

**ACCORD PORTANT AMENAGEMENT DES DISPOSITIONS D'ORDRE
SOCIAL DANS LE GROUPE BNP PARIBAS EN FRANCE**

ENTRE :

Les Entités du Groupe BNP Paribas en France dont la liste est reprise à l'Annexe 1, représentées par Mme **Claudine QUEVAREC**, Responsable Politiques & Affaires Sociales aux Ressources Humaines Groupe,

D'UNE PART,

ET :

Les coordinateurs syndicaux mentionnés ci-après, désignés par les organisations syndicales représentatives de salariés au sein du périmètre constitué des Entités signataires, dûment mandatés par leurs confédérations respectives aux fins de négocier et de signer le présent accord en vertu des mandats qui leur ont été confiés :

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)
représentée par Mme **Julie LEQUEUX**

Le Syndicat National de la Banque / Confédération Française de l'Encadrement -
Confédération Générale des Cadres (SNB / CFE-CGC)
représenté par Mr **Eric d'AMBRA**

D'AUTRE PART,

(ci-après collectivement dénommés les « parties »)

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIIT :

PREAMBULE

Il est rappelé que le Groupe s'est doté en 2017 d'un pôle d'expertise de gestion administrative avec la création en 2017 de GAP (Gestion Administrative et Paie) au sein de la Fonction RHG. Ce pôle a progressivement repris la gestion administrative de la plupart des entités du Groupe en France, (22 entités représentant 93% des effectifs du Groupe en France à la date de signature du présent accord). Ces entités utilisent le même système de paie qui, en janvier 2025, a changé avec la mise en place de « Daily RH ».

Il est constaté que le Groupe, dans le cadre de sa politique mobilité, a développé la mobilité transverse entre entités du Groupe en France ; elle a représenté 25% des mobilités totales en 2023.

C'est dans ce contexte que les parties ont convenu de l'intérêt de mettre en cohérence les conditions d'éligibilité, les modalités, calendriers d'attribution de dispositifs existants dans plusieurs entités. Pour ce faire, et compte tenu de cette volonté de définir des règles communes, il a été convenu que le niveau le plus adapté pour mener ces négociations était celui du Groupe en France plutôt que des négociations menées entité par entité. L'objectif est en effet d'améliorer l'expérience collaborateur dans le Groupe, de faciliter les mobilités transverses et de simplifier la gestion administrative.

Sur quatre thématiques qu'elles ont retenues, les parties ont ainsi convenu ensemble de :

- Favoriser le suivi de la prise effective des congés au cours de l'année et les actions de communication et de sensibilisation par la mise en place de périodes communes de pose de congés obligatoire et de règles semblables pour le premier jour de fractionnement soumis à conditions,
- Apporter de la souplesse dans l'utilisation des jours d'autorisations d'absence prévus pour des événement familiaux et simplifier les règles existantes,
- Déterminer une condition d'ancienneté commune aux différents congés liés à la parentalité, favoriser un exercice partagé de la parentalité et prendre un compte les différentes formes de parentalité,
- Simplifier et harmoniser les critères d'éligibilité et les modalités administratives des primes de soutien familial,
- Engager des évolutions aux modalités de versement de la prime versée aux salariés soumis au forfait jours et questionner les différences qui peuvent subsister dans quelques entités sur les modalités de versement de la rémunération fixe (sur 13 ou 12 mois).

Trois réunions se sont tenues ; elles ont permis, sur les thématiques choisies, de définir des dispositions communes et leur périmètre d'application. Elles ont abouti au présent accord portant « Aménagement des Dispositions d'Ordre Social dans le Groupe BNP Paribas en France ».

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord peuvent être directement applicables dans les entités de leur périmètre d'application ou nécessiter un parcours social adapté auprès des instances de représentation du personnel. Elles conviennent que ces dispositions se substituent aux accords, usages et décisions unilatérales en vigueur portant sur les mêmes objets à compter de la signature du présent accord avec une prise d'effet définie par les dispositions du présent accord.

Table des matières

TITRE 1 : DISPOSITIONS DIVERSES SUR LES CONGES.....	4
ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET PRISE D'EFFET	4
ARTICLE 2 : DISPOSITIONS DIVERSES SUR LES CONGES PAYES	4
ARTICLE 2.1 – CONSTATS PREEXISTANTS AUX PRESENTES DISPOSITIONS	4
ARTICLE 2.2 – PERIODE DE REFERENCE POUR L'ACQUISITION ET LA PRISE DES CONGES	5
ARTICLE 2.4 – REGLES COMMUNES AU PREMIER JOUR DE FRACTIONNEMENT SOUMIS A CONDITION(S).....	6
TITRE 2 : AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX	6
ARTICLE 1 : CONSTATS PREEXISTANTS AUX PRESENTES DISPOSITIONS	6
ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION ET PRISE D'EFFET	6
ARTICLE 3 : JOURS D'AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX.....	7
ARTICLE 4 : MODALITES D'OCTROI ET DE PRISE DES JOURS	8
TITRE 3 : CONDITION COMMUNE D'ELIGIBILITE A UN CONGE REMUNERE LIE A LA PARENTALITE.....	8
ARTICLE 1 : CONSTATS PREEXISTANTS AUX PRESENTES DISPOSITIONS	8
ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION ET PRISE D'EFFET	8
ARTICLE 3 : CONDITION D'ANCIENNETE COMMUNE	9
TITRE 4 : ELIGIBILITE ET CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE L'ALLOCATION SPECIALE FAMILLE ET DES PRIMES FAMILIALE ET DE SCOLARITE.....	9
ARTICLE 1 : CONSTATS PREEXISTANTS AUX PRESENTES DISPOSITIONS	9
ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION ET PRISE D'EFFET	9
ARTICLE 3 : ALLOCATION SPECIALE FAMILIALE (ASF) / PRIME FAMILIALE	10
ARTICLE 3.1 – SALARIES ELIGIBLES	10
ARTICLE 3.2 – MODALITES ET VERSEMENT DE LA PRIME.....	10
ARTICLE 4 : PRIME DE SCOLARITE.....	11
ARTICLE 4.1 – SALARIES ELIGIBLES	11
ARTICLE 4.2 – MODALITES ET VERSEMENT DE LA PRIME	11
TITRE 5 : MODALITES DE VERSEMENT DE LA REMUNERATION FIXE ET DE LA PRIME DE FORFAIT JOURS	12
TITRE 6 : CHAMP D'APPLICATION, SUIVI, DUREE ET BILAN DE L'ACCORD - PUBLICITE ET DEPOT.....	13
ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION	13
ARTICLE 1-1 : ADHESION / ENTREE D'UNE ENTITE AU SEIN DU GROUPE BNP PARIBAS EN FRANCE.....	13
ARTICLE 1-2 : SORTIE D'UNE ENTITE DU GROUPE BNP PARIBAS EN FRANCE.....	13
ARTICLE 2 : SUIVI DE L'ACCORD.....	13
ARTICLE 3-1 : ENTREE EN VIGUEUR – DUREE.....	14
ARTICLE 3-2 : REVISION.....	14
ARTICLE 3-3 : EVOLUTION DE LA REGLEMENTATION	14
ARTICLE 4 – INFORMATION DES SALARIES.....	14
ARTICLE 5 - FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE	15
ANNEXE 1 : LISTE DES ENTITES ENTRANT DANS LE PERIMETRE DU PRESENT ACCORD	16

TITRE 1 : DISPOSITIONS DIVERSES SUR LES CONGES

Il est rappelé que l'accord relatif "à la prise effective des congés et à leur épargne pour une utilisation au cours de la vie professionnelle et pour la préparation à la retraite" a été signé le 30 mars 2022 pour le Groupe en France. Cet accord précise l'importance que le Groupe donne à l'équilibre entre vie personnelle et activité professionnelle et l'engagement dans un suivi régulier de la prise effective des temps de repos avec des actions de sensibilisation et de communication dans les différentes entités de son périmètre d'application.

Il est également constaté l'existence d'une grande diversité des dispositions en matière de congés dans les entités du Groupe.

Dans la continuité de l'accord précité du 30 mars 2022 et pour faciliter les actions de sensibilisation et de communication au cours de l'année sur la prise des congés, les parties au présent accord ont donc souhaité définir des dispositions communes aux entités sur deux points : la période de référence pour l'acquisition et la prise des congés (dont la prise de congés obligatoires et le nombre minimum de jours consécutifs à prendre) et les règles d'acquisition du premier jour de fractionnement soumis à condition(s).

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET PRISE D'EFFET

Les dispositions du présent titre s'appliquent à l'ensemble des entités visées en son annexe 1 qu'elles aient défini ou non, à la date de signature du présent accord, une période obligatoire de congés payés au sens de l'article L.3141-13 du code du travail.

En revanche, les dispositions de l'article 2.4 du présent titre s'appliquent seulement aux entités visées en son annexe 1 dans lesquelles il préexiste, à la date de signature du présent accord, un dispositif d'acquisition de jours de fractionnement soumis à condition(s).

BNP Paribas Réunion et BNP Paribas Antilles Guyane ne sont pas concernés par ces dispositions compte tenu de leurs spécificités locales.

Les dispositions prévues au présent titre prennent effet dans les entités à compter du 1^{er} janvier 2026 après un parcours social local adapté mené en 2025. Elles se substituent alors de plein droit à celles qui préexistaient dans l'entité par accords, usages et décisions unilatérales en vigueur portant sur le même objet.

ARTICLE 2 : DISPOSITIONS DIVERSES SUR LES CONGES PAYES

Article 2.1 – Constats préexistants aux présentes dispositions

Les articles L.3141-13 et suivants du Code du travail prévoient que les congés payés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année et qu'un accord collectif fixe la période de prise des congés au sein de cette période.

Dans le cadre des négociations qui ont abouti au présent accord, il a été constaté dans les entités du Groupe, une grande diversité des dispositions relatives à la période de prise de

congés obligatoire (débutant entre mai à début juin et se terminant entre mi-septembre à fin octobre) et au minimum de jours consécutifs à prendre au sein de ces périodes.

De même, il peut être prévu dans les entités un(des) jour(s) de fractionnement sans condition et/ou un(des) jour(s) de fractionnement soumis à condition(s) pour en bénéficier. La (les) condition(s) d'attribution de ce (ces) jour(s) de fractionnement peu(ven)t varier selon les entités ; elle(s) peu(ven)t notamment être fonction de la catégorie professionnelle (cadre / non-cadre), du régime de temps de travail (horaire collectif / convention de forfait jours) et/ou du nombre de jours minimum pris hors de la période de congés obligatoire.

Ces différences ne facilitent pas les actions de communication et d'animation de la ligne RH/managériale sur les congés, peuvent créer de la confusion auprès des salariés, en particulier lors de mobilités transverses, et compliquer la mise en œuvre opérationnelle.

A partir de ces constats, les parties ont souhaité définir ci-après des dispositions communes applicables aux entités.

Article 2.2 – Période de référence pour l'acquisition et la prise des congés

La période de référence retenue pour l'acquisition et la prise des congés est celle de l'année civile¹.

Article 2.3 – Période de prise de congés payés obligatoire et minimum de jours consécutifs à prendre

La période de prise de congés obligatoire est fixée du 15 mai au 15 octobre de chaque année.

Dans cette période, chaque entité définit le nombre minimum de jours de congés consécutifs à prendre par les salariés. Elle peut retenir, au choix :

- 10 jours ouvrés² de congés consécutifs,
- ou
- 20 jours ouvrés² dont 10 jours ouvrés² de congés consécutifs.

Les modalités de la période de prise de congés obligatoire et le nombre de jours de congés consécutifs à prendre sont portés à la connaissance des salariés selon les supports de communication habituels dans leur entité.

Il est rappelé que la prise des congés est soumise à l'accord préalable de la ligne managériale au regard notamment des nécessités de continuité de service et des besoins opérationnels des activités. Les demandes s'effectuent via l'outil de gestion du Groupe³ (ou à défaut par le dispositif existant dans l'entité).

¹ Hors dispositions conventionnelles ou règlementaires prévoyant expressément un report dans la prise des congés selon des modalités définies

² Le nombre de jours requis est exprimés en droits pour les salariés en activité partielle ou réduite sous la forme d'une journée libérée.

³ Daily RH la date de signature du présent accord

Article 2.4 – Règles communes au premier jour de fractionnement soumis à condition(s)

Dès lors que le premier jour de fractionnement est soumis à condition(s) d'un nombre de jours minimum pris, celui-ci est accordé au salarié qui prend au moins 5 jours ouvrés² consécutifs de congés payés en dehors des périodes de vacances scolaires de sa zone d'affectation professionnelle et en dehors de la période de congés obligatoire définie à l'article 2.3 du présent Titre.

Il est précisé que les éventuelles dispositions applicables dans les entités relatives aux autres jours éventuels de fractionnement soumis à condition(s) et aux jours de fractionnement accordés sans condition ne sont pas modifiées par le présent accord et continuent à s'appliquer dans les conditions définies dans les entités concernées.

TITRE 2 : AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

ARTICLE 1 : CONSTATS PREEXISTANTS AUX PRESENTES DISPOSITIONS

Lors des négociations qui ont abouti au présent accord, les parties ont constaté que les dispositions en vigueur dans les entités pour accompagner les salariés lors d'évènements familiaux varient dans leur objet (motif de l'évènement et degré de parenté), leur nature (absence/congé pouvant être ou non rémunéré(e)), leur durée et/ou leur condition d'éligibilité (ancienneté requise).

Elles ont également constaté que les modalités de ces autorisations d'absence (conditions d'ancienneté, délai par rapport à l'évènement, pas de possibilité de fractionnement,) avaient besoin d'être modifiées pour prendre en compte des évolutions, en particulier sociétales, survenues depuis leur mise en place.

A partir de ces constats, il est convenu par le présent accord, en application de l'article 3142-4 du Code du travail, des dispositions communes sur des évènements familiaux afin d'apporter de la souplesse dans l'utilisation, de simplifier le dispositif et le recentrer sur des évènements qui toucheraient le salarié lui-même ou des membres de sa famille la plus proche en degré de parentalité.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION ET PRISE D'EFFET

Les dispositions du présent Titre s'appliquent à l'ensemble des entités visées en son annexe 1.

Le présent Titre définit les autorisations d'absence pour évènements familiaux prévues en cas de mariage (ou de conclusion d'un PACS) ou de décès de proches du salarié et leurs modalités d'utilisation.

Ces dispositions se substituent de plein droit à celles de même objet prévues par accords, usages et décisions unilatérales en vigueur portant sur les autorisations d'absence/congés lors du mariage (ou la conclusion d'un PACS) du salarié ou d'un membre de sa famille, ainsi que du décès du décès d'un membre de la famille du salarié et ce quel que soit le degré de parenté qu'elles prévoient.

Elles ne traitent pas des autres motifs d'autorisations d'absence pouvant exister (déménagement,...) dans les entités qui ne sont pas modifiées par le présent accord et continuent à s'appliquer dans les conditions définies dans les entités.

Les dispositions prévues à l'article 3 du présent titre prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2026, et celles prévues à l'article 4 à compter de la date de signature du présent accord. Elles se substituent alors de plein droit à celles, lorsqu'elles préexistaient dans l'entité par accords, usages et décisions unilatérales en vigueur portant sur le même objet.

ARTICLE 3 : JOURS D'AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Un (des) jour(s) d'absence autorisée rémunérée est(sont) accordé(s), sur présentation de justificatifs, aux salariés pour les évènements suivants :

Evènement	Nombre de jours
Mariage ou conclusion d'un PACS par le (ou la) salarié(e)	5
Mariage de l'enfant (de la) salarié(e)	2
Mariage du père ou de la mère du (de la) salarié(e)	1
Mariage d'un frère ou d'une sœur du (de la) salarié(e)	1
Décès d'un enfant du (de la) salarié(e) ou décès de l'enfant du conjoint ⁴ ou partenaire du PACS du (de la) salarié(e)	12/14 ⁵
Décès d'un autre descendant du (de la) salarié(e)	2
Décès du conjoint ⁴ ou partenaire du PACS du (de la) salarié(e)	5
Décès d'un parent (père ou mère)	4
Décès d'un frère ou d'une sœur du (de la) salarié(e)	3
Décès d'un beau-parent (parent du conjoint du (de la) salarié(e) et les conjoints des parents du (de la) salarié(e))	3
Décès d'un grand-parent du (de la) salarié(e)	2
Décès d'un Beau-frère ou d'une belle-sœur (y compris frère ou sœur du conjoint ⁴ ou partenaire du PACS du (de la) salarié(e))	1

Quelle que soit l'entité, ces jours sont traités comme des autorisations d'absence ; ils sont donc alloués aux salariés à l'effectif rémunéré de leur entité et y travaillant de manière effective lors de l'évènement familial⁶.

Ces jours sont rémunérés sans condition d'ancienneté dans l'entité ou dans le Groupe.

⁴ Incluant le concubin (après production d'un certificat de la mairie, d'une attestation sur l'honneur signée par les deux personnes précisant la date du concubinage, les dates de naissance respectives ou d'un avis d'imposition qui établit le concubinage).

⁵ 12 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ou 14 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent. Cette autorisation d'absence se cumule avec le congé de deuil de l'enfant prévu par la réglementation.

⁶ Sauf en cas de décès dans les conditions définies à l'article 4 ci-après

ARTICLE 4 : MODALITES D'OCTROI ET DE PRISE DES JOURS

Les parties conviennent d'apporter les assouplissements suivants dans l'utilisation des jours d'autorisations d'absence rémunérées prévues à l'article 3 qui précède :

- Les autorisations d'absence sont décomptées en jours ouvrés quel que soit le temps de travail du(de la) salarié(e) bénéficiaire,
- Les autorisations d'absence (supérieurs à 2 jours ouvrés) peuvent être fractionnées par journée complète,
- Les autorisations d'absence, en raison d'un mariage, peuvent être prises dans les deux semaines autour de l'évènement, celles en raison d'un décès peuvent être prises dans le mois suivant l'évènement.
- En cas de décès, le salarié a la possibilité de modifier une période de repos (congrés annuel, jours de repos supplémentaires issus des modalités d'aménagement du temps de travail des entités...) et peut ainsi bénéficier de(des) autorisation(s) d'absence prévue(s),
- Le cumul des autorisations d'absence en cas de conclusion d'un PACS puis de mariage (avec la même personne) du (de la) salarié(e) est autorisé ; ces autorisations d'absence sont rémunérées dans la limite de 8 jours.

TITRE 3 : CONDITION COMMUNE D'ELIGIBILITE A UN CONGE REMUNERE LIE A LA PARENTALITE

ARTICLE 1 : CONSTATS PREEXISTANTS AUX PRESENTES DISPOSITIONS

Lors des négociations qui ont abouti au présent accord, les parties ont constaté que :

- des conventions collectives, ou des dispositions d'entreprise, peuvent fixer des conditions d'éligibilité dont une ancienneté minimale pour ouvrir le bénéfice de congés rémunérés liés à la parentalité,
- cette condition d'ancienneté peut être différente dans sa durée selon les congés et les entités.

Elles rappellent que ces congés ont été créés progressivement et ensuite intégrés aux dispositions conventionnelles des entités sans nécessaire attention à des règles communes, notamment d'ancienneté pour que ces congés soient rémunérés.

Les parties sont également attentives à ce que les dispositions relatives aux congés liés à la parentalité favorisent un exercice partagé de la parentalité, soient ouvertes aux femmes et aux hommes dans les mêmes conditions et prennent en compte les différentes formes de parentalité.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION ET PRISE D'EFFET

Les dispositions du présent Titre s'appliquent à l'ensemble des entités visées en son annexe 1 au sein desquelles préexiste(nt) un(des) dispositif(s) conventionnel(s) de maintien de salaire pendant un congé lié à la parentalité (congé pouvant être un congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'accueil d'un enfant).

Les dispositions du présent titre prennent effet à compter de la date de signature du présent accord.

Sans préjudice des autres conditions notamment d'éligibilité qui peuvent être définies dans les entités, la condition d'ancienneté prévue à l'article 3 ci-après se substitue de plein droit à celle prévue par accord, usage et décision unilatérale en vigueur portant sur le même objet.

ARTICLE 3 : CONDITION D'ANCIENNETE COMMUNE

Une condition d'ancienneté commune et unique de 6 mois dans l'entité ou dans le Groupe BNP Paribas est applicable pour bénéficier d'un maintien de salaire pendant les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant indemnisé par la sécurité sociale et pendant un congé conventionnel d'accueil d'un enfant lorsqu'il existe dans l'entité.

Cette ancienneté est appréciée à la date de naissance de l'enfant, de l'arrivée d'un enfant au foyer en vue d'adoption ou de la date de l'accueil de l'enfant.

TITRE 4 : ELIGIBILITE ET CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE L'ALLOCATION SPECIALE FAMILLE ET DES PRIMES FAMILIALE ET DE SCOLARITE

ARTICLE 1 : CONSTATS PREEXISTANTS AUX PRESENTES DISPOSITIONS

Deux dispositifs de soutien familial existent dans plusieurs entités du Groupe :

- L'Allocation Spéciale Familiale (ASF), qui peut aussi être intitulée Prime Familiale, est une prime attribuée sous conditions aux salariés parents d'enfant(s),
- La prime de scolarité est une prime attribuée sous conditions aux salariés parents d'enfant(s) scolarisé(s).

Il apparaît qu'au sein de chacun de ces dispositifs, des conditions d'éligibilité, et de mise en œuvre de ces primes (justificatifs, dates de versement,...) diffèrent d'une entité à l'autre complexifiant leur gestion opérationnelle par les équipes de gestion administrative.

Par le présent accord, les parties ont souhaité simplifier et harmoniser les critères d'éligibilité et les modalités administratives de mise en œuvre de ces dispositifs sans en modifier les montants et leurs modulations qui demeurent ceux prévus au sein des entités concernées et selon les conditions qui leurs sont propres.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION ET PRISE D'EFFET

Les dispositions du présent titre s'appliquent à l'ensemble des entités visées en son annexe 1 dans lesquelles préexiste à la date de signature du présent accord un dispositif d'allocation spéciale familiale, une prime familiale ou une prime de scolarité (ou tout autre dispositif de même nature qui aurait une autre dénomination).

Les dispositions prévues au présent titre prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2026. Elles se substituent alors de plein droit à celles de même objet prévues par accords, usages et décisions unilatérales en vigueur portant sur le même objet.

ARTICLE 3 : ALLOCATION SPECIALE FAMILIALE (ASF) / PRIME FAMILIALE

Article 3.1 – Salariés éligibles

Sont réputés éligibles au bénéfice de l'allocation Spéciale Familiale ou à la Prime Familiale lorsqu'elle préexiste dans une entité, sous réserve de remplir les conditions prévues à l'article 3.2, les salariés remplissant les conditions suivantes :

- être salarié de l'entité en CDI ou CDD, avoir une ancienneté minimum d'un an dans le Groupe au 31 mai de l'année de versement de la prime,
- être parent d'un enfant à charge fiscale de moins de 25 ans⁷ ou sans condition d'âge en cas de situation de handicap,
- être rémunéré et présent à l'effectif de l'entité ou en congé parental, de présence parentale ou de reclassement rémunéré au 31 mai de l'année de versement de la prime.

Il est par ailleurs précisé qu'en cas de mobilité intra-Groupe, le salarié bénéficie des règles de l'entité qui le rémunère.

Article 3.2 – Modalités et Versement de la prime

Pour faciliter le traitement par les équipes de gestion administrative, les parties conviennent que la prime sera traitée et versée dans le cadre d'une campagne menée par RHG GAP au 2ème trimestre de chaque année dans les conditions définies ci-après :

- pour le salarié parent d'un enfant jusqu'à l'âge de ses 18 ans : la prime est versée automatiquement au cours du 2ème trimestre, sans production de nouveau justificatif par le salarié à condition qu'il ait déclaré l'enfant au plus tard le 30 avril de l'année de versement dans l'outil de gestion administrative⁸,

En cas de déclaration d'un enfant dans l'outil de gestion administrative après le 30 avril, le versement afférent à l'année considérée est réalisé dans les 3 mois suivants la déclaration.

- pour le salarié parent d'un enfant âgé de 18 ans à 24 ans révolus⁷ ou sans condition d'âge en cas de situation de handicap : la prime est versée au cours du 2^{ème} trimestre à condition que le salarié ait saisi dans l'outil de gestion administrative avant le 30 avril de l'année de versement, le formulaire dédié et son dernier avis d'imposition (pour justifier que l'enfant est à sa charge fiscale).

Les montants de prime et les éventuels critères de modulation prévues par les entités leurs sont propres et ne sont pas modifiés par le présent accord.

Dans les entités prévoyant une allocation spéciale famille ou une prime familiale, chacun des deux parents salariés de la même entité remplissant les conditions ci-dessus définies perçoit

⁷ Au 31 mai de l'année considérée

⁸ Alis à la date de signature du présent accord

un montant d'allocation (ou de prime) identique à celui prévu par le barème de l'entité dans la situation d'un parent dont le conjoint exerce une activité professionnelle en dehors de l'entité.

ARTICLE 4 : PRIME DE SCOLARITE

Article 4.1 – Salariés éligibles

Sont réputés éligibles au bénéfice de la prime de scolarité lorsqu'elle préexiste dans une entité, les salariés remplissant les conditions suivantes :

- être salarié de l'entité en CDI ou CDD, avoir une ancienneté minimum d'un an dans le Groupe au 31 août de l'année considérée,
- être parent d'un enfant à charge fiscale âgé de moins de 26 ans⁹ ou sans condition d'âge en cas de situation de handicap,
- être rémunéré et présent à l'effectif de l'entité ou en congés parental, de présence parentale ou de reclassement rémunéré au 31 août de l'année de versement de la prime.

Il est par ailleurs précisé qu'en cas de mobilité intra-Groupe, le salarié bénéficie des règles de l'entité qui le rémunère.

Article 4.2 – Modalités et versement de la prime

Pour faciliter le traitement par les équipes de gestion administrative, la prime est traitée et versée dans le cadre d'une campagne menée par RHG GAP chaque année dans les conditions définies ci-après :

- pour le salarié parent d'un enfant âgé de 3 à 18 ans : la prime est versée automatiquement avec la paye du mois d'août, sans production de nouveau justificatif dès lors que le salarié a déclaré l'enfant dans l'outil de gestion administrative¹⁰
- pour le salarié parent d'un enfant âgé de 18 ans à 25 ans révolus⁹ ou sans condition d'âge en cas de situation de handicap : la prime est versée, au cours du 4ème trimestre, à condition que le salarié ait préalablement déclaré l'enfant dans l'outil de gestion administrative et transmis, avant la clôture du traitement de paye de décembre de l'année de versement, le formulaire dédié, le certificat de scolarité et son dernier avis d'imposition (pour justifier que l'enfant est à sa charge fiscale).

Il est rappelé que les montants de prime et les éventuels critères de modulation prévues par les entités leurs sont propres et ne sont pas modifiés par le présent accord.

⁹ Au 31 décembre de l'année considérée

¹⁰ Alis à la date de signature du présent accord

TITRE 5 : MODALITES DE VERSEMENT DE LA REMUNERATION FIXE ET DE LA PRIME DE FORFAIT JOURS

ARTICLE 1 : MODALITE DE VERSEMENT DE LA REMUNERATION FIXE

Il est constaté que dans la très grande majorité (86 % de l'effectif à la date du présent accord) des entités du Groupe en France la rémunération fixe est versée sur 12 mois.

Cette modalité de versement permet pour les salariés concernés de disposer d'un salaire stable et constant avec des mensualités d'un montant plus important par un lissage de leur rémunération fixe sur 12 mois au lieu de 13. Ce versement sur 12 mois permet en outre une gestion administrative simplifiée, sans recalcul ni ajustement en paye en cas de mobilité intra-Groupe, suspension du contrat de travail (pour un congé sans solde notamment).

Cinq entités seulement prévoient un versement de la rémunération sur 13 mois. En cas de mobilité entrante dans une de ces entités, cette modalité de versement impacte les salariés concernés en générant une baisse de leur rémunération fixe mensuelle les 10 premiers mois de l'année.

Dans ce contexte, les directions locales de chacune des entités concernées inviteront leurs représentants du personnel à requestionner le passage à 12 mensualités dans le cadre d'un parcours social adapté et à échanger sur les modalités et calendrier de sa mise en place éventuelle.

ARTICLE 2 : MODALITE DE VERSEMENT DE LA PRIME DE FORFAIT-JOURS

Une prime de forfait jour est prévue dans de nombreuses entités du Groupe pour les cadres qui sont soumis à une convention de forfait-jour.

Cette prime est versée :

- au mois de janvier de chaque année dans la grande majorité des entités,
- et mensuellement au sein d'une entité.

La mensualisation de la prime de forfait permet de prendre en compte dans le calcul de la prime toute évolution de la situation du salarié bénéficiaire au cours de l'année, en particulier l'augmentation de sa rémunération fixe lorsqu'il bénéficie d'une mesure d'augmentation individuelle ou de promotion, que son temps de travail évolue, qu'il se trouve en période de fin ou de début de situation sans solde ou de suspension de son contrat de travail.

Cette mensualisation est automatique et simplifie la gestion administrative de cette prime et évite des régularisations lors de certains changements de situation du salarié bénéficiaire (reprise en paye de trop versé).

Cette évolution concerne, dans une première étape, quelques entités du Groupe en France (d'activités et de taille différentes) après un parcours social adapté et une mise en œuvre tenant compte de la périodicité prévue pour le versement de cette prime.

TITRE 6 : CHAMP D'APPLICATION, SUIVI, DUREE ET BILAN DE L'ACCORD - PUBLICITE ET DEPOT

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est un accord de Groupe au sens des dispositions des articles L.2232-30 et suivants du Code du travail ; les entités du Groupe en France de son périmètre d'application sont visées en son annexe 1.

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein du périmètre du présent accord qui n'en seraient pas signataires pourront adhérer au présent accord dans les conditions légales.

A compter de la prise d'effet des dispositions, les parties conviennent que les dispositions du présent accord se substituent pleinement et de plein droit sans autre formalité aux accords et conventions, usages et décisions unilatérales, portant sur les mêmes objets préexistant à la signature du présent accord dans les entités de son périmètre d'application.

Article 1-1 : Adhésion / Entrée d'une entité au sein du Groupe BNP Paribas en France

Toute entité actuelle ou future du Groupe BNP Paribas en France au sens de l'article L.2331-1 du Code du travail, et non visée à l'Annexe 1 du présent accord, pourra adhérer au présent accord par accord collectif, ou à défaut, par une décision unilatérale de l'employeur.

La Direction de l'entité concernée notifiera à la Direction des Ressources Humaines du Groupe l'accord collectif, ou à défaut la décision unilatérale de l'employeur, valant adhésion au présent accord pour permettre à ses salariés de s'inscrire dans les règles communes définies par le présent accord

L'adhésion d'une entité non-signataire au présent accord ne peut être réalisée que pour l'intégralité de ses stipulations.

Article 1-2 : Sortie d'une entité du Groupe BNP Paribas en France

Au cas où l'une des sociétés visées à l'Annexe 1 au présent accord, ou y ayant adhéré postérieurement à sa signature, définissant le Groupe, sortirait du périmètre du Groupe BNP Paribas au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail, ses partenaires sociaux (après concertation avec BNP Paribas SA) devront examiner dans les meilleurs délais les conséquences d'une telle situation.

ARTICLE 2 : SUIVI DE L'ACCORD

Une commission paritaire de suivi du présent accord est mise en place au niveau du Groupe dans le périmètre du présent accord.

Elle est composée :

- d'une part, de représentants de chaque Organisation Syndicale Représentative (jusqu'à 5 représentants) dans le périmètre du présent accord, désignés par le coordonnateur syndical parmi les délégués syndicaux ou parmi les membres élus CSE des entités de ce même périmètre,
- d'autre part, de représentants de la Direction des Ressources Humaines du Groupe BNP Paribas, qui pourra solliciter toute participation de personnes du Groupe ou extérieures au Groupe (partenaire) pouvant apporter des éléments utiles aux membres de la Commission de suivi.

Cette commission se réunira au cours du premier semestre 2026 à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines du Groupe BNP Paribas afin de suivre la mise en œuvre des dispositions et engagements du présent accord.

ARTICLE 3 : DUREE – REVISION DE L'ACCORD

Article 3-1 : Entrée en vigueur – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature, sans préjudice des dispositions relatives aux prises d'effet spécifiquement prévues dans chacun de ses Titres.

Article 3-2 : Révision

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par accord entre les parties. Dans ce cas, un avenant au présent accord sera négocié entre les parties dans les conditions et modalités de révision fixées par les dispositions légales en vigueur :

- toute demande de révision devra être signifiée aux autres parties par l'une des parties et être accompagnée d'un projet portant sur les points à réviser,
- un calendrier sera établi au cours de la première réunion de négociation qui devra se tenir dans un délai de trois mois suivant la demande de révision.

Article 3-3 : Evolution de la réglementation

Les parties au présent accord conviennent que dans l'hypothèse où des modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles conduiraient à des difficultés d'application ou nécessiteraient des aménagements du présent accord, des représentants de chaque organisation syndicale représentative dans le périmètre du présent accord et des représentants de la Fonction RH Groupe de BNP Paribas se réuniraient alors pour examiner l'incidence de ces modifications sur les dispositions du présent accord et la suite à donner.

ARTICLE 4 – INFORMATION DES SALARIES



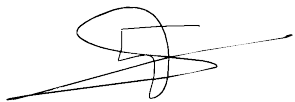
Les salariés des entités du périmètre du présent accord seront informés des modalités générales du présent accord par les supports de communication interne à l'entreprise.

ARTICLE 5 - FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Le présent accord ainsi que les pièces accompagnant le dépôt seront déposés dans le respect des dispositions légales et réglementaires sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.

Un exemplaire sera déposé auprès du Conseil de prud'hommes de Paris. Un exemplaire original sera remis à chacune des Parties.

Fait à Paris, le 2 mai 2025

	Nom des signataires	Signatures
Pour BNP Paribas	Claudine QUEVAREC	
Pour la CFDT	Julie LEQUEUX	
Pour le SNB – CFE/CGC	Eric d'AMBRA	

ANNEXE 1 : LISTE DES ENTITES ENTRANT DANS LE PERIMETRE DU PRESENT ACCORD

BNP PARIBAS SA

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} – 16, boulevard des italiens

ARVAL SERVICE LEASE

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} – 1, boulevard Haussmann

BNP PARIBAS ANTILLES GUYANE

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} – 1, boulevard Haussmann

BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT EUROPE

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} – 1, boulevard Haussmann

BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT HOLDING

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} – 1, boulevard Haussmann

BNP PARIBAS CARDIF (GIE)

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} – 1, boulevard Haussmann

BNP PARIBAS DEALING SERVICES

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} – 1, boulevard Haussmann

BNP PARIBAS FACTOR

dont le siège social est à PARIS 19^{ème} – 160-162, boulevard Macdonald

BNP PARIBAS FINANCIAL MARKETS

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} – 20, boulevard des Italiens

BNP PARIBAS LEASE GROUP

dont le siège social est à LEVALLOIS-PERRET 92300 – 18, rue Baudin

BNP PARIBAS PARTNERS FOR INNOVATION

dont le siège social est à MONTREUIL 93100 – 59, rue de la république

BNP PARIBAS PERSONAL FINANCE

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} – 1, boulevard Haussmann

BNP PARIBAS REUNION

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} – 1, boulevard Haussmann

CARDIF IARD

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} – 1, boulevard Haussmann

COFICA BAIL

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} – 1, boulevard Haussmann

DOMOFINANCE

dont le siège social est à PARIS 9ème - 1, boulevard Haussmann

GAM RESTAURANT (GIE)

dont le siège social est à PARIS 2ème - 3, rue d'Antin

ICARE SA

dont le siège social est à BOULOGNE BILLANCOURT 92100 - 93, rue Nationale

ICARE ASSURANCE

dont le siège social est à BOULOGNE BILLANCOURT 92100 - 93, rue Nationale

NEUILLY CONTENTIEUX (GIE)

dont le siège social est à LEVALLOIS PERRET 92300 - 143, rue Anatole France

PORTZAMPARC

dont le siège social est à PARIS 9ème - 1, boulevard Haussmann

PORTZAMPARC GESTION

dont le siège social est à NANTES 44100 - 10, rue Meuris