – AUGMENTATIONS MINIMALES DES PROMOTIONS INDIVIDUELLES PAR CHANGEMENT DE NIVEAU .....	2
1.2 Article deux – PRIME DE TRANSPORT.....	2
1.3 Article trois – VALEUR FACIALE DU TITRE RESTAURANT .....	2
1.4 Article quatre – LES CHEQUES VACANCES.....	2
1.5 Article cinq – PRIME DE MARIAGE.....	3
1.6 Article six – INDEMNITE DE CRECHE.....	3
1.7 Article sept – INDEMNITE DE GARDE D’ENFANTS .....	3
1.8 Article huit – INDEMNITE ENFANT A CHARGE.....	3
1.9 Article neuf – PRIMES POUR SUJETIONS PARTICULIERES (autres que celles visées à l’Article 45 de la Convention Collective) .....	3
1.10 Article dix – RECONNAISSANCE DE LA VIE MARITALE & VIE COMMUNE OFFICIELLE .....	3
1.11 Article onze – PRIME SPECIALE D’ANCIENNETE .....	4
1.12 Article douze– PRIME DE FIN DE CARRIERE – INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE.....	4
1.13 Article treize– FRAIS DE DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS.....	4
<b>2 CHAPITRE 2 - LES PRETS</b> .....	4
2.1 Article un – AVANCE SOCIALE.....	4
2.2 Article deux – PRETS EXCEPTIONNELS POUR MODIFICATION DE LA STRUCTURE FAMILIALE OU SERIEUSE NECESSITE FAMILIALE.....	4
2.3 Article trois – PRETS PERSONNELS (CREDITS A LA CONSOMMATION).....	5
2.4 Article quatre – AVANCE MARIAGE & VIE COMMUNE OFFICIELLE & PACS .....	6
2.5 Article cinq – PRETS AUX ENFANTS ETUDIANTS DES COLLABORATEURS.....	6
2.6 Article six – AVANCE POUR ACHAT DE VEHICULE.....	6
2.7 ARTICLE sept – PRETS IMMOBILIERS A CONDITIONS PREFERENTIELLES.....	7
<b>3 CHAPITRE 3 - LES CONGES ET AUTORISATIONS D’ABSENCES, LES REDUCTIONS D’HORAIRES</b> .....	11
3.1 Article un – ABSENCE POUR MALADIE .....	11
3.2 Article deux – LES CURES.....	12
3.3 Article trois - CONGE de MATERNITE .....	12
3.4 Article quatre – CONGE D’ADOPTION .....	13
3.5 Article cinq - CONGES SPECIAUX .....	13
3.6 Article six – CONGES SANS SOLDE3.6.1 <i>Congés pour évènements familiaux graves et particuliers</i> .....	15
3.7 Article sept - REDUCTIONS D’HORAIRES .....	16
3.8 Article huit - FIXATION DU PLANNING DES CONGES .....	17
3.9 Article neuf – LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	17

## ACCORDS SUR LES BASES DU STATUT DU PERSONNEL

Accord du 01/01/2001

(texte original avec intégration des avenants)

### 1 CHAPITRE 1 – LES AVANTAGES SOCIAUX TRADUITS EN EUROS

#### 1.1 Article un – AUGMENTATIONS MINIMALES DES PROMOTIONS INDIVIDUELLES PAR CHANGEMENT DE NIVEAU

Avenant n°2 du 01/01/2006

Le barème concernant l'augmentation minimale par changement de niveau (promotion individuelle) est constitué comme suit :

- Passage Techniciens à B jusqu'à G inclus 1.220 €
- Passage Cadre à H jusqu'à K inclus 1.525 €

En cas de promotion de deux niveaux ou plus, les minima s'ajoutent.

#### 1.2 Article deux – PRIME DE TRANSPORT

L'ensemble des collaborateurs de la BANQUE COURTOIS bénéficie, quelle que soit l'importance de l'agglomération dans laquelle ils exercent leur activité, d'une prime de transport d'un montant net de 7 Euros.

#### 1.3 Article trois – VALEUR FACIALE DU TITRE RESTAURANT

Avenant n°8 du 01/01/2016

La valeur faciale du titre restaurant quotidien est fixée à 8.60 € au 1<sup>er</sup> janvier 2016, la quote-part patronale étant fixée à 60 %.

#### 1.4 Article quatre – LES CHEQUES VACANCES

Avenant n°6 du 01/07/2013

Les modalités d'attribution des chèques- vacances, compte tenu de la législation en vigueur sont fixées comme suit :

Tous les collaborateurs de la Banque Courtois peuvent désormais bénéficier des chèques vacances dont le montant de l'épargne mensuelle et de l'abondement de la Banque varie en fonction du revenu du foyer fiscal au titre des revenus de l'année la plus récente pour laquelle les avis d'imposition ont été établis.

Conformément aux dispositions légales, le revenu à prendre en compte figure sur l'avis d'imposition sous le libellé «**revenu fiscal de référence**» (rubrique 24 à 26 selon les cas) c'est-à-dire avant réduction ou abattement d'impôt.

Les tranches retenues font l'objet d'un examen annuel et sont précisées dans la circulaire d'application éditée chaque année.

	Ep ar gne mensuelle du collaborateur	Contribution mensuelle de la Banque Courtois	Total mensuel (1)
Tranche 1	64€	56 € (2)	120 €
Tranche 2	80€	40 € (3)	
Tranche 3	94€	26 € (4)	
Tranche 4	120€	0€	

(1) Le total mensuel : épargne de l'agent + contribution de la Banque Courtois est identique quelle que soit la tranche

(2) Soit **46.7 %** de la valeur libératoire des Chèques-Vacances à acquérir pour les bénéficiaires de la **tranche**.

(3) Soit **33.3 %** de la valeur libératoire des Chèques-Vacances à acquérir pour les bénéficiaires de la **tranche**

(4) Soit **21.7 %** de la valeur libératoire des Chèques-Vacances à acquérir pour les bénéficiaires de la **tranche**

### **1.5 Article cinq – PRIME DE MARIAGE**

[Avenant n°2 du 01/01/2006](#)

Quelle que soit son ancienneté au sein de la BANQUE COURTOIS, un collaborateur se mariant civilement bénéficie d'une prime de 250 € versée avec la rémunération du mois où le mariage est formalisé à la mairie.

### **1.6 Article six – INDEMNITE DE CRECHE**

[Avenant n°5 du 01/04/2012](#)

Les collaborateurs, sur présentation de justificatif ou attestation sur l'honneur, bénéficient pour la garde de leurs enfants de moins de 4 ans d'une indemnité de crèche d'un montant de 7 € par jour dans la limite maximale mensuelle de 140 € par enfant.

### **1.7 Article sept – INDEMNITE DE GARDE D'ENFANTS**

[Avenant n°5 du 01/04/2012](#)

Les collaborateurs, sur présentation de justificatif ou attestation sur l'honneur, bénéficient pour la garde de leurs enfants de 4 à 6 ans d'une indemnité de garde d'un montant de 7 € par jour dans la limite maximale mensuelle de 140 € par enfant.

Les collaborateurs, parents d'enfants de 7 à 11 ans dont ils ont effectivement la charge, sur présentation de justificatif ou attestation sur l'honneur, bénéficient d'une indemnité de garde dans la limite de 30 € par mois (mercredi et/ou samedi) par enfant.

### **1.8 Article huit – INDEMNITE ENFANT A CHARGE**

[Avenant n°5 du 01/04/2012](#)

A compter du 1<sup>er</sup> Aout 2012, les indemnités pour enfants scolarisés (dites de « rentrée scolaire ») sont versées **pour chaque enfant à un seul collaborateur** concerné inscrit à l'effectif, avec la rémunération d'août selon le barème suivant :

- enfant de moins de 7 ans **120 €** bruts par enfant.
- enfant de 7 à moins de 12 ans **150 €** bruts par enfant.
- enfant de 12 à moins de 16 ans **190 €** bruts par enfant.
- enfant à charge de 16 ans à moins de 25 ans **260 €** bruts par enfant.

Pour en bénéficier, il conviendra de présenter un document parmi les documents suivants (la date de paiement étant consécutive à la présentation dudit document) :

- certificat de scolarité ou d'inscription à une université, à une grande école ou dans un centre d'apprentissage ;
  - justificatif d'inscription à l'Agence Nationale pour l'Emploi
- enfant handicapé de moins de 26 ans **150 €** bruts mensuels par enfant.

Sous réserve de la production des justificatifs nécessaires, un agent de la BANQUE COURTOIS, vivant maritalement, (ou ayant conclu un PACS) avec une personne extérieure à notre Etablissement ayant un (ou des) enfant(s) à charge, bénéficie du versement de l'indemnité pour enfant à charge pour l'(les) enfant(s) dont il assure la couverture sociale sous son propre numéro d'identification de la Sécurité Sociale.

En outre, un agent vivant maritalement (ou ayant conclu un PACS) bénéficie également du versement de l'indemnité pour enfant à charge pour l'(les) enfant(s) dont il a la charge au sens fiscal du terme.

Ce dispositif s'applique aux articles 6, 7 et 8 du présent accord.

### **1.9 Article neuf – PRIMES POUR SUJETIONS PARTICULIERES (autres que celles visées à l'Article 45 de la Convention Collective)**

[Article caduc depuis le 01/01/2009](#)

### **1.10 Article dix – RECONNAISSANCE DE LA VIE MARITALE & VIE COMMUNE OFFICIELLE**

Sous réserve de la présentation d'une attestation officielle, les avantages suivants sont reconnus aux agents de la Banque COURTOIS vivant maritalement ou signataires d'un PACS :

- S'il s'agit de deux collaborateurs de la banque :
  - Ouvertures du droit à congés annuels simultanées
  - Règles appliquées aux couples mariés en matière de mutations

- Si au moins l'un des deux est agent de la Banque COURTOIS :
  - les dispositions en vigueur à l'égard de la clientèle dans cette situation sont applicables (prise en compte des revenus du concubin pour la détermination du ratio d'endettement, garantie du concubin).
  - Sous réserve de la production de justificatifs incontestables, le bénéficiaire du versement de l'indemnité pour enfant à charge est accordé pour le ou les enfant(s) dont il assure charge au sens fiscal du terme, ou dont il assure la couverture sociale.

### **1.11 Article onze – PRIME SPECIALE D'ANCIENNETE**

Les dispositions du Protocole d'Accord du 19 mai 1994 sont maintenues à titre conservatoire pour une durée déterminée de 6 mois (jusqu'au 30 juin 2001) et feront l'objet d'un nouvel examen, le barème des primes actuellement exprimé en mensualité ou en fraction de mensualité étant transposé en pourcentage de la rémunération contractuelle annuelle afin de tenir compte des nouvelles modalités de la Convention Collective signée le 10 Janvier 2000 et des modalités de versement du salaire de base annuel.

### **1.12 Article douze – PRIME DE FIN DE CARRIERE – INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE**

Avenant n°2 du 01/01/2006

Les dispositions en vigueur à la BANQUE COURTOIS sont intégralement reconduites, le barème des primes précédemment exprimé en mensualités ou fraction de mensualité étant transposés en pourcentage de la rémunération contractuelle annuelle afin de tenir compte de la Convention Collective et des nouvelles modalités de versement du salaire de base annuel.

### **1.13 Article treize – FRAIS DE DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS**

Les remboursements de frais de déplacements professionnels font l'objet d'une note de service émise par la Direction Générale, les indemnités en vigueur étant indexées sur l'indice INSEE au premier janvier de chaque année civile.

## **2 CHAPITRE 2 - LES PRETS**

Avenant n°1 du 25/10/2002

L'ensemble des prêts suivants sont consentis aux collaborateurs de la BANQUE COURTOIS à compter d'un an d'ancienneté à la Banque Courtois ou dans une entité du Groupe Crédit du Nord et dans le respect des conditions d'octroi de crédits applicables à la BANQUE COURTOIS – (taux d'endettement global, assurabilité des emprunteurs, domiciliation des revenus des emprunteurs etc).

Les frais réellement engagés par la Banque (exemple : timbres) sont perçus pour les prêts consentis dans les conditions exposées.

En cas de cessation du contrat de travail, pour quelle que raison que ce soit (sauf départ en retraite, licenciement économique), l'ensemble des conditions consenties sont ramenées au taux clientèle référencé dans les barèmes des taux directeurs publiés dans les instructions de la BANQUE COURTOIS (actuellement le taux client patrimonial et bonne gamme) en vigueur au moment de l'établissement de l'offre initiale.

### **2.1 Article un – AVANCE SOCIALE**

Avenant n° 3 du 01/11/2008

Le capital maximum empruntable est fixé à 5000 €

- Taux : 0 %

Par ailleurs, la durée maximale de remboursement de l'avance est fixée à 60 mois.

- Conditions : Approbation de la D R H et avis éventuel de l'assistante sociale.

### **2.2 Article deux – PRETS EXCEPTIONNELS POUR MODIFICATION DE LA STRUCTURE FAMILIALE OU SERIEUSE NECESSITE FAMILIALE**

Avenant n°4 du 01/04/2010

a) Le capital maximum empruntable est fixé à 11 000 €.

- Taux : taux client délégation Directeur de Groupe référencé dans les barèmes des taux directeurs publiés dans les instructions de la BANQUE COURTOIS, auquel est appliqué une décote de 30 %.

Par ailleurs, la durée maximale de remboursement de l'avance est fixée à 60 mois.

- Conditions : Approbation de la D R H et avis éventuel de l'assistante sociale.

b) Pour les collaborateurs en situation de handicap, ce capital maximum empruntable est porté à 20000 €uros, sous réserve de pouvoir justifier de la mise en œuvre d'aménagements spécifiques liés au handicap du collaborateur ou de l'un des membres de sa famille vivant sous le même toit.

Taux : taux client délégation Directeur de Groupe référencé dans les barèmes des taux directeurs publiés dans les instructions de la BANQUE COURTOIS, auquel est appliqué une décote de 30 %.

Par ailleurs, la durée maximale de remboursement de l'avance est portée à 84 mois.

- Conditions : Approbation de la D R H et avis éventuel de l'assistante sociale.

## **2.3 Article trois – PRETS PERSONNELS (CREDITS A LA CONSOMMATION)**

Avenant n°9 du 01/07/2016

### **Article 2.3.1- Bénéficiaires**

Chaque collaborateur dont le recrutement a été confirmé au terme de sa période d'essai à la Banque Courtois, peut obtenir, à son bénéfice personnel exclusif, un crédit à la consommation à des conditions privilégiées, dans le respect des procédures d'octroi et sous réserve des conditions réglementaires.

### **Article 2.3.2 - Endettement**

Pour le calcul de l'endettement, il est tenu compte des revenus nets et des charges du collaborateur au moment de l'opération.

Lorsque le collaborateur est marié, vit en concubinage ou a conclu un pacte civil de solidarité, il est tenu compte des revenus et des charges du conjoint, concubin ou partenaire pour le calcul de l'endettement lorsque ce dernier intervient en qualité de co-emprunteur.

### **Article 2.3.3 - Montant**

Le montant maximum de l'encours accordé est de 32 000 €.

Au-delà de cet encours, les prêts ou fractions de prêt consentis sont traités selon les modalités habituellement applicables aux clients de la Banque Courtois.

Les collaborateurs sont exonérés des frais de dossier.

### **Article 2.3.4 -Taux**

Les taux applicables en matière de prêt personnels sont déterminés mensuellement et publiés dans BIBLIOGED - Taux directeurs des crédits à la consommation.

Le taux appliqué aux crédits à la consommation est égal :

- au meilleur taux clientèle (Délégation Groupe)
- avec une décote de 30% limitée à 1,65 point.

Ce taux s'entend hors assurance.

### **Article 2.3.5 - Durée du prêt**

La durée du crédit peut aller jusqu'à 84 mois à l'exception d'un prêt travaux qui peut aller jusqu'à 120 mois.

### **Article 3.6 - Report d'échéance**

Sous réserve d'éventuelles modifications et conformément aux dispositions actuellement applicables à la clientèle de la Banque Courtois, les collaborateurs peuvent bénéficier d'un report d'échéance par an. Ce nombre de report est limité à 6 pour toute la durée du prêt et doivent être au minimum séparés de 12 mois chacun.

### **Article 2.3.7 – Assurance**

Une assurance doit être obligatoirement souscrite par le collaborateur et doit couvrir les risques prévus par le contrat groupe<sup>1</sup> sélectionné par la Direction des Assurances en la matière.

Elle doit proposer une couverture minimale de 100% sur la tête du collaborateur. Le conjoint, concubin, ou partenaire d'un pacte civil de solidarité peuvent également être affiliés à l'assurance.

Le taux d'assurance applicable sera le meilleur taux clientèle applicable sur ce type de crédit.

<sup>1</sup> A la date de signature de l'accord, il s'agit du contrat SOGECAP.

#### Article 2.3.8 - Départ du collaborateur

En cas de départ du collaborateur, sauf retraite et préretraite, ce dernier devra procéder au remboursement total du prêt à la date de cessation de fonction. Il pourra, le cas échéant, solliciter un nouveau prêt pour le remboursement du capital restant dû aux conditions clients.

#### Article 2.3.9 - Pour les collaborateurs en situation de handicap

Une augmentation du montant maximum de l'encours pourra être étudiée dès lors qu'elle sera conditionnée à l'engagement de travaux d'aménagements ou d'achat d'appareillages spécifiques liés au handicap du collaborateur ou de son conjoint ou de toute personne fiscalement à charge et habitant sous le même toit.

Cette augmentation d'enveloppe sera validée par la mission Handicap de la Banque Courtois sur cette présentation de devis ou de factures.

Au-delà de cet encours, les prêts ou fractions de prêts consentis sont traités selon les modalités habituellement applicables aux clients de la Banque Courtois.

### 2.4 Article quatre – AVANCE MARIAGE & VIE COMMUNE OFFICIELLE & PACS

Avenant n°3 du 01/11/2008

Le capital maximum empruntable est fixé à 5000 €

- Taux : 0 %
- Durée maximale de remboursement de l'avance : 48 mois
- Conditions : sur certificat de la mairie
- Ouverture des droits : durant les 12 mois suivant la date du mariage, de la déclaration de vie commune ou de la date du Pacte civil de Solidarité (sur présentation d'une attestation officielle).

### 2.5 Article cinq – PRETS AUX ENFANTS ETUDIANTS DES COLLABORATEURS

Avenant n°1 du 25/10/2002

- Taux : référencé dans les barèmes des taux directeurs publiés dans les instructions de la BANQUE COURTOIS.
- Condition : sur cautionnement des parents et présentation d'une attestation d'inscription.

### 2.6 Article six – AVANCE POUR ACHAT DE VEHICULE

Avenant n°2 du 01/01/2006

- Bénéficiaires :

Les collaborateurs qui à la demande de leur hiérarchie utilisent de façon effective et régulière leur véhicule personnel pour les besoins du service, en raison de la fréquence des déplacements nécessités par leur fonction (1.500 Kms minimum par an).

- Taux de l'avance : 0 %
- Frais de dossier : frais réellement engagés par la Banque (ex : timbres).
- Le montant de l'avance est fixé à 12 000 € (plafonné au 2/3 du prix d'achat du véhicule)
- Durée : maximum 60 mois
- Délai entre deux avances successives :

Lorsqu'un collaborateur bénéficie d'une avance pour achat de véhicule, un délai de 2 ans à compter de la première échéance d'amortissement de cette avance doit être observé avant que l'intéressé ne puisse demander une nouvelle avance pour l'achat d'un autre véhicule.

Cette nouvelle avance est accordée, s'il y a lieu, sous déduction de l'encours de l'avance précédente qui doit être remboursée.

En outre, le véhicule acquis avec l'avance précédente doit obligatoirement être revendu et le produit de la vente réinvesti dans la nouvelle acquisition.

Toutefois, en cas de force majeure, tels par exemple vol du véhicule ou sinistre rendant ce dernier inutilisable, ces dispositions ne sont pas applicables.

Toute demande de dérogation au délai de 2 ans, accompagnée de l'ensemble des pièces justificatives (déclaration de vol...) doit être adressée pour examen et accord à la Direction des Ressources Humaines.

- Changement de fonction :

Lorsque la nouvelle fonction nécessite également de fréquents déplacements, les conditions de l'avance pour achat de véhicule restent inchangées.

Dans le cas contraire, chaque cas individuel fera l'objet d'un examen particulier de la Direction des Ressources Humaines.

## **2.7 ARTICLE sept – PRETS IMMOBILIERS A CONDITIONS PREFERENTIELLES**

Avenant n°9 du 01/07/2016

### **Article 7.1.1 - Bénéficiaires**

Sont éligibles au bénéfice de prêts immobiliers à conditions préférentielles s'inscrivant dans une des deux enveloppes attribuées pour l'ensemble de leur carrière au sein de la Banque Courtois telles que définies ci-après, les collaborateurs :

- relevant de la Convention Collective Nationale de la Banque inscrits à l'effectif de la Banque Courtois,
- ayant au moins six mois d'ancienneté,
- ayant validé leur période d'essai dans l'entreprise au moment de l'édition de l'offre de prêt,
- titulaire d'une convention de compte Norplus.

### **Article 7.1.2 - Objet**

Le prêt immobilier à conditions préférentielles a pour objet exclusif le financement par le collaborateur bénéficiaire :

- de l'acquisition de sa résidence principale (construction, acquisition d'un bien immobilier neuf ou ancien)
- de la réalisation dans sa résidence principale de travaux importants et/ou de travaux d'amélioration conformément aux règles de recevabilité de l'Epargne-logement telles que reprises dans BIBLIOGED,
- exceptionnellement, pour les collaborateurs :
  - en mobilité géographique à l'initiative de la banque, non propriétaires de leur résidence principale et qui feraient le choix de ne pas acquérir de bien immobilier sur le lieu de leur affectation, de l'acquisition ou de la construction d'un bien immobilier neuf ou ancien,
  - âgés de 50 ans et plus, et dans la limite du solde disponible de l'enveloppe définie à l'article 7.1.3 ci-dessous, de l'acquisition (construction, acquisition d'un bien immobilier neuf ou ancien) d'une résidence secondaire destinée à devenir leur résidence principale. Les collaborateurs bénéficiaires de cette disposition s'engagent à ce que leur résidence secondaire devienne leur résidence principale au jour de leur retraite. A défaut, la Banque Courtois se verrait contraint de revoir les conditions préférentielles applicables au prêt immobilier accordé.

Le prêt immobilier à conditions préférentielles ne peut en aucun cas être dédié au financement de l'acquisition de parts sociales au sein d'une Société Civile Immobilière.

Il est en outre précisé que le prêt immobilier accordé dans ce cadre qui n'aurait pas été apuré à la date à laquelle le collaborateur bénéficiaire réunira les conditions lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, ne peut être opposé à l'employeur au regard d'une décision de mise à la retraite.

### **Article 7.1.3 - Montant des enveloppes**

Le collaborateur bénéficie pour l'ensemble de sa carrière de deux enveloppes globales successives de prêt immobilier à conditions préférentielles d'un montant unitaire de 140 000 € étant précisé qu'un bien immobilier ne peut être financé que par une unique enveloppe de prêt à taux préférentiel.

Un collaborateur ayant déjà bénéficié d'un prêt immobilier à conditions préférentielles, consenti dans le cadre d'un plafond inférieur à 140 000, dispose d'un droit à complément de prêt dans la limite de la différence entre le cumul des montants précédemment empruntés au titre d'un ou

plusieurs prêts immobiliers à conditions préférentielles et ledit plafond. Pour bénéficier de ce complément, le collaborateur devra produire une attestation sur l'honneur précisant le montant cumulé des engagements précédemment souscrits.

Lorsque deux collaborateurs de la Banque Courtois empruntent pour une même opération immobilière, ils peuvent cumuler leurs droits disponibles au titre de leur enveloppe globale individuelle. Cette disposition n'a pas de caractère rétroactif. Par suite, dans le cas d'une demande de complément de prêt présentée par deux collaborateurs de la Banque Courtois ayant contracté dans le passé un prêt immobilier à conditions préférentielles pour une opération commune ou pour deux opérations distinctes, les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent que dans la limite de 140000 €.

Les collaborateurs de la Banque Courtois, pour ces prêts, sont exonérés du paiement de pénalités de remboursement anticipé sauf en cas de rachat du prêt par un autre organisme financier ou en cas de démission. Les collaborateurs bénéficient également de l'exonération des frais de dossier, à l'exception des timbres fiscaux qui restent à la charge des emprunteurs.

#### Article 7.1.4 - Taux

Les taux applicables en matière de prêt immobilier sont déterminés mensuellement et publiés dans BIBLIOGED - Taux directeurs des prêts immobiliers.

Le taux appliqué aux prêts immobiliers accordés aux collaborateurs dans le cadre de l'enveloppe définie au 7.1.3 est déterminé en référence à cette grille. Il est égal:

- au meilleur taux clientèle dans la délégation du Directeur du Groupe applicable pour la durée considérée ;
- avec une décote de 30% ;
- ne pouvant conduire à ce que le taux appliqué soit inférieur au taux d'adossement sur la même durée, diminué de 0.65 point (TIC - 0.65).

Ce taux s'entend hors assurance.

#### Article 7.1.5 - Apport personnel

Pour l'attribution d'un prêt immobilier à taux préférentiel, le plan de financement du collaborateur devra comporter un apport personnel, comptant, représentant au moins 5% de l'opération financée ou de la valeur d'acquisition du bien.

Les frais de notaire et/ou de garantie ne pourront pas être financés au moyen du prêt immobilier à taux préférentiel.

#### Article 7.1.6 - Durée du remboursement

Ces prêts du type Libertimmo 1 sont accordés pour une durée maximum de remboursement de 25 ans.

Les collaborateurs de la Banque Courtois, peuvent bénéficier d'un report ou d'une modulation d'échéances, ainsi que d'une franchise totale dans des conditions identiques à celles appliquées à la Clientèle souscrivant un prêt de type Libertimmo 1.

La période de franchise ne peut néanmoins permettre un dépassement de la durée maximum de remboursement susmentionnée.

#### Article 7.1.7 - Assurance

Une assurance Décès/Perte Totale et Irréversible d'Autonomie/Incapacité Temporaire de Travail doit être souscrite dans le cadre du contrat groupe passé à cet effet par la Banque Courtois auprès d'une compagnie d'assurance<sup>2</sup>.

La couverture obligatoire minimum du prêt est de 100% (maximum 200%) à répartir éventuellement entre le collaborateur et le co-emprunteur, avec un minimum de 50% sur le collaborateur.

Le taux d'assurance applicable est identique à celui appliqué à la clientèle.

Lorsque des circonstances particulières le justifient (refus de prise en charge de l'emprunteur par l'assureur habituel de la Banque Courtois pour des motifs médicaux, par exemple), il peut

être fait appel à une autre compagnie d'assurance dès lors que le contrat souscrit présente une couverture de risques identique et dans les mêmes proportions que celles offertes par le contrat groupe de référence. En tout état de cause, le contrat devra être examiné et emporter l'accord du service juridique de la Banque Courtois compétent en la matière préalablement à la signature des actes de prêts.

Dans le cas où un collaborateur se verrait refuser l'assurance du prêt par au moins deux organismes, la DRH de rattachement transmettra la demande de délégation de prévoyance à l'organisme en charge du contrat.

<sup>2</sup> A la date de signature de l'accord, il s'agit du contrat SOGECAP Immobilier.

#### Article 7.1.8- Garantie

Sous réserve de l'appréciation de la filière risques, une garantie réelle (Hypothèque, PPD, ...) ou personnelle (caution crédit logement...) est requise si l'une ou l'autre des limites définies ci-dessous est dépassée :

- Le montant total du financement accordé pour l'opération immobilière en cause par la Banque Courtois et tout autre établissement bancaire et/ou organisme financier est égal ou supérieur à 45 750 €.
- Le montant total de l'encours de prêts, toute nature confondue, y compris le financement demandé au titre de l'opération immobilière en cause, consenti par la Banque Courtois est égal ou supérieur à 53 400 €.

Le type de garantie sera apprécié par la Filière Risques, en fonction du montant du prêt sollicité et du risque encouru.

En deçà de ces limites, une promesse d'hypothèque est requise.

En cas de départ du collaborateur, une garantie réelle ou personnelle sera prise aux frais du bénéficiaire sur les biens immobiliers qui auront été financés sans garantie par la Banque Courtois.

#### Article 7.1.9 - Risque et endettement

Le dossier doit répondre aux règles, édictées par la Filière Risques, applicables à la clientèle.

Pour le calcul de l'endettement, il est tenu compte des revenus nets et des charges de l'emprunteur au moment de l'opération, allocations familiales non comprises.

Lorsque le collaborateur est marié, vit en concubinage ou a conclu un pacte civil de solidarité, il est tenu compte des revenus et des charges du conjoint, concubin ou partenaire pour le calcul de l'endettement lorsque ce dernier intervient en qualité de co-emprunteur.

#### Article 7.1.10- Transfert de l'encours de prêt et changement d'objet de la garantie

Les collaborateurs propriétaires de leur résidence principale qui souhaitent en changer pour convenances personnelles, peuvent obtenir le transfert de l'encours du prêt immobilier à conditions préférentielles sur une nouvelle opération immobilière concernant leur résidence principale. Un délai maximum de 12 mois peut être consenti entre la réalisation des deux opérations.

L'amortissement se fait sur la durée restant à courir, au même taux et dans les mêmes conditions que celles prévues dans l'acte de prêt d'origine. La garantie est transférée sur la nouvelle résidence, aux frais du collaborateur.

#### Article 7.1.11 - Pour les collaborateurs en situation de handicap ou dont un membre de la famille (conjoint ou enfant) est en situation de handicap

a) Les enveloppes globales du prêt immobilier à conditions préférentielles pourront être portées à un montant maximum de 180 000 €, sous réserve de pouvoir justifier de l'engagement de travaux d'aménagements spécifiques liés au handicap du collaborateur ou de son conjoint ou de toute personne fiscalement à charge et habitant sous le même toit.

Cette augmentation d'enveloppe sera validée par la mission handicap de la Banque Courtois sur présentation de devis ou de factures établissant le surcoût de ces aménagements.

b) La Banque Courtois pourra étudier au cas par cas, en lien avec la mission handicap et la Direction des Assurances :

- l'optimisation du coût de la surprime exercée par les organismes d'assurance sur les personnes en situation de handicap lors de la souscription d'un prêt immobilier
- une prise en charge partielle de cette surprime.

### **Article 7.2 - Prêts complémentaires ou non du prêt immobilier à conditions préférentielles**

Ces prêts sont accordés dans le cadre d'une opération immobilière. Ils sont traités selon les conditions d'octroi et de gestion prévues pour les prêts accordés à la clientèle de la Banque Courtois.

Le taux applicable est :

- le meilleur taux clientèle dans la Délégation du Directeur de Groupe de la grille «Standard» correspondant à la durée du prêt, auquel est appliquée une décote de 15%, ne pouvant toutefois conduire à ce que le taux appliqué soit inférieur au taux d'adossement sur la même durée, diminué de 0.30 point (TIC - 0.30)

Ou,

- à la condition expresse d'en remplir toutes les conditions d'éligibilité, le taux de la grille «Premium» ou «Super Premium» correspondant à la durée du prêt, sans toutefois qu'il se voit appliquée la décote de 15%.

Les collaborateurs de la Banque Courtois sont exonérés des frais de dossier, ainsi que du paiement de pénalités en cas de remboursement anticipé, sauf en cas de rachat du prêt par un autre organisme financier ou en cas de démission.

### **Article 7.3 - Prêt relais**

#### **Article 7.3.1- Bénéficiaires**

Le prêt relais est ouvert aux bénéficiaires définis au paragraphe 7.1.1, sous réserve d'une ancienneté d'un an.

#### **Article 7.3.2- Objet**

Le prêt relais peut être accordé aux collaborateurs de la Banque Courtois désirant vendre leur résidence principale en vue de l'acquisition ou de la construction d'une nouvelle résidence principale.

Le prêt relais peut également bénéficier aux collaborateurs âgés de 50 ans au moins et souhaitant revendre leur résidence principale afin d'acquérir une résidence secondaire destinée à devenir leur résidence principale.

En tout état de cause, le prêt relais devra avoir été remboursé dans son intégralité au plus tard à la date du départ à la retraite ou de la mise à la retraite.

#### **Article 7.3.3 - Montant**

La quotité finançable ne peut être supérieure à 80% de la valeur estimée du bien. Elle est diminuée du capital restant dû des encours de crédits existants sur le bien à vendre.

Par ailleurs, le prêt relais ne peut excéder le montant de l'apport personnel engagé dans l'achat du nouveau bien.

La valeur du bien est en principe appréciée via l'expertise d'un professionnel de l'immobilier. Par exception, la présentation du rapport d'expertise ne sera pas exigée dès lors que le collaborateur est à même de produire le mandat de vente d'une agence immobilière indiquant la valeur estimative du bien.

Les collaborateurs de la Banque Courtois sont exonérés des frais de dossier.

#### **Article 7.3.4 -Taux**

Le taux applicable en matière de prêt relais est déterminé mensuellement et publié dans BIBLIOGED - Taux directeurs des prêts immobiliers relatif au crédit relais.

Le taux appliqué au prêt relais accordé aux collaborateurs de la Banque Courtois est le taux d'adossement de référence (TIC) diminué de 0,25 point (TIC -0.25).

Ce taux s'entend hors assurance.

#### Article 7.3.5 -Durée

La durée de remboursement du prêt relais est fixée à 24 mois maximum.

#### Article 7.3.6 - Garantie

Le collaborateur doit souscrire une promesse d'hypothèque sur le bien à vendre avec engagement irrévocable du notaire de verser le produit de la vente, ou caution du Crédit Logement.

La promesse d'hypothèque sera transformée en hypothèque à l'issue d'un délai de deux ans ou en cas de démission.

#### Article 7.3.7 - Risque et endettement

Le dossier doit répondre aux règles, édictées par la Filière Risques, applicables à la clientèle.

Pour le calcul de l'endettement, il est tenu compte des revenus nets et des charges de l'emprunteur au moment de l'opération, allocations familiales non comprises.

Lorsque le collaborateur est marié, vit en concubinage ou a conclu un pacte civil de solidarité, il est tenu compte des revenus et des charges du conjoint, concubin ou partenaire pour le calcul de l'endettement lorsque ce dernier intervient en qualité de co-emprunteur.

Il sera enfin tenu compte par anticipation, pour le calcul du taux d'endettement, du produit de la revente du bien immobilier.

#### Article 3 - Dispositions applicables à l'ensemble du présent protocole

En cas de démission ou de licenciement, sauf licenciement pour motif économique, le taux du prêt est révisé et converti au taux client (Délégation Agence) applicable au moment de l'édition de l'offre de prêt, ce taux devant figurer dans l'offre. Pour les prêts immobiliers, une garantie réelle ou personnelle sera prise, aux frais de l'emprunteur, sur les biens immobiliers qui auront été financés sans garantie par la Banque Courtois.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de mouvements intra-groupe. En conséquence, les collaborateurs concernés par un mouvement au sein du groupe conservent les conditions de prêts préférentiels qu'ils ont souscrits à la Banque Courtois.

### 3 CHAPITRE 3 - LES CONGES ET AUTORISATIONS D'ABSENCES, LES REDUCTIONS D'HORAIRES

#### 3.1 Article un – ABSENCE POUR MALADIE

Les notions d'ancienneté, d'indemnisation des absences et de maintien de la rémunération ci-après sont la transposition des définitions conventionnelles traitées dans les articles spécifiques à ces sujets.

##### 3.1.1 Absences pour maladie (hors maladie de longue durée reconnue par la Sécurité Sociale dont les durées et modalités d'indemnisation sont différenciées - cf. accord du 7/12/1998)

Sous réserve de l'accord préalable des Caisses Régionales d'Assurance Maladie, le principe de la subrogation est abandonné. En conséquence, les règles en vigueur à la Banque Courtois s'harmonisent totalement avec celles du Crédit du Nord dont elles se différencient préalablement sur ce seul point.

Les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient de l'indemnisation suivante.

### Durée et niveau d'indemnisation :

Ancienneté dans l'entreprise	Maintien du salaire de base à 100%	Puis, maintien du salaire de base à 50%	Puis, sans salaire
De 1 à 10 ans	5 mois	5 mois*	3 fois 1 an si besoin
De 11 à 20ans	7 mois	5 mois*	3 fois 1 an si besoin
+ de 20 ans	9 mois	6 mois*	3 fois 1 an si besoin

\* La durée du maintien du salaire de base à 50% est portée à 8 mois pour les salariés ayant au moins 1 enfant à charge au sens fiscal du terme.

#### 3.1.2 Modalités :

Avenant n°1 du 25/10/2002

Ces nouvelles dispositions sont régies par l'accord de prorogation signé le 26 juin 2002 avec une validité au 30 juin 2003, dont l'intitulé est le suivant :

Accord de prorogation de l'article 1.2 (Modalités) du chapitre 3 (les congés et autorisations d'absences, les réductions d'horaires) du protocole d'accord du 02 Janvier 2001 sur les bases du statut du personnel de la Banque Courtois.

#### 3.1.3 Absences consécutives à un accident du travail :

Les absences résultant d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle sont indemnisées dès le premier jour d'absence dans tous les cas.

### 3.2 Article deux – LES CURES

Le collaborateur de plus d'un an d'ancienneté qui suit une cure thermique agréée donnant lieu à versement d'indemnités journalières de Sécurité Sociale, bénéficie des indemnisations prévues pour les congés maladie. Les cures ne donnant pas lieu au versement d'indemnités journalières de la Sécurité sociale ne sont pas indemnisées.

Les absences pour cures ne donnent pas lieu à acquisition de droits à congés payés.

### 3.3 Article trois - CONGE de MATERNITE

Les dispositions ci-après s'appliquent pour toute grossesse déclarée après le 31 Décembre 2000.

#### 3.3.1 Congé principal :

L'ensemble de l'organisation et de l'indemnisation des absences pour maternité se traite à la Banque Courtois selon les règles en vigueur au Crédit du Nord, en application des textes légaux et conventionnels et notamment pour rappel en matière de droits accordés au père dans certaines hypothèses et sous certaines conditions.

Les salariées ayant, à la date présumée de l'accouchement, une ancienneté minimum dans l'entreprise de 9 mois, bénéficient dans les conditions suivantes du maintien de leur rémunération durant le congé principal :

- 1er et 2ème enfant : 112 jours à plein salaire
- 3ème enfant et maternités suivantes : 182 jours à plein salaire
- naissance de jumeaux : 238 jours à plein salaire
- naissance de triplés : 322 jours à plein salaire

#### 3.3.2 Congé supplémentaire :

Lorsque le congé principal a été indemnisé par l'employeur, les salariées peuvent disposer d'un congé supplémentaire :

- de 45 jours à plein salaire,

Ou

- de 90 jours à demi-salaire.

Ce congé supplémentaire ne donne pas lieu à acquisition de droits à congés payés.

#### 3.3.3 Congé parental d'éducation (dont allaitement) :

La rémunération des salariées qui choisissent de bénéficier d'un congé parental d'éducation afin de prolonger l'allaitement au-delà du congé supplémentaire est maintenue :

- 45 jours à plein salaire,

Ou

- 90 jours à demi-salaire.

Ce congé ne donne pas lieu à acquisition de droits à congés payés.

### 3.4 Article quatre – CONGE D'ADOPTION

#### 3.4.1 Congé principal :

L'ensemble de l'organisation et de l'indemnisation des absences pour adoption se traite à la Banque Courtois selon les règles en vigueur au Crédit du Nord, en application des textes légaux et conventionnels et notamment pour rappel en matière de droits accordés au père dans certaines hypothèses et sous certaines conditions.

Les collaborateurs ayant, à la date d'arrivée de l'enfant au foyer, une ancienneté minimum de 9 mois au sein de la Banque Courtois, bénéficient dans les conditions suivantes du maintien de leur rémunération durant le congé principal :

- 1er et 2ème enfant à charge : 70 jours à plein salaire ou 140 jours à demi-salaire
- 3ème enfant et suivants : 126 jours à plein salaire ou 252 jours à demi-salaire
- adoptions multiples : 154 jours à plein salaire ou 308 jours à demi-salaire

#### 3.4.2 Congé supplémentaire rémunéré :

Lorsque le congé principal a été indemnisé par l'employeur, les salariés peuvent disposer d'un congé supplémentaire :

- de 45 jours à plein salaire,

Ou

- de 90 jours à demi-salaire.

Ce congé supplémentaire ne donne pas lieu à acquisition de droits à congés payés.

#### 3.4.3 Congé parental d'éducation

Les salariés qui choisissent de bénéficier d'un congé parental d'éducation afin de prolonger le congé supplémentaire voient leur rémunération maintenue dans les conditions suivantes :

- de 45 jours à plein salaire,

Ou

- de 90 jours à demi-salaire.

Ce congé ne donne pas lieu à acquisition de droits à congés payés.

### 3.5 Article cinq - CONGES SPECIAUX

Avenant n°3 du 01/11/2008

Les congés spéciaux accordés ne peuvent en aucun cas donner lieu à indemnisation. Pris immédiatement autour de l'événement, ils ne peuvent faire l'objet d'un report.

Ces jours de repos et autorisations d'absence ne sont pas comptabilisés pour l'acquisition des jours de fractionnement prévus par l'Accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail du 27 octobre 2000 et ne sont pas reportables sur l'année civile suivante. En revanche, ils sont assimilés à du temps de travail effectif en matière d'acquisition de jours de congé annuel payé et de jours de repos RTT.

#### 3.5.1 Congé spécial pour les femmes enceintes

L'ensemble de l'organisation et de l'indemnisation des absences pour maternité se traite conformément aux règles énoncées dans le chapitre spécifique au congé maternité.

Chaque future mère, collaboratrice de la Banque Courtois bénéficie au cours de sa grossesse de deux jours de congés supplémentaires, fractionnables en demi-journées. Ces jours de repos supplémentaires ne peuvent être accolés aux congés annuels ni au congé de maternité. Ils doivent être fixés en accord avec la hiérarchie

#### 3.5.2 Congés des mères de famille âgées de moins de 21 ans

En sus des congés légaux, conventionnels, ou d'Entreprise, il est accordé aux mères de famille âgées de **moins de 21 ans** :

- 1 jour ouvré de repos supplémentaire par an dès la naissance de leur premier enfant ,
- 3 jours ouvrés supplémentaires pour deux enfants à charge,
- 2 jours ouvrés supplémentaires par enfant à charge supplémentaire au-delà du deuxième

#### 3.5.3 Collaborateurs handicapés

Avenant n°3 du 01/11/2008

Les collaborateurs handicapés reconnus par la MDPH disposent de 4 jours de repos supplémentaires par année civile.

Ces 4 jours de repos sont fixés en accord avec la hiérarchie en dehors de la période du 1er mai au 30 septembre et doivent être pris par journée entière.

#### 3.5.4 Congés pour évènements familiaux

Avenant n°5 du 01/04/2012

Chaque salarié de la Banque, en application des dispositions de la Convention Collective de la Banque, conformément aux dispositions prévues dans l'Article 8.7 du précédent accord, bénéficie au terme de sa période d'essai de congés pour évènements familiaux :

- Mariage du collaborateur 10 jours
- Mariage d'un descendant 2 jours
- Mariage d'un ascendant ou collatéral (jusqu'au 3ème degré) 1 jour
- Naissance ou adoption d'un enfant 3 jours
- Baptême ou première communion d'un descendant au 1er degré (ou cérémonie reconnue comme similaire) 1 jour
- Décès du conjoint, d'un enfant, ou d'un ascendant vivant sous le même toit 5 jours
- Décès d'un descendant autre qu'un enfant au 1er degré 3 jours
- Décès d'un ascendant au 1er degré 3 jours
- Décès d'un collatéral (frère/sœur, Beau-frère/belle-sœur) 2 jours
- Décès des collatéraux au 3ème degré 1 jour
- Déménagement du collaborateur 2 jours

Il est précisé que ces congés (excepté le congé pour mariage du collaborateur) concernent les conjoints mariés, partenaires de PACS, concubinage notoire dûment justifié (certificat de concubinage).

#### 3.5.5 Autorisations d'absence pour la maladie d'un membre de la famille du salarié

Les dispositions de l'article 60 de la Convention Collective des Banques du 10 janvier 2000 s'appliquent.

#### 3.5.6 Autorisations d'absence pour conduire un enfant à l'école ou à la crèche

A l'occasion de la rentrée scolaire, le père ou la mère est autorisé à s'absenter :

- ½ journée pour accompagner son enfant à l'école primaire ou en classe de 6<sup>ème</sup> le jour de la rentrée scolaire,
- 1 journée éventuellement fractionnable en ½ journées pour accompagner son enfant à l'école maternelle la première semaine de la rentrée scolaire

Un collaborateur de la banque peut s'absenter ½ journée lorsqu'il s'agit d'accompagner son enfant pour la première fois à la crèche ou chez une nourrice.

#### 3.5.7 Dispositions spécifiques pour les parents dont l'enfant est handicapé :

Fréquente un Institut Médico professionnel, un Institut Médico Educatif ou inscrit en milieu ordinaire

Avenant n°3 du 01/11/2008

Les parents (père et mère) dont l'enfant handicapé fréquente un Institut Médico Educatif ou un Institut Médico Professionnel ne bénéficient pas des autorisations d'absence pour rentrée scolaire ou à la crèche. Ils peuvent par contre s'absenter 5 fois par année scolaire pour se rendre aux convocations justifiées des médecins ou éducateurs attachés à ces instituts.

Les parents (père et mère) dont l'enfant handicapé ne fréquente pas un Institut Médico Professionnel ou un Institut Médico Educatif, mais est inscrit en milieu ordinaire peuvent s'absenter 5 fois par année scolaire pour se rendre aux convocations justifiées et prévues dans le cadre du projet personnalisé de scolarisation de leur enfant.

L'assistante sociale attachée à la Banque Courtois est prioritairement à la disposition de ces parents afin de leur apporter conseil notamment à l'occasion du placement en Centre d'Aide par le Travail.

#### 3.5.8 Congés accordés aux collaborateurs âgés totalisant une ancienneté au sein de la Banque Courtois supérieure à 12 ans

Ils bénéficient, sous la condition suivante, des jours de repos supplémentaires suivants :

- Collaborateurs nés en 1946 : à partir de l'année 2001 4 jours par an
- Collaborateurs nés en 1947 : à partir de l'année 2002 3 jours par an

- Collaborateurs nés en 1948 : à partir de l'année 2003 2 jours par an

- Collaborateurs nés en 1949 : à partir de l'année 2004 1 jour par an

Pour les Collaborateurs nés en 1945 et avant, les dispositions antérieures sont maintenues (cf. le Protocole d'Accord concernant les bases du statut du Personnel du 19 mai 1994).

### 3.5.9 Congés de préparation à la retraite

Les collaborateurs de la Banque Courtois bénéficient d'un jour de congé supplémentaire pour préparer leur départ à la retraite dans les 6 mois qui précèdent la date effectivement retenue pour leur départ à la retraite.

### 3.5.10 Congé pour les collaborateurs victimes d'un hold up dans l'exercice de leur fonction

Les collaborateurs présents physiquement sur les lieux d'un hold-up bénéficient de deux jours ouvrés de repos à prendre au plus tard dans les 15 jours calendaires postérieurs à l'agression ; la prise en compte des conditions générales de sécurité devant être en tout état de cause assurée en fonction des possibilités.

### 3.5.11 Congés pour les salariés originaires de pays lointains et des DOM TOM

Chaque salarié(e) originaire d'un pays particulièrement éloigné du territoire métropolitain français ou dont le conjoint(e) est originaire d'un de ces pays et des DOM TOM peut demander et obtenir le cumul sur trois ans de tout ou partie des droits à congés payés d'une année déterminée, dans la limite maximum de 45 jours ouvrés.

### 3.5.12 Collaborateurs rentrant en cours d'un congé non rémunéré

Avenant n°1 du 25/10/2002

Chaque agent rentrant en cours d'année d'un congé non rémunéré voit sa période de référence pour l'exercice de son droit à congés payés prolongée jusqu'au 31 octobre.

### 3.5.13 Règles de calcul concernant les absences prolongées indemnissables

Pour ce qui concerne la règle de calcul de paie concernant les «absences prolongées indemnissables», le diviseur mensuel est 21.

## 3.6 Article six – CONGES SANS SOLDE

### 3.6.1 Congés pour évènements familiaux graves et particuliers

Dans le cas d'évènements familiaux graves ou de circonstances personnelles particulières, un collaborateur de la BANQUE COURTOIS peut demander à la DPRH de bénéficier d'un congé sans salaire jusqu'à 10 jours ouvrés, ce droit étant renouvelable chaque année civile. Cette demande, si elle est refusée, peut faire l'objet d'un recours par le salarié devant le Délégué du Personnel de son choix.

### 3.6.2 Congé pour création d'entreprise

Les modalités relèvent des règles légales et conventionnelles en vigueur.

Il est rappelé qu'une ancienneté minimale de 3 années (Banque Courtois ou Crédit du Nord) est requise. La demande écrite doit parvenir à la DPRH au minimum 3 mois avant la date de départ prévue qui sera précisée ainsi que la durée initiale du congé et l'activité de l'entreprise que l'intéressé envisage de créer ou de reprendre. Le préavis de demande concernant la prolongation sur deux ans est de quatre mois avant le terme de la première année de congé.

### 3.6.3 Congé sabbatique

Les collaborateurs totalisant au minimum 6 années d'activité professionnelle dont au moins 3 à la Banque Courtois (ou au Crédit du Nord) peuvent prétendre à un congé sabbatique de 11 mois, renouvelable 12 mois, (dans les conditions prévues par les dispositions du Code du Travail).

Une demande écrite doit parvenir à la DPRH au moins 3 mois avant la date de départ souhaitée qui sera précisée ainsi que la durée initiale du congé, le préavis de renouvellement d'une première échéance sabbatique ne pouvant être inférieur à 4 mois.

### 3.6.4 Congé à fins humanitaires

Les demandes et les modalités d'application concernant le congé à fins humanitaires s'organisent selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Il est rappelé que la durée maximale d'un tel congé est de 11 mois calendaires.

### 3.6.5 Autres autorisations d'absence

- Convocation en qualité de juré d'assises :

Les collaborateurs à temps plein désignés comme jurés d'assises bénéficient pendant leurs absences à ce titre du maintien du plein salaire, sous déduction des indemnités perçues. Il en est de même pour les agents à temps partiel, étant précisé que seule doit être retenue la partie des indemnités perçues correspondant à la durée des absences effectives de l'intéressé pendant le temps normalement travaillé.

- Convocation de la Direction Départementale de l'Emploi pour participer, comme jury, à des examens professionnels :

L'employeur est tenu d'accorder à tout salarié le temps nécessaire pour participer, comme jury, à des examens professionnels organisés par la Direction Départementale de l'Emploi.

Cette participation ne doit entraîner par le salarié aucune diminution de la rémunération. C'est l'administration qui rembourse forfaitairement la rémunération et selon barème, les frais de transport.

- Elus au Conseil de Classe :

Les agents élus à un Conseil de Classe, appelés à participer à des réunions pendant les heures de travail peuvent disposer du temps nécessaire, soit en imputant celui-ci sur leurs congés annuels (même éventuellement, par demi-journées), soit en disposant d'un congé sans traitement.

- Pompiers volontaires :

Les agents reconnus comme « pompiers volontaires » dans leur commune ou leur district, appelés à participer à des interventions pendant les heures de travail peuvent disposer de temps nécessaire, soit en imputant celui-ci sur leurs congés annuels (même éventuellement par demi-journées), soit en disposant d'un congé sans traitement.

### 3.7 Article sept - REDUCTIONS D'HORAIRES

Les réductions d'horaires ci-après ne sont pas cumulables, et ne peuvent faire l'objet d'un report ou d'une quelconque indemnisation. Elles s'entendent par jour ouvré effectivement travaillé.

#### 3.7.1 Horaires des mères et pères de famille collaborateurs de la BANQUE COURTOIS

Une mère ou un père de famille, agent de la BANQUE COURTOIS, bénéficie d'une réduction rémunérée du temps de travail de quinze minutes par jour ouvré, non cumulable sur plusieurs jours, si :

- elle est mère (ou il est père) d'au moins un enfant de moins de six ans,
- ou si elle est mère (ou il est père) d'au moins trois enfants de moins de 12 ans

La hiérarchie peut demander une organisation des absences si plusieurs mères ou pères de famille sont concernés dans le même département, ou le même service.

#### 3.7.2 Locaux aveugles

Les collaborateurs de la Banque Courtois travaillant en continu dans des locaux dits « aveugles » (sans ouverture sur la lumière du jour) bénéficient d'une réduction d'horaire de 15 minutes par jour ouvré.

#### 3.7.3 Horaires des femmes enceintes

Chaque femme enceinte bénéficie dès la présentation du certificat médical de grossesse d'une réduction rémunérée du temps de travail de trente minutes par jour ouvré (non cumulable).

A compter du 4<sup>ème</sup> mois de grossesse, une réduction quotidienne de leur temps de travail d'une heure leur est accordée jusqu'à leur congé maternité.

#### 3.7.4 Horaires des handicapés

##### Avenant n° 3 du 01/11/2008

Les agents handicapés (justifiant d'une reconnaissance d'un pourcentage de handicap MDPH) bénéficient d'une réduction d'horaire non cumulable de 30 minutes par jour ouvré.

#### 3.7.5 Bilan de santé

Les collaborateurs de la BANQUE COURTOIS, sur production des justificatifs, peuvent bénéficier d'une demi-journée de congé tous les cinq ans pour passer un bilan de santé.

### 3.8 Article huit - FIXATION DU PLANNING DES CONGES

La fixation des dates de congé payé reste quoi qu'il en soit subordonnée à l'accord de la hiérarchie sur les dates proposées.

Compte tenu des règles organisationnelles découlant de la nouvelle durée du travail, et en dehors de toute demande expresse de la hiérarchie, 15 jours ouvrés (soit 3 semaines) de congés annuels payés seront obligatoirement pris entre le 1<sup>er</sup> juin et le 30 septembre de l'année, dont 10 jours ouvrés de façon continue.

Le choix des dates de départ et de retour des congés est subordonné aux nécessités du service et doit être déterminé en accord avec les autres collaborateurs dudit service.

Dans le cas où un accord amiable s'avèrerait impossible, il appartient aux Responsables hiérarchiques de déterminer les priorités en tenant compte :

- des dates des congés scolaires pour les collaborateurs ayant des enfants en âge de scolarité
- des dates de congés du conjoint ou du compagnon de vie commune officielle
- des dates des examens professionnels
- des dates de congés annuels des années précédentes
- des possibilités de remplacement entre agents

Les conjoints travaillant à la BANQUE COURTOIS ont droit à un congé simultané. Lorsque deux collaborateurs de la BANQUE COURTOIS vivent officiellement en commun, ils ont également droit à un congé simultané sous réserve de la présentation d'une attestation officielle.

Les droits à congés doivent obligatoirement être épuisés le 31 mai de l'année suivant la fin de la période de référence.

Il est conseillé aux responsables hiérarchiques de prévoir en accord avec leurs agents, dès le mois d'octobre suivant la fin de la période de référence, les dates auxquelles seront utilisés les soldes des congés annuels restant à prendre.

Il est précisé, conformément aux dispositions retenues par l'Ordonnance du 16 janvier 1982, que les dates de congés des agents ne peuvent être modifiées par la hiérarchie dans le délai d'un mois avant la date prévue de leur départ, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Ces dispositions reprises de l'accord de 1994 pourront le cas échéant être revues en fonction de l'évolution des règles en matière de congés payés et en particulier des périodes de référence (acquisition ou prise des congés)

### 3.9 Article neuf – LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Avenant n°5 du 01/04/2012

Dans le cadre de la formation professionnelle, il est alloué aux collaborateurs :

- En Brevet Professionnel de Banque
  - une prime de 250 € par unité obtenue (note supérieure ou égale à 10/20)
  - une prime 1500 € à l'obtention du diplôme
- En I.T.B.
  - 1ère année :
    - prime de 1.500 €
    - Condition : obtention d'une note supérieure ou égale à 8 à chacune des séries d'épreuve et une note de moyenne supérieure ou égale à 10.
    - Journées d'appuis et révisions : 4 jours pris sur le temps de travail
  - 2ème année :
    - prime de 3.000 €
    - Journées d'appuis et révisions : 5 jours pris sur le temps de travail
- En BTS banque option particuliers et option professionnels
  - une prime de 1600 € sur obtention du diplôme BTS banque particuliers.
  - une prime de 1600 € sur obtention du diplôme BTS banque professionnels.