

Comment s'assurer que le système de décompte des heures respecte les exigences de la CCT Banques ?

Réponse courte

La CCT Banques 2024-2026 impose depuis 2024 l'obligation d'inscrire sur un **registre spécial ou fichier** le début, la fin et la durée du travail journalier de chaque salarié, ainsi que les prolongations, dimanches, jours fériés et nuits travaillés. Cette obligation, prévue par l'article 17 de la CCT, complète les dispositions de l'article L.211-27 du Code du travail sur les heures supplémentaires et s'inscrit dans le cadre de la durée du travail de 40 heures hebdomadaires. Le registre doit pouvoir être présenté à l'**Inspection du Travail** sur demande.

La CCT précise que ce registre contribue à la **sécurité des salariés** en permettant la gestion des urgences. Le système doit être fiable, exhaustif et conforme au **RGPD**. Dans les entreprises de plus de **150 salariés**, le règlement interne relatif au travail atypique doit être négocié avec la **délégation du personnel**, notamment pour l'aménagement du temps de travail.

Définition

Le **registre de temps de travail** est un document ou fichier informatique dans lequel l'employeur consigne les horaires effectifs de chaque salarié. L'article 17 de la CCT Banques 2024-2026 en fait une obligation conventionnelle, tandis que l'article L.211-27 du Code du travail impose l'enregistrement des heures supplémentaires. Ce registre constitue un élément de preuve en cas de litige sur la durée du travail et de contrôle par l'Inspection du Travail.

Conditions d'exercice

Le système de décompte des heures doit enregistrer les éléments suivants.

Donnée	Exigence	Source
Début du travail	Heure d'arrivée quotidienne	Art. 17 CCT
Fin du travail	Heure de départ quotidienne	Art. 17 CCT
Durée journalière	Total des heures travaillées	Art. 17 CCT
Prolongations	Heures supplémentaires effectuées	Art. 17 CCT / Art. <u>L.211-27</u>
Dimanches et jours fériés	Travail exceptionnel	Art. 17 CCT
Travail de nuit	Heures entre 22h et 6h	Art. 17 CCT

Modalités pratiques

La mise en conformité du système de décompte implique les actions suivantes.

Élément	Détail
Format	Registre papier ou fichier informatique
Accessibilité	Présentable à l' <u>ITM</u> sur demande
RGPD	Information des salariés, finalité légitime, durée de conservation
Sécurité	Contribue à la gestion des urgences (présence dans les locaux)
Délégation	Consultation sur les modalités dans les entreprises de 150+ salariés
Durée de conservation	Minimum 10 ans (prescription en matière salariale)

Pratiques et recommandations

Déployer un outil de pointage numérique (badguese, application, système intégré au SIRH) garantit la fiabilité et l'exhaustivité des données tout en simplifiant la production des rapports exigés par l'Inspection du Travail.

Réaliser un audit de conformité du système existant en vérifiant que toutes les données requises par l'article 17 de la CCT sont effectivement enregistrées, y compris le travail de nuit et les jours fériés qui sont parfois omis.

Informers les salariés de l'existence et de la finalité du registre, conformément au RGPD, et leur garantir un droit d'accès à leurs propres données de temps de travail.

Cadre juridique

Le décompte des heures de travail repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. 17 CCT Banques 2024-2026	Registre début/fin/durée du travail journalier
Art. <u>L.211-27</u> Code du travail	Enregistrement des heures supplémentaires
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Traitement des données de surveillance des salariés
RGPD	Protection des données personnelles

L'obligation de registre introduite par la CCT 2024-2026 est une nouveauté significative pour le secteur bancaire, où le temps de travail est souvent géré de manière flexible. Elle s'inscrit dans la jurisprudence européenne (CJUE, arrêt Deutsche Bank, 2019) imposant un système objectif de mesure du temps de travail. Les banques doivent concilier cette exigence avec les pratiques d'horaire mobile autorisées par l'article 18 de la CCT.

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.