

# Le salarié de banque a-t-il droit à un entretien pour demander une formule de travail flexible ?

## Réponse courte

Oui, le **chapitre 4** (nouveau) de la CCT Banques 2024-2026 accorde à tout salarié justifiant d'au moins **6 mois d'ancienneté** le droit à un **entretien avec son employeur** pour demander des **formules souples de travail**. Ces formules incluent les **horaires flexibles**, le **télétravail**, la **semaine comprimée**, la réduction du temps de travail, le **compte épargne-temps** (CET) et toute autre modalité de conciliation vie privée/professionnelle.

Ce chapitre encourage les banques à **évaluer et mettre en oeuvre** des options de travail flexible en consultation avec la **délégation du personnel**. Sur demande de la délégation, les banques s'engagent à établir un **cadre de conciliation**. Ce droit à l'entretien ne garantit pas l'obtention de la formule demandée, mais oblige l'employeur à **examiner la demande**. Le droit à la déconnexion et le **télétravail** sont encadrés par l'article 27.

## Définition

Les **formules souples de travail** désignent l'ensemble des modalités d'organisation du temps et du lieu de travail permettant au salarié de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Le **compte épargne-temps** (CET) est un dispositif permettant d'accumuler des droits à congé ou à rémunération différée. La **semaine comprimée** consiste à effectuer la durée hebdomadaire de travail sur un nombre réduit de jours.

## Questions fréquentes

### La délégation peut-elle demander un cadre collectif sur les formules flexibles ?

Oui, sur demande de la délégation, les banques s'engagent à établir un cadre de conciliation. La négociation collective définit les principes généraux d'accès aux formules flexibles, les fonctions éligibles et les modalités de réversibilité. Cela assure la cohérence des pratiques et limite les inégalités.

### Le droit à l'entretien garantit-il l'obtention de la formule demandée ?

Non, le droit à l'entretien n'oblige pas l'employeur à accorder la formule demandée. Il oblige toutefois à examiner sérieusement la demande. L'employeur évalue les contraintes opérationnelles, les possibilités techniques et l'impact sur l'équipe avant de répondre, en privilégiant une réponse positive si possible.

### Qu'est-ce que le compte épargne-temps prévu par la CCT Banques ?

Le compte épargne-temps est un dispositif permettant d'accumuler des droits à congé ou à rémunération différée. Sa négociation peut être engagée sur demande de la délégation du personnel, conformément à l'article 28 de la CCT Banques 2024-2026. Il complète les autres formules de flexibilité.

### Quelle ancienneté requise pour demander une formule de travail flexible bancaire ?

Le salarié doit justifier d'au moins 6 mois d'ancienneté pour exercer son droit à un entretien sur les formules souples de travail. Cette condition est posée par le chapitre 4 de la CCT Banques 2024-2026, qui formalise le droit à l'entretien sans garantir l'obtention de la formule demandée.

### Quelles formules souples le chapitre 4 de la CCT Banques mentionne-t-il ?

Le chapitre 4 mentionne les horaires flexibles (aménagement des plages), le télétravail (selon convention du 20/10/2020), la semaine comprimée (40h sur moins de 5 jours), la réduction du temps de travail (passage à temps partiel), le compte épargne-temps et toute autre modalité de conciliation.

### Un salarié de banque peut-il demander une formule de travail flexible ?

Oui, le chapitre 4 de la CCT Banques 2024-2026 accorde à tout salarié justifiant d'au moins 6 mois d'ancienneté le droit à un entretien avec son employeur pour demander des formules souples de travail : horaires flexibles, télétravail, semaine comprimée, réduction du temps, compte épargne-temps.

## Conditions d'exercice

Le droit à l'entretien et les formules flexibles s'articulent comme suit.

Élément	Détail
Ancienneté requise	6 mois minimum
Objet	Demande de formule souple de travail
Horaires flexibles	Aménagement des plages horaires
Télétravail	Selon convention du 20/10/2020 (Annexe 3)
Semaine comprimée	40h sur moins de 5 jours
Réduction du temps	Passage à temps partiel
CET	Négociation sur demande de la délégation (art. 28)

## Modalités pratiques

La mise en oeuvre du droit à l'entretien implique les étapes suivantes.

Élément	Détail
Initiative	Le salarié formule sa demande
Ancienneté	Vérification des 6 mois de présence
Entretien	L'employeur doit organiser un entretien
Réponse	L'employeur examine et répond à la demande
Télétravail régulier	Compensation minimale de 3 EUR (ind. 100) par mois
Cadre collectif	Négociation avec la délégation sur demande de celle-ci
Déconnexion	Régime défini au niveau de l'entreprise (art. 27)

## Pratiques et recommandations

**Formaliser la procédure de demande** en mettant à disposition un formulaire standard précisant les formules disponibles, les conditions d'éligibilité et les délais de réponse permet de traiter les demandes de manière équitable et transparente.

**Évaluer chaque demande** en tenant compte des contraintes opérationnelles du service, des possibilités techniques (outils de travail à distance) et de l'impact sur l'équipe, tout en privilégiant une réponse positive lorsque la fonction le permet.

**Négocier un cadre collectif** avec la délégation du personnel, définissant les principes généraux d'accès aux formules flexibles, les fonctions éligibles et les modalités de réversibilité, assure la cohérence des pratiques et réduit les risques d'inégalité de traitement.

## Cadre juridique

Le droit à l'entretien pour travail flexible repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Chapitre 4 CCT Banques 2024-2026	Conciliation vie privée/professionnelle (nouveau)
Art. 27 CCT Banques 2024-2026	Règlements internes (déconnexion, télétravail)
Art. 28 CCT Banques 2024-2026	Compte épargne-temps
Convention du 20 octobre 2020	Télétravail (Annexe 3 de la CCT)
Art. <u>L.235-1</u> et s. Code du travail	Compte épargne-temps

Le chapitre 4 est une innovation majeure de la CCT 2024-2026 qui formalise un droit à l'entretien pour le travail flexible dans le secteur bancaire. Bien que ce droit n'entraîne pas automatiquement l'obtention de la formule demandée, il oblige l'employeur à un examen sérieux de la demande et s'inscrit dans la tendance européenne de promotion de l'équilibre vie professionnelle/vie privée.

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.