

Comment fonctionne l'aménagement du temps de travail dans le secteur bancaire ?

Réponse courte

L'aménagement du temps de travail dans le secteur bancaire repose sur les dispositions du Code du travail (articles [L.211-5](#) et suivants) et peut être adapté par **accord d'entreprise** entre l'établissement et la délégation du personnel. La CCT Banques renvoie au cadre légal tout en permettant aux banques membres de l'ABBL de conclure des accords complémentaires.

Un **plan d'organisation du travail** (POT) peut répartir les 40 heures hebdomadaires de manière flexible sur une **période de référence** pouvant aller jusqu'à 4 mois. La durée journalière peut varier sans dépasser **10 heures** et la durée hebdomadaire sans excéder **48 heures**. Les salariés à **temps partiel** bénéficient des mêmes possibilités d'aménagement, proportionnellement à leur temps contractuel.

Définition

L'aménagement du temps de travail dans le secteur bancaire désigne l'ensemble des modalités permettant de répartir la durée légale de 40 heures hebdomadaires de manière non uniforme sur une période de référence définie. Il vise à adapter l'organisation du travail aux contraintes opérationnelles des métiers bancaires tout en respectant les limites légales de durée maximale.

Conditions d'exercice

L'aménagement du temps de travail est soumis à des conditions encadrant la flexibilité accordée.

Condition	Détail
Base légale	Plan d'organisation du travail (art. L.211-5 et suivants)
Période de référence	1 à 4 mois selon l'accord applicable
Durée maximale journalière	10 heures (art. L.211-12)
Durée maximale hebdomadaire	48 heures (art. L.211-12)
Moyenne hebdomadaire	40 heures sur la période de référence
Consultation	Délégation du personnel obligatoirement consultée

Modalités pratiques

La mise en place de l'aménagement du temps de travail suit une procédure structurée.

Aspect	Détail
POT	Établi au moins 5 jours avant la période de référence
Communication	Affiché ou communiqué individuellement aux salariés
Modification	Délai de prévenance de 3 jours ouvrables minimum
Décompte	Suivi obligatoire des heures sur la période de référence
Heures excédentaires	Traitées comme heures supplémentaires en fin de période
Accord d'entreprise	Peut prévoir des modalités spécifiques (horaires flexibles, plages fixes)

Pratiques et recommandations

Négocier un accord d'entreprise adapté aux besoins opérationnels de la banque avec la délégation du personnel assure un cadre clair et partagé. **Communiquer** le plan d'organisation du travail dans les délais légaux évite les contestations et facilite la planification personnelle des salariés. **Prévoir** des plages horaires fixes et des plages flexibles offre un équilibre entre les contraintes de service et la qualité de vie au travail. **Veiller** à ce que la moyenne hebdomadaire de 40 heures soit respectée sur la période de référence prévient les requalifications en heures supplémentaires et facilite le décompte des heures.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.211-5</u> et suivants du Code du travail	Plan d'organisation du travail
Art. <u>L.211-12</u> du Code du travail	Durées maximales de travail
Art. <u>L.211-1</u> du Code du travail	Durée légale hebdomadaire
Art. <u>L.414-1</u> et suivants du Code du travail	Attributions de la délégation du personnel
CCT Banques 2024-2026	Possibilité d'accords d'entreprise complémentaires

Les banques disposent d'une grande flexibilité dans l'organisation du temps de travail grâce aux accords d'entreprise. Le POT doit cependant toujours respecter les plafonds légaux de 10 heures par jour et 48 heures par semaine. Toute modification du POT doit respecter le délai de prévenance légal.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.