

Projet d'Accord triennal relatif à l'accompagnement social des transformations au sein de



ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société Crédit Agricole – Corporate and Investment Bank

Représentée par Madame Ivana Bonnet, en qualité de Directeur des Ressources Humaines, ayant tous pouvoirs pour signer les présentes,

(Ci-après dénommée « la société CA-CIB »)

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société CA-CIB :

- La CFDT, représentée par Monsieur Didier MAS, en qualité de Délégué Syndical National
- La CFTC, représentée par Monsieur Gilbert DEBRY, en qualité de Délégué Syndical National
- FO, représentée par Monsieur Patrick PAPA, en qualité de Délégué Syndical National
- Le SNB/CFE-C.G.C, représenté par Monsieur Serge BIERRE, en qualité de Délégué Syndical National

(Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives »)

D'autre part,

Ensemble dénommées « les parties ».

PREAMBULE	5
INTRODUCTION : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	8
Article 1 : Objet de l'accord	8
Article 2 : Champ d'application l'accord.....	8
PARTIE I : LA MOBILITE AU SEIN DE CA-CIB	9
Volet 1 : La mobilité classique : déclinaison de la GPEC Groupe au sein de CA-CIB	9
CHAPITRE I : La préparation des évolutions professionnelles	9
CHAPITRE II : L'incitation à la mobilité.....	11
Article 1 : La priorisation de la mobilité interne.....	11
1.1: Les principes.....	11
1.2: Le processus de mobilité inter-entités.....	11
Article 2 : Un cadre destiné à encourager la mobilité	12
Article 3 : Des outils spécifiques destinés à renforcer la visibilité du marché de l'emploi.....	13
CHAPITRE III : Le dispositif complémentaire prévu par l'article 15 de la loi relative à la sécurisation professionnelle	14
Article 1 : Les grandes orientations de la formation professionnelle.....	14
Article 2 : Les objectifs du plan de formation.....	14
2.1 : Les catégories de salariés et d'emplois auxquels le plan doit être consacré en priorité	14
2.2 : Les compétences à acquérir.....	15
2.3 : La réalisation d'un bilan à l'échéance de l'accord.....	15
Article 3 : Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.....	15
Volet 2 : La mobilité dynamique : l'article 15 de la loi relative à la sécurisation de l'emploi	16
CHAPITRE I : Favoriser la mobilité fonctionnelle et/ou géographique	16
CHAPITRE I.I : Favoriser la mobilité fonctionnelle par le développement des compétences	16
Article 1 : Découverte des nouvelles fonctions	16
Article 2 : Programme de formation adapté et individualisé	17
2.1 : L'organisation de la formation	17
2.2 : Les actions de formation et de mise à niveau.....	17
2.3 : Les actions de reconversion	18
2.4 : La période de professionnalisation	18
2.5 : Le droit individuel à la formation (DIF)	19
2.5.1 : Objet du DIF	19
2.5.2 : Bénéficiaires.....	19
2.5.3 : Modalités d'exercice	19
CHAPITRE I.II : Favoriser la mobilité géographique par des incitations spécifiques	20
Article 1 : Les limites imposées à la mobilité au-delà de la zone géographique de l'emploi du salarié.....	20
Article 2 : Méthode d'évaluation des trajets.....	21
Article 3 : Les aides au déplacement	21
Article 4 : Les aides au déménagement.....	24
4.1 : Dispositif commun d'aides au déménagement.....	24
4.1.1: Prestation de recherche d'un nouveau logement	24
4.1.2: Prise en charge des frais de déménagement et jours de déménagement	24
4.2 : Dispositif spécifique d'aides au déménagement	25
4.2.1: Congé exceptionnel.....	25
4.2.2 : Prime au déménagement.....	25
4.2.3 : Mesures relatives à l'acquisition d'un bien immobilier	26
4.2.4 : Mesures relatives au logement locatif.....	27
CHAPITRE I.III : Procédure et garanties liées à la mobilité fonctionnelle et/ou géographique	27

SOUS-CHAPITRE I : Procédure	27
Article 1 : Les salariés susceptibles d’être concernés.....	27
Article 2 : L’identification des postes susceptibles d’être proposés	28
Article 3 : La Cellule Mobilité.....	28
Article 4 : La phase de concertation	29
Article 5 : La proposition de mobilité interne.....	29
5.1 : Le choix des salariés potentiellement concernés par une proposition de modification de contrat de travail	29
5.2 : La procédure de proposition.....	30
5.3 : La formalisation de l’acceptation de la modification et prise de poste	30
5.4 : Le refus de proposition de modification de contrat de travail	30
Article 6 : Champ et modalités du reclassement interne des salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail	31
SOUS-CHAPITRE II : Garanties en cas d’acceptation de la proposition de modification du contrat de travail	32
Article 1 : Garantie liée au niveau de la rémunération fixe.....	32
Article 2 : Garantie liée au niveau de la classification personnelle	32
Article 3 : Garantie liée à la qualification professionnelle.....	32
Article 4 : Conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale	32
Article 5 : Prise en compte des situations liées aux contraintes de handicap et de santé.....	34
5.1 : Prise en compte des situations liées aux contraintes de handicap.....	34
5.2 : Prise en compte des situations liées aux contraintes de santé.....	34
CHAPITRE II : L’accompagnement du salarié ayant refusé sa mobilité.....	35
CHAPITRE II.I : L’indemnité de licenciement.....	35
CHAPITRE II.II : Les indemnités liées au reclassement externe	36
Article 1 : Définition du reclassement externe.....	36
Article 2 : Indemnité différentielle	37
Article 3 : Indemnité de reclassement à l’étranger	37
Article 4 : Indemnité de parent isolé.....	38
Article 5 : Indemnité pour personne fiscalement à charge	38
Article 6 : Indemnité pour création ou reprise d’entreprise	38
Article 7 : Portabilité de la prévoyance et de la mutuelle	39
Article 8 : Indemnité compensatrice de congés payés et compte épargne temps	39
Article 9 : Participation, intéressement et épargne salariale	40
Article 10 : Conditions bancaires.....	40
Article 11 : Priorité de réembauchage.....	40
CHAPITRE II.III : Les mesures d’accompagnement des salariés dans la recherche d’un emploi	40
Article 1 : Le congé de reclassement	40
a La durée et les moyens	43
b Les engagements réciproques pour le retour à l’emploi	43
c Un suivi personnalisé	44
d Des actions de formation	44
Article 2 : Le maintien de l’assiette de cotisations pendant le congé de reclassement.....	45
Article 3 : Le Droit individuel à la formation (DIF)	46
CHAPITRE II.IV : L’allongement de la durée du congé de reclassement pour les salariés âgés de 45 ans et plus.....	47
PARTIE II : L’ANTICIPATION DES PROJETS DE DEMENAGEMENTS VERS LES SITES EVERGREEN ET EVERWOOD . 49	
Volet 1 : Les mesures d’accompagnement.....	49
CHAPITRE I : Champ d’application	49
Article 1 : Bénéficiaires et conditions d’éligibilité	49
Article 2 : Méthode d’évaluation des trajets.....	49
CHAPITRE II : Aides au déplacement.....	50
Article 1 : Indemnisation des titres de transport en commun	50
Article 2 : Aide à l’acquisition d’un véhicule propre.....	50
Article 3 : Stage de conduite automobile	52
Article 4 : Indemnisation des frais de transport individuel	52
Article 5 : Prime concernant les services à la personne	52

CHAPITRE III : Aides au déménagement	53
Article 1 : Période d'application	53
Article 2 : Dispositif commun d'aides au déménagement.....	53
2.1: Prestation de recherche d'un nouveau logement	54
2.2: Prise en charge des frais de déménagement et jours de déménagement	54
Article 3 : Dispositif spécifique d'aides au déménagement	54
3.1: Congé exceptionnel.....	54
3.2: Prime au déménagement.....	55
3.3: Mesures relatives à l'acquisition d'un bien immobilier	55
3.4: Mesures relatives au logement locatif.....	56
Article 4 : Mesures spécifiques liées au handicap	56
CHAPITRE IV : Organisation du travail.....	57
CHAPITRE V : Situations particulières	58
Volet 2 : Les dispositions relatives à la gestion de fin de carrière	59
CHAPITRE I : Départ à la retraite précédant le projet de déménagements.....	59
CHAPITRE II : Dispositif de gestion de fin de carrière lié aux déménagements	61
CHAPITRE II.I : Objet.....	61
CHAPITRE II.II : Entretien de bilan de carrière et de préparation au départ à la retraite.....	62
Article 1 : Salariés éligibles	62
Article 2 : Contenu de l'entretien	62
Article 3 : Calendrier	63
CHAPITRE II.III : Allègement du temps de travail.....	63
Article 1 : Salariés éligibles	63
Article 2 : Mise en œuvre	64
Article 3 : Situation du salarié.....	64
Article 4 : Formalisation de l'allègement.....	65
Article 5 : Expiration de la période d'allègement	65
CHAPITRE IV : Congé de fin de carrière.....	66
Article 1 : Salariés éligibles	66
Article 2 : Mise en œuvre et durée du congé de fin de carrière	66
Article 3 : Situation du salarié.....	67
Article 4 : Formalisation du congé de fin de carrière	69
Article 5 : Expiration du congé de fin de carrière	69
Article 6 : Indemnité de départ à la retraite.....	70
Article 7 : Dispositions spécifiques pour les représentants du personnel.....	70
PARTIE III : DISPOSITION GENERALES	72
Article 1 : Commission de suivi.....	72
Article 2 : Anticipation de la loi relative à la sécurisation de l'emploi.....	72
Article 3 : Durée	72
Article 4 : Révision	73
Article 5 : Adhésion	73
Article 6 : Notification et dépôt de l'accord	73
Article 7 : Information des salariés.....	74

PREAMBULE

L'environnement concurrentiel, économique et réglementaire des banques de financement et d'investissement poursuit sa dégradation et devrait rester défavorable dans les prochaines années.

Cette dégradation se traduit notamment par la mise en place, au sein des entreprises concurrentes, de plans de transformation afin d'améliorer leur compétitivité.

Le Groupe Crédit Agricole a été particulièrement exposé à la crise de la dette souveraine. S'agissant plus particulièrement de CA-CIB, l'entreprise a été contrainte de mettre en place en 2012 un plan d'adaptation à l'emploi entraînant la suppression de 441 postes, la création de 153 postes et la modification de 151 contrats de travail.

Cette réorganisation avait pour objectif la réduction du périmètre des activités, la réduction de la base de coûts ainsi que la mise en place du modèle Distribution/Origination.

Toutefois et malgré l'atteinte de ces objectifs, le marché des banques de financement et d'investissement reste très incertain, si bien que CA-CIB n'a d'autre choix que de mettre en place de nouvelles transformations afin de réduire, à moyen terme, les charges fixes de l'entreprise.

CA-CIB doit accélérer la finalisation de la clôture des portefeuilles de marché et des pays desquels elle se désengage, réfléchir à la mise en place d'actions transformantes telles que l'adaptation de la stratégie de sourcing IT, l'adaptation de la stratégie de sourcing Opérations et le recentrage du dispositif du Coverage sur les clients Corporate / FIG.

Dans un contexte d'évolution constante du marché et de forte concurrence, CA-CIB doit ainsi se transformer en profondeur, notamment en faisant évoluer ses métiers et ses compétences, afin de sauvegarder sa compétitivité et d'améliorer globalement son efficacité.

Une telle transformation peut conduire à une modification profonde de certaines activités susceptible d'entraîner des mobilités fonctionnelles et/ou géographiques. Elle peut également impliquer la création de postes liée à la diminution du recours à la sous-traitance, ou à l'évolution des technologies, en particulier celles de l'information. Enfin, des postes peuvent devenir disponibles du fait notamment des départs à la retraite.

La capacité d'anticipation -en particulier dans le contexte des futurs déménagements- doit pouvoir fournir à CA-CIB les moyens d'adapter sa structure et de créer un environnement de travail dynamique pour les collaborateurs de l'entreprise.

Le présent accord vise à :

- décliné, au sein de CA-CIB, l'accord de GPEC Groupe en tenant compte des dispositions de la loi relative à la sécurisation de l'emploi,

- organiser la mobilité interne au sens de l'article 15 de la loi relative à la sécurisation de l'emploi,
- valoriser l'expérience et les connaissances acquises par les salariés justifiant d'une ancienneté importante et s'approchant de leur départ à la retraite,
- faire bénéficier les collaborateurs plus jeunes de cette expérience et de ces connaissances,
- assurer une transition progressive entre la période d'activité du salarié et son départ effectif à la retraite,

Les parties souhaitent rappeler, par la conclusion du présent accord, leur volonté de donner une priorité absolue à la préservation de l'emploi et au développement des compétences.

L'objectif des parties au présent accord est de développer :

- la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
- la mobilité interne autour de postes créés ou libérés
- les modalités d'aménagement de fin de carrière,
- l'accès des jeunes à un emploi en CDI,
- la transmission des savoirs et des compétences.

S'agissant plus particulièrement de l'articulation entre la GPEC et la mobilité interne au sens de l'article 15 de la loi relative à la sécurisation de l'emploi, les parties rappellent que les postes disponibles seront proposés dans l'ordre suivant :

- aux collaborateurs dont la mobilité est rendue nécessaire par la mise en œuvre d'un plan de transformation (article 15 de la loi relative à la sécurisation de l'emploi), puis
- aux collaborateurs positionnés sur un métier en « décroissance » selon la définition précisée par l'accord GPEC Groupe,
- aux collaborateurs dont le métier est identifié comme « sensible » selon la définition précisée par l'accord GPEC Groupe.

Dans l'hypothèse où aucun des salariés susmentionnés n'accepterait le poste proposé, celui-ci sera ouvert à l'ensemble des salariés intéressés.

Le succès des dispositifs proposés suppose :

- L'identification des postes susceptibles d'être proposés à la mobilité, avec une fiche descriptive comprenant les éléments essentiels, ainsi que la date de disponibilité des postes (permettant d'anticiper les parcours de formation nécessaires) :
 - Postes libérés du fait des départs à la retraite,
 - Postes créés à la suite notamment de la diminution du recours à la sous-traitance,
 - Postes devenus disponibles.
- Un accompagnement personnalisé de la mobilité des salariés (notamment en termes de formation), grâce notamment à une équipe dédiée, chargée de faire vivre la base de postes et d'assurer le suivi des salariés concernés,

- La transmission des savoirs et de l'expérience des seniors,
- La mobilisation des managers,
- La prise en compte des risques psycho-sociaux inhérents à toute période de transformation, et la mise en œuvre de mesures de prévention.

Les parties rappellent que la mise en œuvre de la mobilité au sens de l'article 15 de la loi relative à la sécurisation de l'emploi s'accompagne de garanties au bénéfice des salariés, à savoir :

- L'application de cette mobilité dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs,
- Conformément à la pratique au sein de CA-CIB, une information ou, le cas échéant, une information-consultation du Comité d'entreprise préalablement à la mise en œuvre de ces mesures collectives, le choix entre une information ou une information-consultation étant déterminé en application des dispositions du Code du travail et supervisé par le département HRE. L'information-consultation du Comité d'entreprise sera précédée d'une présentation des mesures collectives à la Commission Emploi et Formation du Comité.
- Une garantie liée au niveau de rémunération fixe,
- Une garantie liée au niveau de classification personnelle,
- Une garantie liée à la qualification professionnelle,
- Un dispositif visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

La Direction confirme enfin aux organisations syndicales représentatives qu'elle engagera une négociation sur la mise en place du contrat de génération **avant la fin du mois de septembre 2013**.

INTRODUCTION : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1 : Objet de l'accord

Le présent accord vise à favoriser la mobilité des collaborateurs dans l'entreprise et dans le Groupe.

Il s'inscrit notamment dans un contexte :

- de transformation de la banque,
- d'adaptation des métiers de la banque,
- d'anticipation du futur déménagement de l'entreprise.

Il a pour objet la mise en place, au sein de CA-CIB :

- d'une mobilité classique correspondant à la déclinaison, au sein de CA-CIB, des mesures de GPEC Groupe, et d'une mobilité dynamique correspondant à la mise en œuvre de la loi sur la sécurisation de l'emploi,
- d'un dispositif d'anticipation des déménagements prévoyant des mesures d'accompagnement ainsi que la gestion des fins de carrière,

Article 2 : Champ d'application l'accord

Le présent accord a vocation à s'appliquer aux collaborateurs de CA-CIB, dont le contrat de travail est soumis au droit français.

PARTIE I : LA MOBILITE AU SEIN DE CA-CIB

VOLET 1 : LA MOBILITE CLASSIQUE : DECLINAISON DE LA GPEC GROUPE AU SEIN DE CA-CIB

Un accord de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences a été conclu au sein du groupe Crédit Agricole S.A. le 6 juillet 2012, pour une durée de trois ans.

Les mesures contenues dans cet accord sont rappelées ci-après.

Les parties au présent accord ont en outre souhaité adapter ou préciser certaines de ces mesures, au regard notamment de l'évolution législative et réglementaire.

Chapitre I : La préparation des évolutions professionnelles

Article 1 : L'observatoire des métiers

Un observatoire des métiers a été mis en place au niveau du groupe.

Ses missions principales sont les suivantes :

- constituer un outil de veille permanente destinée à identifier les changements au regard des évolutions technologiques, démographiques et économiques, ainsi que des objectifs poursuivis par le groupe ;
- assurer la reconnaissance, au niveau du groupe, des métiers dits sensibles et les conséquences de cette reconnaissance en termes d'emplois, en distinguant les métiers en développement des métiers en mutation, des métiers en décroissance.

L'observatoire des métiers est un organe mixte paritaire, dont la composition est définie dans l'accord de GPEC groupe.

Ses objectifs principaux sont les suivants :

- anticiper les évolutions des métiers ;
- anticiper les évolutions liées à la pyramide des âges ;
- identifier les passerelles entre les métiers ;
- identifier les formations permettant l'évolution des métiers ;
- établir des recommandations en matière de développement des compétences ;
- proposer de nouvelles politiques de mobilité.

Article 2 : L'information des salariés sur l'évolution des métiers

Afin de permettre aux salariés d'anticiper l'évolution de leur métier, et d'identifier les métiers dits sensibles, l'accord de GPEC groupe leur offre une large visibilité sur les métiers du groupe et les compétences associées, ainsi que sur leur évolution.

L'information des salariés est assurée par des outils spécifiques leur permettant de préparer leur évolution professionnelle, tels que :

- le référentiel emplois groupe ;
- le référentiel de compétences sur les métiers du groupe ;
- la création d'un intranet mobilité groupe.

Article 3 : L'action coordonnée des acteurs du développement professionnel

L'anticipation des évolutions nécessite une action coordonnée de tous les acteurs de l'entreprise : les salariés, les managers, la ligne métier ressources humaines.

Cette action coordonnée est assurée par différents dispositifs de gestion de carrière :

- la revue des collaborateurs ;
- les comités de mobilité ;
- les comités carrière intra-entités ;
- l'entretien annuel d'évaluation ;
- les entretiens de gestion.

Article 4 : Le développement des compétences via la formation professionnelle

La formation ayant un rôle central dans l'adaptation des salariés aux évolutions des métiers et des compétences, l'accord GPEC groupe prévoit les mesures suivantes :

- un processus spécifique d'étude des demandes de formation sollicitées lors de l'entretien annuel d'évaluation ;
- le suivi des formations par l'outil de gestion de carrière du groupe ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- le droit individuel à la formation ;
- le congé individuel de formation ;
- le bilan de compétences ;
- les périodes de professionnalisation.

Article 5 : L'intégration des jeunes en alternance

L'insertion des jeunes en contrat d'alternance ou en contrat de professionnalisation doit leur permettre d'acquérir une qualification et d'accéder au marché de l'emploi.

Pour y parvenir, l'accord GPEC groupe prévoit les mesures suivantes :

- priorité donnée à l'alternance ;
- transmission des savoirs et des savoir-faire par le biais d'un tutorat.

Article 6 : L'accompagnement des salariés en deuxième partie de carrière

Outre les mesures prévues par le Plan d'action en faveur de l'emploi des seniors, l'accord GPEC groupe comprend les mesures suivantes :

- un entretien de deuxième partie de carrière ;
- un bilan retraite ;

- un bilan de santé pour les salariés de plus de 55 ans.

Article 7 : L'accompagnement des représentants du personnel

L'accord GPEC groupe rappelle que l'investissement du salarié exerçant un mandat représentatif ou syndical doit être pris en compte dans son évolution de carrière et ne peut entraîner de conséquence négative sur la situation de l'intéressé.

Afin d'assurer un équilibre entre l'activité professionnelle et l'exercice d'un mandat, les mesures suivantes ont été prévues :

- adaptation du poste de travail lors de la prise de mandat ;
- entretien annuel d'évaluation neutralisant le temps passé à l'exercice du ou des mandats ;
- suivi des évolutions salariales ;
- évolution professionnelle continue ;
- entretien spécifique lors de la fin du mandat.

Chapitre II : L'incitation à la mobilité

L'accord de GPEC groupe distingue :

- la mobilité fonctionnelle, matérialisée par le changement du libellé emploi, au sein d'une même entité (mobilité intra-entité) ou au sein d'une autre entité du groupe Crédit Agricole S.A. (mobilité inter-entité) ;
- la mobilité géographique, matérialisée par la modification du lieu de travail.

Article 1 : La priorisation de la mobilité interne

1.1 Les principes

- L'encouragement à la mobilité permet de préserver l'employabilité des salariés. Pour ce faire, la question de la mobilité interne doit être posée dès qu'une durée de trois ans est atteinte sur un même poste.
- Afin de garantir un marché de l'emploi fluide et transparent, tous les postes à pourvoir sont publiés dans la bourse de l'emploi groupe, consultable sur @tout.job. Une priorité est donnée aux salariés du groupe par rapport aux candidatures externes.
- Pour les emplois pour lesquels les besoins sont récurrents, un poste générique est publié.

1.2 Le processus de mobilité inter-entités

- Rédaction du CV du candidat et préparation de son entretien pour présenter son projet professionnel ;

- Réponse aux candidatures dans un délai maximum de trois semaines par le gestionnaire des ressources humaines de l'entité qui recrute, qui apprécie l'adéquation des compétences générales du candidat au regard du profil du poste à pourvoir ;
- En cas de réponse positive, trois entretiens au maximum peuvent être conduits par le manager et/ou par le gestionnaire des ressources humaines, en vue de valider la candidature, sauf circonstances particulières (mobilité du manager ou du GRH, suspension du contrat de travail, réorganisation en cours ...) obligeant à recevoir le candidat une nouvelle fois ;
- La décision définitive est formalisée et explicitée au candidat, qui peut solliciter un entretien approfondi avec son gestionnaire RH pour connaître les raisons de l'éventuel refus de sa candidature ;
- A compétences égales, l'ordre de priorité des candidatures est le suivant :
 - mobilité rendue nécessaire par la mise en œuvre d'un PSE ;
 - candidat positionné sur un poste en décroissance au sens de l'accord ;
 - candidature interne groupe Crédit Agricole SA ;
 - les alternants du vivier groupe.
- Engagement de l'entité d'origine de libérer le salarié au plus tard un mois (trois mois pour les cadres) après la validation formelle de la mobilité par l'ensemble des parties. Si nécessaire, un arbitrage intervient au niveau des responsables hiérarchiques ressources humaines et opérationnels des entités concernées dans l'optique de garantir la bonne fin de la mobilité.

Article 2 : Un cadre destiné à encourager la mobilité

- Une phase exploratoire comprenant des entretiens entre le salarié et son gestionnaire RH afin de favoriser la réussite de son projet de mobilité ;
- La formalisation de la mobilité inter-entités, se concrétisant par la signature d'une convention de mobilité tripartite, et d'un contrat de travail avec l'entité d'accueil :
 - Cette convention garantit la reprise de l'ancienneté acquise au sein de l'entité d'origine (comprenant l'ancienneté éventuellement reprise précédemment), le maintien d'une classification équivalente, l'absence de période d'essai et le transfert des droits acquis au titre du DIF ;
En matière de rémunération, la règle est celle du maintien de la rémunération brute annuelle de base.
- L'accompagnement spécifique des salariés positionnés sur un métier en décroissance (accès privilégié aux actions du plan de formation, accès prioritaire à l'emploi) ;
- L'accompagnement de la mobilité géographique, comprenant les mesures suivantes :
 - Prise en charge, lorsque la démarche de mobilité est officielle et après l'aval de la Cellule Mobilité, des frais exposés par le candidat pour se présenter aux entretiens, selon le barème en vigueur chez CA-CIB, Prise en charge, une fois la

mobilité actée, des frais inhérents à la mobilité, par l'entité d'accueil et selon son barème,

- Remboursement des frais engagés par le salarié pour son déménagement, dans la limite de 12.000 euros bruts, dès lors que sa mobilité entraîne une modification de son lieu de résidence (distance d'au moins 50km entre l'ancien logement et le nouveau lieu de travail ou temps de trajet aller-retour au moins égal à 1h30). Ces frais comprennent : les frais de déménagement, de garde-meuble, d'agence, de transport du salarié et de sa famille pour le voyage de reconnaissance, de double-loyer, de crédit-relais, de remise en état ou d'aménagement du nouveau logement (à l'exception de la décoration), d'accompagnement professionnel du conjoint.
- Une période de découverte, au cours de laquelle le salarié rencontre son ou ses futurs managers, est prévue, ainsi qu'une période d'immersion d'une journée au sein de sa future équipe ;
- Un accompagnement de la prise de poste et de la gestion de la transition, prévoyant notamment un entretien dans les trois mois suivant la mobilité.

Article 3 : Des outils spécifiques destinés à renforcer la visibilité du marché de l'emploi

L'accord de GPEC groupe a mis en place les outils suivants :

- Un comptoir de la mobilité, destiné à informer les salariés sur les activités, les métiers, les règles de la mobilité, ainsi qu'à permettre un accès à la bourse de l'emploi ;
- La bourse de l'emploi (@tout.job), mise à jour et alimentée en permanence ;
- Le portail mobilité, destiné à offrir aux salariés des outils pour préparer leur mobilité : guides, mobil'info, mobil'test ;
- Les ateliers mobilité, destinés à aider les salariés à construire un projet professionnel réaliste et réalisable ;
- Les jours « libérés » (trois jours ouvrés), pris par journée entière ou demi-journée, sur un cycle de trois ans, afin de permettre aux salariés de se consacrer à la réalisation de leur projet de mobilité.

Chapitre III : Le dispositif complémentaire prévu par l'article 15 de la loi relative à la sécurisation professionnelle

Article 1 : Les grandes orientations de la formation professionnelle

Les axes prioritaires du plan de formation ont été rappelés lors de la présentation du plan de formation 2013 au mois de décembre 2012.

Ils sont les suivants :

- Accompagner la transformation des métiers CA-CIB et favoriser la professionnalisation des collaborateurs par des actions métiers ciblées, comme par exemple : « CBT », « le socle Risques », etc.
- Poursuivre le déploiement de la Management Academy, programme partagé par tous les managers de CA-CIB en France et dans le monde en privilégiant les formations d'accompagnement du changement et de développement personnel (communication orale et négociation),
- Soutenir la mise en œuvre des accords CA-CIB en veillant à être en cohérence avec les engagements précédemment pris par CA-CIB notamment concernant les « seniors » et « l'égalité hommes-femmes »,
- Maintenir l'engagement fort de CA-CIB dans la démarche de prévention des risques psychosociaux et du projet Groupe FRreD, en élargissant la formation à d'autres directions en France et dans le monde, comme par exemple celle soutenue par l'ex GIO,
- Etoffer l'offre e-learning existante avec des modules en micro-informatique en français pour favoriser l'accès à la formation et permettre une montée en compétences tout en responsabilisant les collaborateurs sur leur propre professionnalisation,
- Intégrer les nouvelles évolutions demandées par le régulateur dans le déploiement des formations réglementaires et bancaires.

Article 2 : Les objectifs du plan de formation

2.1 : Les catégories de salariés et d'emplois auxquels le plan doit être consacré en priorité

Le plan de formation sera consacré en priorité, conformément au plan 2013 présenté au mois de décembre 2012 :

- aux collaborateurs souhaitant approfondir leurs connaissances sur le Groupe CA, son fonctionnement, ses métiers et ses enjeux,
- aux collaborateurs souhaitant améliorer leur efficacité personnelle,
- aux collaborateurs identifiés comme « experts » dans leur domaine de compétence, et notamment dans les domaines suivants :
 - vente-négociation,
 - management,
 - banque finance,
 - informatique,

- micro-informatique.

2.2 : Les compétences à acquérir

Le plan de formation 2013 détaille les nombreuses formations mises à la disposition des collaborateurs ainsi que les compétences à acquérir spécifiques à chaque formation.

2.3 : La réalisation d'un bilan à l'échéance de l'accord

Un bilan sera réalisé à l'échéance de l'accord. Il sera présenté au Comité d'entreprise.

Article 3 : Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences

Lorsque les orientations stratégiques de CA-CIB auront un effet sur les métiers, l'emploi et les compétences des entreprises sous-traitantes auxquelles elle fait appel, CA-CIB en informera, par tout moyen approprié de son choix, ces entreprises sous-traitantes, après en avoir informé son Comité d'entreprise.

VOLET 2 : LA MOBILITE DYNAMIQUE : L'ARTICLE 15 DE LA LOI RELATIVE A LA SECURISATION DE L'EMPLOI

La loi relative à la sécurisation de l'emploi prévoit un dispositif spécifique destiné à compléter la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences issue de l'article L.2242-15 du Code du travail.

Ce dispositif définit les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs.

Le présent accord définit le processus et les modalités de mise en œuvre de cette mobilité (chapitre 1). Il définit également les mesures d'accompagnement en faveur des salariés ayant refusé cette mobilité (chapitre 2).

Chapitre I : Favoriser la mobilité fonctionnelle et/ou géographique

La mobilité fonctionnelle et/ou géographique au sens de l'article 15 de la loi relative à la sécurisation de l'emploi peut être mise en œuvre dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs.

Cela peut être, par exemple, la transformation d'une activité, le développement d'une nouvelle stratégie ou encore la réorganisation d'un service. Il s'agit d'exemples non limitatifs.

Les mesures ci-dessous complètent la mise en œuvre progressive, sur les trois prochaines années, période de validité du présent accord, de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Chapitre I.I : Favoriser la mobilité fonctionnelle par le développement des compétences

La mobilité fonctionnelle résultera de la modification des fonctions du salarié proposée par l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 15 de la loi relative à la sécurisation de l'emploi.

La mobilité fonctionnelle découlant de ce dispositif entraînera, pour les salariés concernés, par la modification de leur contrat de travail dont la procédure et les garanties sont précisées au chapitre I.III.

Article 1 : Découverte des nouvelles fonctions

Le salarié qui aura accepté une mobilité fonctionnelle pourra participer, s'il le souhaite, à une journée de découverte au sein de l'équipe qu'il intégrera (rencontre avec la nouvelle hiérarchie, visite des locaux, etc.).

Cette journée se déroulera sur le temps de travail du collaborateur et avant la prise effective de ses nouvelles fonctions.

Les éventuels frais de déplacement et d'hébergement seront pris en charge par CA-CIB, après validation de la Cellule Mobilité, conformément à la politique en vigueur dans l'entreprise (sauf déplacement en région parisienne pour des salariés déjà localisés en région parisienne).

Article 2 : Programme de formation adapté et individualisé

CA-CIB dispose depuis de nombreuses années d'outils et de méthodes dédiés à la formation des salariés. L'accord de GPEC groupe renforce ces actions de formation dans le cadre de l'anticipation des évolutions des métiers.

Afin que chacun puisse mieux maîtriser son poste d'aujourd'hui et mieux intégrer son poste de demain, des efforts supplémentaires d'adaptation et d'individualisation des formations seront mis en place.

Les mesures suivantes permettront aux responsables des ressources humaines et aux salariés, en accord avec les managers d'élaborer les parcours individualisés adaptés à chaque situation de mobilité interne.

2.1 : L'organisation de la formation

Pour favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation, les sessions de formation de courte durée et la réduction des contraintes de déplacement seront privilégiées, notamment grâce à la formation en e@learning.

Un budget prévisionnel maximum global de 5.000 € TTC par collaborateur sera affecté, après validation de la cellule de mobilité, aux actions de formation supplémentaires menées dans le cadre du présent accord.

Les salariés handicapés pourront bénéficier d'un budget de formation maximum global de 10.000 € TTC par collaborateur.

2.2 : Les actions de formation et de mise à niveau

Le cas échéant, un programme individualisé de formation pourra être envisagé, afin de permettre l'adaptation du salarié au poste ou l'acquisition de nouvelles compétences en vue de l'amélioration éventuelle de sa qualification professionnelle.

Par ailleurs, des entretiens réguliers après la prise de poste pourront être organisés avec le supérieur hiérarchique et un membre des ressources humaines.

Lorsque la cellule de mobilité présentera au salarié l'offre de poste, elle présentera également, le cas échéant, la ou les formations spécifiques d'adaptation et de mise à niveau (ainsi que leur

durée) facilitant la prise de poste, en privilégiant, dans la mesure du possible, les formations qualifiantes, ou les actions permettant une VAE (validation des acquis de l'expérience).

L'offre de poste adressée au salarié fera ainsi état des mesures de formation nécessaires.

Le bénéfice de la formation ainsi définie ne sera acquis au salarié qu'après son acceptation définitive de l'offre de poste.

La formation se déroulera pendant son temps de travail.

Les actions de formation et de mise à niveau sont comprises dans le budget prévisionnel mentionné au 2.1 ci-dessus.

2.3 : Les actions de reconversion

Lorsque l'offre de mobilité interne porte sur un poste relevant d'un métier différent de celui exercé précédemment (en termes de formation initiale, de compétences et d'expériences requises, et d'environnement professionnel), le salarié pourra bénéficier d'une formation spécifique de reconversion professionnelle, et ce dans la limite d'un budget maximum de 7.500 € TTC par salarié.

Le bénéfice de la formation ainsi définie ne sera acquis au salarié qu'après son acceptation définitive de l'offre de poste.

2.4 : La période de professionnalisation

Les formations requises par la prise de nouvelles fonctions peuvent prendre la forme d'une période de professionnalisation, telle que prévue par l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, en date du 8 juillet 2005, modifié par l'accord en date du 10 juin 2011.

Elles s'inscrivent alors dans le cadre du plan de formation ou du DIF.

La période de professionnalisation, d'une durée minimale de 70 heures, est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail : salariés d'un niveau général inférieur ou égal au baccalauréat, sans diplôme professionnel et disposant d'une ancienneté d'au moins 5 ans au sein de l'entreprise ; salariés pour lesquels le reclassement conduit à un changement d'emploi requérant de nouvelles compétences, qui nécessitent une période d'enseignement général, professionnel ou technologique, et l'acquisition d'un savoir-faire pratique ;
- aux salariés qui bénéficient de 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et bénéficiant d'au moins un an de présence dans l'entreprise ;

- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ou après un congé parental ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent avoir lieu, soit à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit à l'initiative de l'employeur.

Les actions de formation à l'initiative de l'employeur mises en œuvre dans le cadre d'une période de professionnalisation se dérouleront pendant le temps de travail, et donneront lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les actions pourront, le cas échéant, se dérouler en dehors du temps de travail. Dans ce cas, la prise en charge des heures de formation s'effectuera dans les conditions prévues par l'accord de branche du 8 juillet 2005, modifié par l'accord du 10 juin 2011, et pourra excéder, sous réserve de l'accord écrit de la direction, le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures par année civile.

2.5 : Le droit individuel à la formation (DIF)

La mise en œuvre du DIF s'inscrit dans le cadre de la loi du 24 novembre 2009 et de l'accord de branche en date du 8 juillet 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie (modifié par l'accord en date du 10 juin 2011), complétés par l'accord relatif à l'exercice du droit individuel à la formation de CA-CIB.

2.5.1 : Objet du DIF

Le droit individuel à la formation est un outil privilégié permettant à chaque salarié qui le souhaite de développer des compétences individuelles en adéquation avec son projet professionnel.

Les salariés dont la mobilité nécessiterait le développement de leurs compétences individuelles pourront utiliser leurs droits acquis au titre du droit individuel à la formation dans les conditions fixées ci-dessous.

2.5.2 : Bénéficiaires

Il est rappelé que les salariés sous contrat à durée indéterminée acquièrent au premier janvier de chaque année N+1 un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Ce droit peut être cumulé d'une année sur l'autre dans la limite de 6 ans et de 120 heures.

Pour les salariés à temps partiel/réduit, lorsque la durée du travail du salarié est supérieure à 50 % d'un temps plein, le droit est identique à celui d'un salarié à temps plein.

Lorsque la durée du travail du salarié est inférieure ou égale à 50 % d'un temps plein, le droit sera égal à 50 % de celui d'un salarié à temps plein

2.5.3 : Modalités d'exercice

Le salarié intéressé devra effectuer sa demande par courrier remis en main propre ou recommandé AR adressé à la Direction des Ressources Humaines. La réponse lui sera adressée au plus tard 30 jours après.

Les actions de formation développées dans le cadre du DIF se réaliseront en priorité pendant le temps de travail.

Dans cette hypothèse, CA-CIB prendra en charge le coût pédagogique de la formation, dans la limite de la valorisation des droits acquis par le salarié.

Chapitre I.II : Favoriser la mobilité géographique par des incitations spécifiques

Le présent accord prévoit ci-après des mesures destinées à inciter les collaborateurs à accepter la mobilité géographique qui leur sera proposée, et ce par la mise en place de mesures destinées notamment à compenser une éventuelle perte de leur pouvoir d'achat ainsi que la participation de l'entreprise aux frais de transport.

La mobilité géographique découlant de ce dispositif entraînera, pour les salariés concernés, par la modification de leur contrat de travail dont la procédure et les garanties sont précisées au chapitre I.III.

Article 1 : Les limites imposées à la mobilité au-delà de la zone géographique de l'emploi du salarié

Conformément aux dispositions de l'article L.2242-22 du Code du travail (issu de la Loi relative à la Sécurisation de l'Emploi), le présent accord définit la zone géographique d'emploi du salarié ainsi que les limites à la mobilité au-delà de cette zone, et ce dans le respect de la vie personnelle et familiale.

La zone géographique d'emploi est constituée par un rayon de 40 kms autour de son lieu de travail.

La mobilité au-delà de cette zone géographique est limitée, dans le cadre du présent accord, à un rayon de 20 kms supplémentaires.

Ces limites permettent de distinguer les mobilités géographiques suivantes :

- dans un rayon de 40 kms autour du lieu de travail : la mobilité géographique n'entraîne pas de modification d'un élément essentiel du contrat de travail du salarié, et ne doit donc pas être soumise à son accord préalable ;
- dans un rayon supérieur à 40 kms et inférieur à 60 kms autour du lieu de travail : la mobilité géographique entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail du salarié et conduit, en cas de refus, à la mise en place d'une procédure de licenciement individuel pour motif économique (conformément aux dispositions de l'article L.2242-22 du Code du travail).
- dans un rayon égal ou supérieur à 60 kms autour du lieu de travail : les autres dispositions du Code du travail s'appliquent.

Article 2 : Méthode d'évaluation des trajets

Certaines mesures ci-dessous listées sont applicables en cas d'augmentation du temps de trajet.

Les temps de trajet visés par le présent dispositif sont les temps de trajet avant et après déménagement, entre la résidence habituelle du salarié et la localisation du site qui l'emploie ou l'accueille.

Au sens du présent dispositif, est considéré comme temps de transport quotidien, le temps passé chaque jour pour effectuer le trajet aller-retour vers le nouveau lieu de travail.

Quel que soit le mode de locomotion effectivement utilisé par le salarié (véhicule personnel ou transport en commun), le calcul du temps de transport quotidien ainsi que celui de l'allongement subi se fait par principe sur la base de l'utilisation des transports en commun, en retenant le trajet le plus rapide, à l'exception des mesures d'aide à l'achat d'un véhicule personnel et d'indemnisation de l'utilisation du véhicule personnel.

Les salariés déclarent sur l'honneur les temps de transport quotidien à leurs heures habituelles de trajets avant et après déménagement.

La Direction des ressources humaines se réserve le droit de contrôler le temps ainsi déclaré, au regard notamment des informations collectées sur les sites RATP ou Mappy.

Article 3 : Les aides au déplacement

Article 3.1 : Indemnisation des titres de transport en commun

En cas d'utilisation de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos, CACIB prendra à sa charge, à hauteur de 90%, le coût des titres d'abonnement souscrits par les salariés au titre des trajets réalisés entre leur résidence habituelle et leur nouveau lieu de travail.

Le surcoût éventuel des frais de transport en commun rendu nécessaire du fait du déménagement du lieu de travail (changement de zone tarifaire, souscription d'un nouvel abonnement), seront pris en charge à hauteur de 100%, pendant une durée de trois ans, à compter de la date du déménagement effectif.

La prise en charge des titres de transport en commun s'effectue selon les modalités en vigueur au sein de l'entreprise.

Article 3.2 : Aide à l'acquisition d'un véhicule propre

Le système de co-voiturage est encouragé au moyen du versement d'une aide financière à l'acquisition d'un véhicule propre.

Sont également éligibles à cette aide financière les salariés qui feront le choix d'utiliser leur véhicule personnel dès lors que ce moyen de locomotion leur ferait gagner du temps pour accéder au site par rapport à l'utilisation des transports en commun.

Le salarié qui opte pour cette aide financière ne peut prétendre aux mesures de prise en charge des transports en commun avant l'expiration d'un délai de 12 mois.

3.2.1 Conditions d'éligibilité en cas de co-voiturage

L'aide à l'acquisition d'un véhicule propre bénéficiera à tout salarié qui s'inscrira dans une pratique régulière de co-voiturage, en tant que conducteur.

Pour en bénéficier, un formulaire de co-voiturage devra être rempli précisant le trajet accompagné et le nombre de covoitages effectués en moyenne par semaine, l'aide étant subordonnée à la réalisation de covoitages hebdomadaires réguliers en tant que conducteur.

Il est recommandé aux conducteurs d'informer leur compagnie d'assurance de la pratique du covoiturage pour se rendre à leur lieu de travail.

3.2.2 Conditions d'éligibilité en cas d'utilisation d'un véhicule personnel

Les salariés qui opteront pour l'utilisation de leur véhicule personnel (voiture, moto, scooter, vélomoteur, vélo, etc.) pour se rendre sur le nouveau lieu de travail, bénéficieront d'une aide financière à l'achat du véhicule, sous réserve que ce mode de locomotion leur procure un gain de temps journalier d'au moins 30 minutes (aller-retour) par rapport aux transports en commun.

Les salariés reconnus travailleurs Handicapés au sens de l'accord groupe Crédit Agricole S.A. en faveur de l'Emploi des Personnes Handicapées (ci-après accord « IPH ») du 13 Décembre 2010 sont éligibles à cette mesure d'aide sans condition et sans préjudice des financements qu'ils peuvent obtenir au titre de l'accord précité.

3.2.3 Montant de l'aide financière

L'aide financière est versée une seule fois, soit au profit du conducteur pratiquant le co-voiturage, soit au profit du conducteur utilisant son véhicule personnel pour se rendre sur le lieu de travail.

Le montant brut de l'aide, en cas d'acquisition d'un véhicule propre (neuf ou d'occasion) est équivalent à 30% du prix d'achat (TTC) du véhicule, à concurrence d'un plafond de 2 000 €.

Le véhicule propre s'entend, dans le cadre du présent dispositif, et au regard des normes actuellement en vigueur, d'un véhicule à moteur non taxé à l'achat par un « malus écologique », du fait de la quantité de dioxyde de carbone (CO₂) émise par kilomètre par le véhicule.

L'aide à l'acquisition d'un véhicule propre est versée sur présentation du justificatif d'achat (facture acquittée/acte de cession de véhicule) et sous réserve que l'acquisition ait été réalisée

dans les 2 mois précédant la date de prise de fonctions sur le nouveau lieu de travail ou dans les 6 mois suivants celle-ci.

Lorsque les deux conjoints¹, tous deux salariés de CACIB, sont éligibles aux mesures du présent article, l'aide n'est attribuée qu'une seule fois par foyer.

La prime est soumise à charges sociales et elle est assujettie à l'impôt sur le revenu.

Article 3.3 : Stage de conduite automobile

Les salariés qui feront le choix d'utiliser leur véhicule personnel pourront bénéficier d'une participation financière de l'employeur aux frais exposés en vue de l'obtention du permis de conduire (auto/moto) ou pour suivre un stage de remise à niveau, à hauteur de 50% des frais qu'ils auront engagés, et à concurrence d'un plafond de 1.000 euros.

Cette indemnité brute, soumise à charges sociales et fiscales, sera versée sur présentation d'une facture détaillée justifiant du paiement acquitté et de la copie du permis de conduire obtenu.

La formation à la conduite ou le stage de remise à niveau devront être engagés dans les 2 mois précédents la prise de fonctions sur leur nouveau lieu de travail, ou dans les 6 mois suivants celle-ci.

Le salarié qui opte pour cette prime ne peut prétendre aux mesures de prise en charge des transports en commun avant l'expiration d'un délai de 12 mois.

Article 3.4 : Indemnisation des frais de transport individuel

Les salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour rejoindre leur nouveau lieu de travail, et à condition que ce mode de transport soit plus rapide que les transports en commun, bénéficieront d'une prime unique et forfaitaire, soumise à charges sociales et à imposition, d'un montant de 1.000 euros bruts.

Les salariés pratiquant le covoiturage régulier bénéficieront de la même prime, quel que soit l'écart temps constaté avec l'utilisation des transports en commun.

La demande doit être formée au plus tard dans un délai de 6 mois suivant la prise de fonctions sur le nouveau lieu de travail.

Le salarié qui opte pour cette prime ne peut prétendre aux mesures de prise en charge des transports en commun avant l'expiration d'un délai de 12 mois.

¹ La notion de couple s'entend en cas de déclaration de mariage, de concubinage ou de cosignataires d'un pacte civil de solidarité

Article 3.5 : Prime relative aux services à la personne

Tous les salariés subissant un allongement du temps de transport pourront bénéficier du versement d'une prime afin de compenser les services à la personne auxquels ils pourraient avoir recours.

Cette prime, unique, globale et forfaitaire, sera versée une seule fois. Son montant, qui dépend de l'allongement du temps de transport quotidien, de l'âge et du nombre d'enfants à charge du salarié, est calculé selon les barèmes suivants :

1. Montant brut de la prime en fonction de l'allongement du temps de transport

Allongement du temps de transport quotidien	<30min	31 mn à 60 mn	Supérieur à 60 mn
Dotation par salarié	500 euros	800 euros	1.000 euros

2. Montant brut de la prime en fonction de l'âge et du nombre d'enfants à charge

Allongement du temps de transport quotidien supérieur à 30 mn	Enfant âgé de moins de 7 ans	Enfant âgé de 7 ans à 10 ans	Enfant âgé de 11 ans à 13 ans
Majoration par enfant à charge	2.000 euros	1.500 euros	1.300 euros

La prime est soumise à charges sociales et elle est assujettie à l'impôt sur le revenu.

Article 4 : Les aides au déménagement

4.1 : Dispositif commun d'aides au déménagement

Le dispositif commun s'adresse aux salariés qui choisissent de changer de résidence principale, qu'il s'agisse d'un logement locatif ou de l'achat d'un bien immobilier, pour se rapprocher de leur nouveau lieu de travail dans le cadre du présent accord.

4.1.1 Prestation de recherche d'un nouveau logement

Cette prestation, confiée à un professionnel, doit permettre à tous les salariés de trouver un logement avec le meilleur éclairage du marché, de gagner du temps et de faciliter l'intégration et la nouvelle implantation.

4.1.2 Prise en charge des frais de déménagement et jours de déménagement

Les frais de déménagement exposés par le salarié auprès du prestataire référencé par l'employeur, selon le niveau de prestation fixée, seront pris en charge, sur la base des frais réellement engagés, à hauteur d'un plafond de 5.000 euros.

La prise en charge CACIB s'effectue par paiement direct auprès de la société de déménagement lorsque le devis n'excède pas le plafond de 5.000 euros ; dans le cas contraire, la participation de

CACIB s'effectue par remboursement du salarié, sur production de la facture acquittée, dans la limite de 5.000 euros.

CACIB accorde deux jours ouvrés de déménagement

4.2 : Dispositif spécifique d'aides au déménagement

Une zone de 60 minutes (2h aller-retour) de transport en commun pour rejoindre le nouveau lieu de travail est définie.

Les aides au déménagement suivantes doivent permettre aux salariés de se domicilier à l'intérieur de la zone prédéfinie dès lors que leur résidence habituelle se situe à l'extérieur de celle-ci.

Les mesures d'aide au déménagement s'appliquent au salarié qui satisfait aux conditions cumulatives suivantes :

- sa domiciliation actuelle est distante de plus de 2 H A/R du nouveau lieu de travail
- et sa domiciliation future sera au plus distante de 2 H A/R du nouveau lieu de travail

Le dispositif spécifique suivant est également ouvert aux collaborateurs domiciliés à l'extérieur de la zone de 60 minutes mais effectuant un déménagement de leur résidence principale les plaçant toujours à l'extérieur de la zone de 60 min mais leur faisant gagner quotidiennement au moins 1H30 de transport en commun.

4.2.1 Congé exceptionnel

Les salariés désirant déménager pourront bénéficier d'un crédit de deux jours ouvrés de congés exceptionnels, pris sur le temps de travail, afin de faciliter leur recherche d'un nouveau logement, sur justification de fiches de visites d'appartement.

Ce crédit, qui peut être fractionné par demi-journée, est ouvert à compter de date d'acceptation de la proposition de modification du contrat de travail jusqu'au 12^{ème} mois suivant la prise de fonctions sur le nouveau lieu de travail.

4.2.2 Prime au déménagement

En complément de la prise en charge des frais de déménagement, les salariés bénéficiaires percevront une prime complémentaire, globale et forfaitaire, suite au déménagement de leur résidence principale.

Le montant de cette prime globale et forfaitaire est fixé comme suit :

- 5.000 euros bruts pour un célibataire

- 7.500 euros bruts pour un couple²
- 10.000 euros bruts pour un couple ou un célibataire avec au moins un enfant à charge.

Cette prime, soumise à charges sociales et à impôt, sera versée sur présentation d'un justificatif du nouveau lieu de résidence.

4.2.3 Mesures relatives à l'acquisition d'un bien immobilier

4.2.3.1 Prise en charge des frais d'agence et de notaire

Les frais d'agence et de notaire afférents à l'achat de la nouvelle résidence exposés par le salarié, seront pris en charge, sur présentation de justificatifs, dans la limite de:

- 4.000 euros bruts pour les frais d'agence
- 8.000 euros bruts pour les frais notariés

Les sommes correspondantes sont soumises à charges sociales et fiscales.

4.2.3.2 Prêt immobilier bonifié

L'analyse et le traitement des demandes de prêt immobilier, seront faites selon les modalités habituelles définies au sein de l'Offre groupe bancaire accordée aux salariés, dans les conditions préférentielles bonifiées suivantes:

- 1^{ère} tranche de l'emprunt comprise entre 0 et 100.000 euros : taux référent moins 60%
- 2^{ème} tranche de l'emprunt comprise entre 100.001 à 200.000 euros : taux référent moins 50 %
- 3^{ème} tranche de l'emprunt souscrit entre 200.001 à 300.000 euros : taux référent moins 40 %
- au-delà de 300.001€ : taux référent moins 30 % qui relève de l'Offre Groupe classique.

Les agences qui distribuent l'offre groupe sont

Pour LCL : Toutes les agences du réseau France.

Pour le CADIF : Toutes les agences du CADIF : L'accès à l'offre via le CADIF est de fait limité à l'Ile de France (hors Seine et Marne) et aux quatre cantons de l'Oise (Clermont, Estrée Saint Denis, Lassigny et Maignelay-Montigny).

Pour le CA Anjou-Maine, CA Aquitaine et CA Nord de France : toutes les agences du réseau.

Un bénéficiaire ne peut détenir plusieurs prêts immobiliers bonifiés que si ces prêts sont tous souscrits concomitamment au titre d'une seule et même opération immobilière.

Les prêts doivent être souscrits pour une durée d'emprunt unique.

En application de l'Offre groupe, les salariés quittant le Groupe Crédit Agricole cessent de bénéficier des avantages de l'Offre groupe, à la date de cessation de leur contrat de travail. Leurs

² La notion de couple s'entend en cas de déclaration de mariage, de concubinage ou de cosignataires d'un pacte civil de solidarité

tarifs sont basculés au taux référent, y compris en matière de prêt immobilier (au taux référent en vigueur lors de la souscription du prêt) pour la partie restant à courir.

4.2.4 Mesures relatives au logement locatif

4.2.4.1 Prise en charge des frais d'agence

Concernant les salariés optant pour la recherche d'un logement locatif à proximité du nouveau site, les frais de dossier des salariés ayant recours à l'assistance d'une agence immobilière feront l'objet d'une participation de l'employeur, sur justificatifs, dans la limite de 1.500 euros bruts.

Les sommes correspondantes sont soumises à charges sociales et fiscales.

4.2.4.2 Indemnité de double résidence

En cas de double loyer le salarié bénéficiera de la prise en charge du loyer du logement inoccupé pendant une durée maximum de 3 mois, sur production d'une quittance du logement quitté et quittance du nouveau logement.

Les sommes correspondantes sont soumises à charges sociales et fiscales.

4.2.4.3 Prise en charge de la différence entre l'ancien et le nouveau loyer

Dans l'hypothèse où un collaborateur locataire trouverait un nouveau logement dont le montant du loyer serait supérieur à celui de son ancien logement, le différentiel de loyer sera pris en charge par CA-CIB, pendant une durée maximale de 12 mois à compter de la date de déménagement, et dans la limite mensuelle de 200 € bruts.

Cette indemnité sera imposable et soumise à cotisations sociales en application de la réglementation en vigueur.

Une attention particulière sera apportée aux collaborateurs souhaitant bénéficier des mesures relatives au logement locatif en application du dispositif « **Action Logement** » mis en place au sein de CA-CIB (« 1% logement **patronal** »).

Chapitre I.III : Procédure et garanties liées à la mobilité fonctionnelle et/ou géographique

Sous-chapitre I : Procédure

Article 1 : Les salariés susceptibles d'être concernés

Le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- Etre titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée

- Occuper un poste d'un département ou service ayant vocation à être impacté par une transformation
- Occuper un poste concerné par une modification de poste
- Ne pas faire l'objet d'une procédure de licenciement
- Ne pas être en cours de préavis
- Ne pas être en cours d'un processus de rupture conventionnelle
- Ne pas avoir notifié sa démission ou son départ à la retraite sauf, en cas de départ à la retraite, si la proposition de modification du contrat de travail concerne tous les salariés appartenant à une même catégorie professionnelle au sein du service concerné.

Article 2 : L'identification des postes susceptibles d'être proposés

La modification de l'organisation du travail dans l'entreprise entraînera :

- la libération de postes par les salariés ayant refusé la mobilité qui leur aura été proposée dans le cadre du présent accord,
- la libération de postes par les salariés partant à la retraite,
- la création de postes liés au développement de certaines activités et à l'internalisation de certaines fonctions.

Les postes créés donneront lieu à l'établissement d'une fiche de poste détaillée comprenant notamment le descriptif des fonctions et la classification.

La libération de postes existants donnera lieu, si nécessaire, à l'actualisation de la fiche de poste correspondante.

La Cellule Mobilité telle que définie ci-dessous, procédera à ce travail d'identification et d'actualisation.

La fiche des postes créés ou libérés sera publiée dans la bourse de l'emploi de CA-CIB.

Les postes ainsi créés ou libérés seront, pour les fonctions support uniquement (hors postes concernés par une expatriation), réservés aux collaborateurs de CA-CIB ou du Groupe Crédit Agricole SA, pendant une durée d'un mois calendaire, dans le cadre d'une mobilité classique ou dynamique, à compter de leur création ou de leur libération.

A l'issue de ce délai d'un mois calendaire, ils pourront être pourvus par un recrutement externe.

Article 3 : La Cellule Mobilité

L'adaptation de l'organisation du travail s'appuyant sur une mobilité interne renforcée nécessite la constitution d'une équipe dédiée. Cette équipe prendra la forme d'une cellule CACIB de mobilité interne.

Elle sera constituée de gestionnaires de ressources humaines en charge de :

- L'identification des postes créés et libérés
- L'anticipation des mobilités liées aux départs en retraite permettant la libération de postes
- La gestion des demandes managériales concernant la définition des postes existants ou à créer
- La rédaction des fiches de postes créés ou modifiés et leur diffusion aux salariés concernés
- L'accueil et l'information des salariés potentiellement concernés par une mobilité géographique ou fonctionnelle
- La définition des parcours individualisés d'accès au poste
- L'accompagnement après la prise de poste du salarié en mobilité (coaching d'intégration)
- Le suivi avec les managers concernés des parcours d'intégrations dans les équipes d'accueil

L'effectif affecté au fonctionnement de la cellule mobilité centralisée sera adapté au nombre de mobilités proposées en fonction des projets de l'entreprise.

Article 4 : La phase de concertation

Conformément aux dispositions de l'article 15 de la Loi relative à la Sécurisation de l'Emploi (article L.2242-23 du Code du travail, alinéa 2), une phase de concertation préalable à l'éventuelle proposition d'une mobilité sera mise en place.

Cette phase se déroulera comme suit :

- CA-CIB informera individuellement, par courriel, les salariés potentiellement concernés par une proposition de modification de contrat de travail ;
- Un formulaire, visant à recueillir les éventuelles contraintes personnelles et familiales des salariés, sera joint à ce courriel ; ceux-ci disposeront d'un délai de 8 jours à compter de sa réception pour le retourner à la direction des ressources humaines ;
- Un entretien sera alors organisé, dans un délai maximal de 10 jours à compter de la remise du formulaire, au cours duquel seront évoquées les contraintes familiales et personnelles éventuellement exprimées, ainsi que l'offre de mobilité envisagée.

Article 5 : La proposition de mobilité interne

5.1 : Le choix des salariés potentiellement concernés par une proposition de modification de contrat de travail

Deux hypothèses peuvent se présenter :

- Le projet collectif cible directement les salariés concernés par une proposition de modification de contrat de travail : il n'y a pas lieu, dans ce cas, d'opérer un choix entre des salariés exerçant une même fonction
- Le projet collectif impacte, parmi des salariés exerçant une même fonction, une partie seulement de cette population sans cibler directement les salariés : CA-CIB pourra proposer, si elle l'estime compatible avec le projet, une période de volontariat ; si le nombre de volontaires est insuffisant ou si elle ne souhaite pas proposer une période de volontariat, CA-CIB désignera les salariés auxquels il sera proposé une modification de leur contrat de travail selon un ou plusieurs critères objectifs, définis dans le cadre du projet présenté aux représentants du personnel et en particulier à la Commission Emploi Formation du Comité d'Entreprise.

5.2 : La procédure de proposition

La proposition de modification du contrat de travail sera effectuée conformément aux dispositions de l'article L.1222-6 du Code du travail.

Le salarié recevra donc une proposition précisant la modification envisagée (par exemple : description du poste ou des fonctions modifiées, du nouveau lieu de travail, etc.) par lettre recommandée avec avis de réception l'informant qu'il dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception dudit courrier pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié sera réputé avoir accepté la modification proposée.

5.3 : La formalisation de l'acceptation de la modification et prise de poste

Le salarié qui aura accepté la proposition de modification signera un avenant à son contrat de travail afin de formaliser cette modification.

Il intègrera son nouveau poste dans un délai qui ne pourra être supérieur à 6 mois.

5.4 : Le refus de proposition de modification de contrat de travail

Le salarié refusant la modification proposée et ne postulant à aucun poste fera l'objet d'une procédure de licenciement individuel pour motif économique.

Il sera alors convoqué à un entretien préalable, par lettre recommandée avec avis de réception.

A l'issue de cet entretien préalable, le licenciement individuel du salarié pour motif économique lui sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception. La procédure spécifique sera applicable aux représentants du personnel.

Il pourra alors bénéficier des mesures d'accompagnement prévues ci-après.

Article 6 : Champ et modalités du reclassement interne des salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail

Conformément aux dispositions de l'article L.2242-23, 4^{ème} alinéa du Code du travail, issu de la Loi relative à la Sécurisation de l'Emploi (article 15), le reclassement des salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail sera recherché dans l'entreprise et le groupe Crédit Agricole, dans le périmètre suivant :

- postes de même qualification ou, si le salarié en fait la demande, de qualification inférieure,
- postes situés au sein du périmètre géographique délimité par le salarié lui-même.

Afin de déterminer ce périmètre, le salarié ayant refusé la modification de son contrat de travail recevra, par courriel, un formulaire de souhaits qu'il devra retourner dans un délai maximum de 8 jours à compter de sa réception. Si le salarié ne répond pas dans ce délai, il est réputé avoir renoncé à tout reclassement interne au sein du Groupe Crédit Agricole.

En cas de réponse dans le délai imparti, le salarié sera reçu en entretien au cours duquel les offres de reclassement disponibles dans le périmètre défini par le salarié seront évoquées.

A l'issue de cet entretien, le salarié recevra une lettre recommandée avec avis de réception, comprenant la liste de tous les postes disponibles au sein de l'entreprise et du groupe Crédit Agricole, ainsi qu'une offre de reclassement correspondant, dans la mesure du possible, aux souhaits exprimés par le salarié, aucune exclusivité n'étant attachée à cette offre.

Le salarié disposera alors d'un délai maximum de 8 jours pour faire part de sa candidature sur le poste proposé, ou sur un ou deux postes supplémentaires de son choix figurant sur la liste des postes disponibles. Cette candidature devra être adressée par courriel à la direction des ressources humaines (**adresse mail**).

Le curriculum vitae du salarié sera adressé à la direction opérationnelle ou au gestionnaire des ressources humaines du service d'accueil :

- Si le gestionnaire des ressources humaines ou la direction opérationnelle considère que le profil du candidat n'est pas adapté au poste auquel il a postulé, il sera adressé à l'intéressé un courriel lui précisant les raisons du refus de sa candidature.
- Si le service d'accueil souhaite poursuivre l'examen de la candidature du salarié, un entretien sera organisé avec la direction opérationnelle de ce service. Le salarié sera ensuite informé, par courriel, de l'acceptation ou du refus de sa candidature. En cas de refus, le courriel précisera les raisons de ce refus.

Si la candidature du salarié est refusée au(x) poste(s) au(x)quel(s) il a postulé, ou dans l'hypothèse où le salarié n'aurait postulé à aucun poste, il serait convoqué à un entretien

préalable, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

A l'issue de cet entretien préalable, le licenciement individuel du salarié pour motif économique lui serait notifié par lettre recommandée avec avis de réception. La procédure spécifique sera applicable aux représentants du personnel.

Il pourra alors bénéficier des mesures d'accompagnement prévues ci-après.

Sous-chapitre II : Garanties en cas d'acceptation de la proposition de modification du contrat de travail

Article 1 : Garantie liée au niveau de la rémunération fixe

Le salarié qui acceptera la proposition de modification de son contrat de travail bénéficiera du maintien du niveau de sa rémunération fixe.

Article 2 : Garantie liée au niveau de la classification personnelle

Le salarié qui acceptera la proposition de modification de son contrat de travail bénéficiera du maintien du niveau de sa classification personnelle.

Article 3 : Garantie liée à la qualification professionnelle

La modification acceptée garantira le maintien ou l'amélioration de la qualification professionnelle du salarié.

Article 4 : Conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale

Quel que soit le régime de temps de travail dont ils relèvent (heures/jours), les salariés qui acceptent une mobilité fonctionnelle ou géographique auront la faculté de réduire leur temps de travail pour une durée limitée à un an, sous réserve d'opter pour un temps choisi dans les six mois qui suivront la prise de leurs nouvelles fonctions.

Le temps choisi, à temps partiel ou à temps réduit, peut s'exercer selon l'un des régimes suivants :

- Réduction contractuelle du temps de travail mensuelle ou annuelle à hauteur de 10%, répartie sur 2 semaines, avec 5 jours travaillés la 1^{ère} semaine et 4 jours la 2^{nde}, la journée d'absence ne pouvant être le mercredi.

CACIB s'engage à accepter cette demande, avec la possibilité pour le manager de reporter le début de mise en œuvre de la mesure dans une limite de six mois à compter de la date de réception de la demande, et ce au regard des contraintes du service.

- Réduction contractuelle du temps de travail mensuelle ou annuelle à hauteur de 20%, avec une répartition hebdomadaire des jours travaillés sur 4 jours, la journée d'absence ne pouvant être le mercredi ;

CACIB s'engage à accepter cette demande, avec la possibilité pour le manager de reporter le début de mise en œuvre de la mesure dans une limite de six mois à compter de la date de réception de la demande, et ce au regard des contraintes du service.

L'option pour le temps choisi est prise pour une durée déterminée d'une année maximum.

Le salarié à temps choisi peut demander à revenir à un travail à temps plein ou à son régime de travail initial (si la durée du travail est supérieure à sa durée actuelle), de façon anticipée, lors d'événements ayant une grave répercussion sur ses ressources et notamment en cas de:

- Situation officielle de surendettement
- Divorce, séparation de corps, rupture de PACS, séparation du concubin notoire
- Perte involontaire de l'emploi, décès ou invalidité du conjoint, concubin notoire ou cosignataire du PACS

D'autres événements ayant une grave répercussion sur la situation familiale ou les ressources financières du salarié pourront être examinés par la direction des ressources humaines.

Le retour à temps plein ou au régime de travail initial interviendra dans un délai maximum d'un mois à compter de la réception de la demande et si possible le 1^{er} jour d'un mois civil.

Les salariés choisissant de réduire leur temps de travail à 80% verront leur rémunération ajustée en conséquence.

Ils bénéficieront, lors du passage à temps choisi, d'une prime salariale équivalente à un pourcentage de leur rémunération de base annuelle (RBA) de référence pour un travail à temps complet ou partiel, selon le temps de travail pratiqué précédemment par le salarié. Le montant de cette prime est équivalent à 8% de la RBA de référence précédant le passage à temps choisi.

Les collaborateurs choisissant de réduire leur temps de travail à 90 % bénéficieront, lors du passage à temps choisi, d'une prime salariale équivalente à 5% de leur RBA de référence précédent le passage à temps choisi.

Dans le respect de la réglementation en vigueur du régime général et afin de garantir les droits des salariés concernés en matière de retraite, les cotisations d'assurance vieillesse, de retraite complémentaire et supplémentaire le cas échéant seront calculées, pour les cotisations salariales, au choix du salarié, sur la base du nouveau salaire ou sur la base d'un salaire temps plein.

La prise en charge des cotisations sociales s'effectuera entre l'employeur et le salarié selon les taux habituels de répartition pratiqués dans la société.

En cas de départ ou de mise à la retraite du salarié soumis au régime du présent temps choisi, la société s'engage à calculer l'indemnité de départ afférente sur la base d'un salaire à temps plein ou partiel selon le temps de travail pratiqué précédemment par le salarié.

Il est rappelé que conformément aux engagements prévus par le dispositif mis en place pour faciliter l'accompagnement des salariés sur le site Evergreen, CA-CIB s'est engagée à ouvrir une négociation sur le télétravail au plus tard un an avant le déménagement collectif prévu sur le site.

Article 5 : Prise en compte des situations liées aux contraintes de handicap et de santé

5.1 : Prise en compte des situations liées aux contraintes de handicap

Les salariés reconnus travailleurs Handicapés au sens de l'accord groupe Crédit Agricole S.A. en faveur de l'Emploi des Personnes Handicapées (ci-après accord « IPH ») du 13 Décembre 2010 sont éligibles à l'aide à l'acquisition d'un véhicule propre, sans condition et sans préjudice des financements qu'ils peuvent obtenir au titre de l'accord précité (cf. article 2.2 – chap.2 – volet 1 – partie 3).

Les salariés reconnus travailleurs Handicapés au sein de l'accord IPH peuvent également bénéficier des dispositions d'aides au déménagement s'ils choisissent de déménager en vue de se rapprocher de leur nouveau lieu de travail, et ce, quel que soit l'éloignement de leur résidence habituelle.

L'ensemble du dispositif d'aides au déménagement a vocation à s'appliquer aux salariés handicapés sans préjudice des actions d'aide au logement qui seraient soumises à la validation de la mission centrale IPH.

Les salariés handicapés ayant accepté une mobilité fonctionnelle ou géographique pourront bénéficier :

- d'un budget de formation majoré à 10.000 € TTC par collaborateur (cf. article 2.2 – chap.2 – volet 1 – partie 3) ;
- 4 jours ouvrés de congé exceptionnel pour la recherche d'un nouveau logement ;
- d'une majoration de 5.000 € bruts de la prime forfaitaire de déménagement. Cette majoration ne sera due que sur présentation de justificatifs d'aménagements spécifiques du nouveau logement lié au handicap.

Aux dispositions prévues aux articles 3.1, 3.2 et 3.3 – chap.2 – volet 1 – partie 3 du dispositif, s'ajoute la prise en charge, sur justificatifs, des éventuelles « surprimes » d'assurance demandées par le prêteur dans le cas d'une acquisition immobilière. Cette prise en charge, soumise à charges sociales et fiscales, est limitée à 5.000 euros.

5.2 : Prise en compte des situations liées aux contraintes de santé

Un accord de méthode aux fins de négociation d'un accord d'entreprise sur le stress professionnel a été conclu le 8 février 2010.

Cet accord rappelle la nécessité de prévenir les risques psychosociaux au sein de CA-CIB ainsi que les dispositifs déjà mis en place, et notamment la création d'une commission paritaire sur la prévention et, le cas échéant, sur le traitement de ces risques.

Outre une campagne de sensibilisation au stress en milieu professionnel destinée à tous les salariés, l'accord de méthode a mis en place un dispositif d'aide et d'accompagnement psychologique par téléphone confié à une société externe, la société Psya.

Tous les collaborateurs peuvent, s'ils le souhaitent, bénéficier, gratuitement et anonymement, de cet accompagnement psychologique par téléphone.

Des moyens particuliers seront alloués afin de renforcer les capacités d'accueil téléphonique pour répondre dans les meilleures conditions possibles aux demandes des collaborateurs.

Un programme de formation sera mis en place afin de permettre à la hiérarchie de proximité d'orienter utilement les salariés en souffrance, notamment vers les services de santé au travail.

Chapitre II : L'accompagnement du salarié ayant refusé sa mobilité

Chapitre II.1 : L'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement versée au salarié faisant l'objet d'un licenciement individuel pour motif économique dans le cadre du présent accord présente le caractère de dommages et intérêts, notamment au titre du préjudice professionnel, de carrière et moral autre que le préjudice résultant de la perte de salaire.

Cette indemnité, comprenant l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement prévue à l'article 29.3 de la convention collective de la Banque, s'élève à 2 mois de salaire fixe brut par année d'ancienneté, dans la limite de 30 mois de salaire.

Il sera fait application, pour le calcul de cette indemnité, des principes suivants :

- le salaire mensuel fixe brut correspond à 100 % de la rémunération mensuelle fixe brute incluant la part du 13^{ème} mois (à l'exclusion de toute rémunération variable collective ou individuelle, de tout avantage en nature et de toute prime quelle qu'elle soit), calculée sur la base de la moyenne des douze mois précédant la date de notification du licenciement individuel pour motif économique.

Pour les salariés de CA-CIB France détachés à l'étranger, la notion de salaire ou de rémunération dans la présente documentation fait référence au salaire fixe brut de référence en France, à l'exclusion de toute rémunération perçue dans le pays d'accueil.

Pour les salariés de CA-CIB France travaillant à temps partiel pour motif thérapeutique, la rémunération de référence correspond à 100 % de la rémunération mensuelle fixe brute incluant la part du 13^{ème} mois (à l'exclusion de toute rémunération variable collective ou individuelle, de tout avantage en nature et de toute prime quelle qu'elle soit), calculée sur la base de la moyenne des douze mois travaillés à temps plein précédant la mise en œuvre du travail à temps partiel pour motif thérapeutique.

- le salaire fixe mensuel moyen pris en compte ne pourra être inférieur à 3.750 € bruts base temps plein. Ce salaire est porté à 4.500 € bruts pour les salariés parents isolés.
- l'ancienneté prise en compte court à compter de la date d'embauche jusqu'à la date d'expiration du préavis. En cas d'année d'ancienneté incomplète, l'indemnité sera calculée prorata temporis.
- sera pris en compte, pour le calcul de l'ancienneté, l'ensemble des périodes travaillées ainsi que les périodes assimilées comme telles par le Code du travail.

Pour les salariés à temps partiel/réduit, l'indemnité est calculée après application d'un coefficient d'abattement correspondant au pourcentage de temps de travail choisi par rapport à une base temps plein.

En cas d'alternance de travail à temps plein et à temps partiel/choisi, le montant de l'indemnité sera égal au cumul des calculs correspondant d'une part aux périodes effectuées à temps plein (sans coefficient d'abattement) et d'autre part aux périodes effectuées à temps partiel/réduit (avec application du ou s'il y a lieu des coefficients d'abattement correspondants), et ce dans la limite de 30 mois de salaire.

Cette indemnité sera versée au salarié :

- s'il n'a pas adhéré au congé de reclassement, à l'expiration de son préavis, avec son solde de tout compte,
- s'il a adhéré au congé de reclassement, à l'expiration du congé de reclassement, même si la durée du congé est supérieure à 6 mois. En cas d'interruption du congé de reclassement, l'indemnité sera versée dans le mois calendaire suivant cette interruption.

Cette indemnité sera soumise au régime social et fiscal selon la réglementation en vigueur à la date du versement de l'indemnité.

Chapitre II.II : Les indemnités liées au reclassement externe

Article 1 : Définition du reclassement externe

Les salariés faisant l'objet d'un licenciement individuel pour motif économique dans le cadre du présent accord pourront bénéficier des indemnités mentionnées ci-après la condition qu'ils fassent l'objet d'un reclassement externe dans un délai spécifique à chaque indemnité.

Par reclassement externe, il convient d'entendre, dans le cadre du présent accord :

- la création ou la reprise d'entreprise à condition d'en exercer effectivement le contrôle, c'est à dire détenir au moins 51 % du capital ou au moins 20 % du capital en exerçant une fonction de Direction au sein de l'entreprise, définie dans le K bis
- l'exercice d'une profession non salariée telle que : profession libérale, agent commercial, artisan, commerçant, agriculteur, auto-entrepreneur, etc.
- la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire d'au moins six mois.

Article 2 : Indemnité différentielle

En cas de reclassement externe, dans un délai de 12 mois à compter de la notification de son licenciement individuel pour motif économique, dans un emploi salarié en France dont le salaire fixe brut est inférieur à celui versé par CA-CIB dans le dernier emploi, une indemnité correspondant à la différence des deux salaires sera versée au salarié.

Cette indemnité, d'un montant maximum de 750 € bruts par mois, sera versée dans la limite de 24 mois.

Elle cessera automatiquement d'être versée en cas de rupture du nouveau contrat de travail ou d'expiration du contrat s'il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

Cette indemnité sera réglée par tranche de 6 mois, le premier versement intervenant à l'issue des 6 premiers mois d'activité. En cas de rupture ou d'expiration du contrat pendant une période de 6 mois, le versement correspondra à la seule période d'application du contrat.

Pour bénéficier de cette indemnité, le salarié devra adresser à la Direction des Ressources Humaines une copie de son contrat de travail signée et précisant le montant de sa rémunération, puis adresser par semestre une copie de ses bulletins de salaire.

Article 3 : Indemnité de reclassement à l'étranger

En cas de reclassement externe à l'étranger, en qualité de salarié, pour une durée minimum de 6 mois, dans un délai de 12 mois à compter de la notification de son licenciement individuel pour motif économique, le salarié bénéficiera d'une indemnité forfaitaire de 5.000 € bruts. Cette mesure ne se cumule pas avec la mesure relative à l'indemnité différentielle prévue à l'article 2.

Le salarié devra adresser à la Direction des Ressources Humaines une copie de son contrat de travail signée établissant son lieu de travail à l'étranger.

CA-CIB versera l'indemnité dans le mois suivant la réception de ce document.

Article 4 : Indemnité de parent isolé

En cas de reclassement externe d'un parent isolé dans un délai de 12 mois à compter de la notification de son licenciement individuel pour motif économique, ce dernier bénéficiera d'une indemnité forfaitaire de 4.500 € bruts.

Le salarié devra justifier de sa situation de parent isolé en adressant une copie de sa dernière déclaration de revenus à la Direction des Ressources Humaines.

CA-CIB versera l'indemnité dans le mois suivant la réception de ces documents.

Article 5 : Indemnité pour personne fiscalement à charge

En cas de reclassement externe, dans un délai de 12 mois à compter de la rupture du contrat de travail, d'un salarié assumant la charge d'une ou plusieurs personnes, ce dernier bénéficiera d'une indemnité forfaitaire de 2.000 € bruts, quel que soit le nombre de personnes fiscalement à charge.

Le salarié devra justifier de sa situation en adressant une copie de sa dernière déclaration de revenus à la Direction des Ressources Humaines.

CA-CIB versera l'indemnité dans le mois suivant la réception de ces documents.

Article 6 : Indemnité pour création ou reprise d'entreprise

Afin de favoriser la création et reprise d'activité, et à la condition que le projet ait été validé par CA-CIB si le salarié ne souhaite pas bénéficier du congé de reclassement, ou par le cabinet de reclassement pendant le congé de reclassement si le salarié souhaite bénéficier de ce dernier, l'intéressé bénéficiera d'une indemnité forfaitaire de 22.000 € bruts.

Pour pouvoir bénéficier de cette indemnité, le salarié devra :

- détenir au moins 51 % du capital ou au moins 20 % du capital en exerçant une fonction de Direction au sein de l'entreprise apparaissant sur le K bis, ou
- exercer une autre profession non salariée telle que : profession libérale, agent commercial, artisan, commerçant, agriculteur, auto-entrepreneur, etc.

Cette indemnité sera versée selon les modalités suivantes :

- 10.000 € bruts sur présentation de l'extrait K-Bis original ou de l'inscription au registre du commerce ou toute autre preuve attestant de la création effective de nouvelle entité, de la reprise d'entreprise ou de l'installation en qualité d'indépendant, sous réserve que la création ou la reprise soit effectuée avant l'issue du congé de reclassement,

- 7.000 € bruts 6 mois après la création ou la reprise de l'entreprise dès lors que la création ou la reprise a été effectuée avant l'issue du congé de reclassement.
- 5.000 € bruts 12 mois après la création ou la reprise de l'entreprise, sous réserve de l'existence d'une activité réelle de l'entreprise à ces deux dates, qui pourra être démontrée par tout moyen.

Cette indemnité pourra être majorée de 3.000 € bruts en cas d'embauche à temps plein d'un salarié de CA-CIB ayant fait l'objet d'un licenciement individuel pour motif économique dans le cadre du présent accord, sur présentation de la déclaration unique d'Embauche.

Article 7 : Portabilité de la prévoyance et de la mutuelle

Les salariés faisant l'objet d'un licenciement individuel pour motif économique dans le cadre du présent accord pourront bénéficier, s'ils sont pris en charge par l'assurance chômage, de la portabilité de la prévoyance et de la mutuelle à compter de l'expiration du contrat de travail (soit à l'expiration du préavis ou, en cas de congé de reclassement, à l'expiration du congé) pendant une durée maximum de 12 mois.

Le montant des cotisations sociales salariales sera pris en charge à 50% par CA-CIB et à 50% par le collaborateur pendant les 6 premiers mois puis à 100% par le collaborateur pendant la période restante.

Afin de bénéficier de cette mesure, le collaborateur devra en faire la demande dans un délai de 6 mois à compter de la rupture de son contrat de travail.

Cette mesure cessera de s'appliquer si, pendant la période de 12 mois, le collaborateur n'est plus éligible à la portabilité en application des dispositions définies par l'Accord National Interprofessionnel du 11 Janvier 2008 et ses avenants (par exemple : retour à l'emploi, expiration des droits à l'allocation chômage, etc.).

Article 8 : Indemnité compensatrice de congés payés et compte épargne temps

Les droits à congés payés annuels acquis au moment de l'expiration du préavis et non utilisés seront payés sous forme d'indemnité compensatrice de congés payés, avec le solde de tout compte, à l'expiration du congé de reclassement ou, à défaut de congé, à l'expiration du préavis.

Cette indemnité est soumise à cotisations et charges sociales applicables aux salaires.

De même, les jours RTT acquis et non utilisés ainsi que les jours épargnés sur le compte épargne temps seront payés sous forme d'une indemnité compensatrice avec le solde de tout compte.

Article 9 : Participation, intéressement et épargne salariale

Les fonds non disponibles pourront être débloqués au moment de la rupture du contrat de travail (date de sortie d'effectif) si le collaborateur en fait la demande.

La participation et l'intéressement de l'année en cours seront versés l'année suivante au prorata du temps de présence.

Article 10 : Conditions bancaires

Les salariés faisant l'objet d'un licenciement individuel pour motif économique dans le cadre du présent accord continueront à bénéficier pendant les deux années suivant l'expiration de leur préavis des tarifications bancaires dont ils bénéficiaient antérieurement, sur les produits souscrits avant la rupture des liens contractuels.

Les prêts immobiliers en cours à la date du départ se poursuivront dans les mêmes conditions jusqu'à leur terme. Les collaborateurs qui décideraient de rembourser ce prêt immobilier par anticipation seraient exonérés des pénalités afférentes.

Article 11 : Priorité de réembauchage

Les salariés faisant l'objet d'un licenciement individuel pour motif économique dans le cadre du présent accord pourront bénéficier d'une priorité de réembauchage au sein de CA-CIB pendant une durée d'un an à compter de la date de rupture de leur contrat de travail, à condition d'en manifester le souhait auprès de CA-CIB dans ce même délai.

La priorité de réembauchage concerne les postes compatibles avec la qualification des salariés et également les postes qui correspondraient à une nouvelle qualification acquise après la rupture du contrat de travail, sous réserve cependant que les salariés informent CA-CIB de cette nouvelle qualification.

Chapitre II.III : Les mesures d'accompagnement des salariés dans la recherche d'un emploi

Article 1 : Le congé de reclassement

Les salariés faisant l'objet d'un licenciement individuel pour motif économique dans le cadre du présent accord pourront bénéficier d'un congé de reclassement d'une durée de 6 mois comprenant le préavis de rupture.

La durée de ce congé est majorée pour les salariés âgés de 45 ans et plus dans les conditions prévues ci-dessous. Pour bénéficier de la majoration, le salarié concerné doit avoir 45 ans révolus le jour de la notification de son licenciement.

1.1. L'adhésion au congé de reclassement

Le collaborateur disposera d'un délai de huit jours calendaires à compter de la date de notification de son licenciement individuel pour motif économique pour faire connaître son accord d'adhésion au congé de reclassement. L'absence de réponse dans ce délai sera assimilée à un refus.

En cas d'acceptation du congé de reclassement, celui-ci débutera à l'expiration du délai de réponse.

Il appartiendra au collaborateur qui en aura été informé de prendre contact avec le cabinet de reclassement.

1.2. La mise en œuvre du congé de reclassement

La durée maximale du congé de reclassement incluant le préavis sera de 6 mois.

Pendant le congé de reclassement, le salarié sera maintenu dans les effectifs de l'entreprise.

Le salarié qui adhèrera au congé de reclassement sera dispensé d'exécution de son préavis puis dispensé d'activité pendant la durée du congé excédant le préavis.

Il bénéficiera, pendant le congé de reclassement, des prestations du cabinet de reclassement, à savoir un accompagnement personnalisé.

Dès que le collaborateur prendra contact avec le cabinet de reclassement, un entretien sera organisé afin de déterminer le projet professionnel de reclassement du salarié ainsi que ses modalités de mise en œuvre.

A l'issue de cet entretien, le cabinet de reclassement remettra à CA-CIB et au salarié, en main propre ou par lettre recommandée AR, un document précisant :

- le terme du congé de reclassement,
- les prestations du cabinet de reclassement,
- selon le cas, les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience,
- les obligations du salarié dans le cadre du congé,
- sa rémunération pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis,
- les conditions de rupture du congé de reclassement.

Ce document sera établi en double exemplaires et devra être signé par le salarié.

Le salarié disposera d'un délai de 15 jours calendaires pour signer le document à compter de la date de sa présentation. L'absence de signature par le salarié vaudra refus et, dans ce cas, l'employeur notifiera la fin du congé de reclassement.

1.3. L'indemnisation du congé de reclassement

- Pendant son préavis, le salarié percevra la rémunération normalement due au titre de cette période.
- L'indemnité de congé de reclassement versée au-delà du préavis sera égale à 100 % de la rémunération mensuelle fixe brute incluant la part du 13^{ème} mois (à l'exclusion de toute rémunération variable collective ou individuelle, de tout avantage en nature et de toute prime quelle qu'elle soit), calculée sur la base de la moyenne des douze mois précédant la date de notification du licenciement individuel pour motif économique.

Cette allocation bénéficie d'exonérations de charges sociales conformément à la réglementation en vigueur. Elle est en revanche intégralement assujettie à la CSG-CRDS ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

- En cas de reclassement externe pendant le congé de reclassement, ledit congé est interrompu. Dans cette hypothèse, le salarié percevra une indemnité correspondant au montant de l'allocation qu'il aurait perçue s'il n'avait pas été reclassé, et ce dans la limite de 3 mois maximum d'allocation excédant le préavis.

1.4. Situation du salarié pendant le congé de reclassement

- Durant le congé de reclassement, le salarié s'engage à :
 - participer aux actions du cabinet de reclassement et se présenter aux convocations qui lui sont adressées,
 - mener personnellement une démarche active dans le cadre du projet qui a été validé,
 - suivre les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience proposées.

Dans l'hypothèse où, en l'absence de motif légitime, le salarié n'effectuerait pas les actions proposées ou ne se présenterait pas aux invitations du cabinet de reclassement, il sera réputé renoncer au bénéfice du congé de reclassement, ce dernier pouvant alors être rompu.

- Les congés payés acquis au titre des périodes de travail antérieures à l'entrée en congé de reclassement donneront lieu au paiement de l'indemnité compensatrice. Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, le salarié n'acquerra pas de droits aux congés payés.

La période de congé de reclassement excédant le préavis ne sera pas prise en compte pour la participation, l'intéressement, le calcul du 13ème mois et de l'indemnité de départ.

- La couverture sociale sera maintenue pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis : le salarié bénéficiera du maintien des droits aux prestations en espèces du régime obligatoire d'assurance maladie maternité invalidité dont il relevait antérieurement, ainsi que du bénéfice d'une couverture prévoyance décès et invalidité.

En cas de maladie, le salarié percevra l'allocation de congé de reclassement, déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale. Au terme de l'arrêt maladie, le salarié bénéficiera de nouveau du montant total de l'allocation du congé de reclassement si le terme n'est pas atteint.

Pendant le congé de reclassement, le salarié pourra demander le remboursement des frais de déplacements engagés pour se rendre à tout entretien de recrutement, de reprise ou de création d'entreprise, sous réserve de la validation préalable par CA-CIB et selon les conditions fixées par la politique en vigueur dans l'entreprise.

Le salarié devra restituer, au plus tard à la fin de la période de préavis, le matériel mis à sa disposition dont le véhicule de fonction s'il en bénéficiait.

1.5. L'interruption anticipée du congé de reclassement du fait du reclassement externe

Si un reclassement externe est concrétisé avant le terme du congé de reclassement, le salarié concerné devra en informer immédiatement la Direction des Ressources Humaines :

- par courrier (lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge),
- en précisant la date effective de création ou de reprise d'activité. La date de présentation de cette lettre fixera la fin du congé de reclassement (article R.1233-36 du Code du travail).

1.6. Accompagnement par le cabinet de reclassement

Les collaborateurs ayant adhéré au congé de reclassement bénéficieront de l'assistance du cabinet de reclassement, dans les conditions décrites ci-dessous.

a La durée et les moyens

Le cabinet choisi assistera le collaborateur dans toutes les étapes du reclassement externe durant une période maximale de 6 mois (majorée pour les salariés âgés de 45 ans et plus dans les conditions définies ci-après). L'âge du salarié sera apprécié au jour de la notification de son licenciement individuel pour motif économique.

La mission du cabinet sera d'accompagner le collaborateur vers un reclassement externe. Dans ce cadre, tous les moyens logistiques et humains seront mis en œuvre pour faciliter la réalisation de ses projets professionnels.

b Les engagements réciproques pour le retour à l'emploi

Le cabinet de reclassement proposera à tous les collaborateurs actifs qui en feraient la demande par écrit au moins une offre valable d'Emploi (OVE) dans les conditions décrites ci-après.

Une OVE correspond à une proposition écrite d'embauche répondant aux critères suivants :

- CDI, CDD ou Contrat de Travail de Temporaire d'au moins 6 mois,
- Emploi situé dans le même bassin d'emploi, sauf accord exprès du salarié,
- correspondant au métier, aux compétences, aux aptitudes ou aux objectifs professionnels du salarié tels que définis à l'issue du bilan professionnel.

Cet engagement s'entend pour un collaborateur actif et présentant un projet professionnel réaliste. On entend par actif, un salarié qui :

- participe à l'ensemble des animations, ateliers de travail et entretiens proposés par les consultants,
- se présente à chaque entretien de recrutement obtenu,
- mène personnellement des actions construites et constantes de recherche d'emploi,
- tient régulièrement informé le cabinet de reclassement de ses propres démarches.

On entend par réaliste, un projet qui est cohérent avec l'attente des entreprises dans le métier visé.

Dans le cas où un salarié cesserait de suivre les actions entreprises, le cabinet de reclassement en avisera la Direction des Ressources Humaines, et se dégagera de son obligation de proposer une OVE pour ce candidat.

c Un suivi personnalisé

Les collaborateurs adhérant au congé de reclassement bénéficieront des prestations suivantes :

- Formation à la recherche d'Emploi,
- Groupes de travail et ateliers consacrés à la conduite des entretiens d'Embauche,
- Entretiens individuels de suivi de projet,
- Elaboration de parcours de formation :
- définition précise du besoin de formation,
- recherche des financements possibles et montage administratif du dossier,
- inscription du candidat au stage et suivi de l'intégration,
- validation des acquis de la formation (VAE) par rapport à l'objectif visé,
- intégration de la formation dans le CV et le projet professionnel visé.

d Des actions de formation

Les collaborateurs qui le souhaitent pourront bénéficier d'actions de formation.

Ces actions de formation seront prioritairement celles préconisées par le cabinet de reclassement.

Ces formations sont les suivantes :

- Bilan de compétences / bilan d'orientation

Le collaborateur ayant opté pour un reclassement externe pourra bénéficier d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'orientation réalisé, à la condition qu'il n'ait pas déjà bénéficié d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'orientation dans les 12 mois précédant sa demande.

Ce bilan permettra au collaborateur d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, afin de définir son projet professionnel et/ou de formation.

- La formation d'adaptation

Des stages de courte durée seront proposés aux collaborateurs qui ne seraient pas immédiatement opérationnels pour occuper leur nouveau poste.

La durée et le contenu du stage seront fonction des besoins du collaborateur tels qu'ils auront été définis avec le cabinet de reclassement en partenariat avec la Direction des Ressources Humaines.

- Les actions de mise à niveau

Il peut s'agir de formations de base et de connaissances générales sur des aspects fondamentaux du métier que le collaborateur sera amené à exercer.

- Les formations de reconversion

Il s'agit de formations visant à retrouver un emploi salarié ou à créer une activité indépendante dans un domaine d'activité différent de l'emploi exercé au sein de CA-CIB.

Le programme de formation sera soit proposé directement par le candidat et validé par le cabinet de reclassement, soit proposé par le cabinet de reclassement au candidat en fonction des besoins qu'il aura exprimés.

Si la formation de reconversion paraît irréaliste ou irréalisable, le cabinet de reclassement avertira le candidat par courrier remis en main propre (ou recommandé AR en cas d'absence) de cette difficulté et l'invitera à se diriger vers une autre action de formation.

Article 2 : Le maintien de l'assiette de cotisations pendant le congé de reclassement

L'allocation de reclassement est soumise aux cotisations et prélèvements sociaux correspondant à la retraite complémentaire (Novalis Retraite, AGIRC et ARRCO) ainsi qu'à la retraite supplémentaire (ALLIANZ – article 83).

L'assiette des cotisations, les taux ainsi que la répartition des charges et cotisations sociales correspondantes sont calculés conformément aux modalités en vigueur dans l'entreprise.

Les délibérations ARRCO (22 B) et AGIRC (D25) prévoient que la possibilité de faire bénéficier les salariés en congé de reclassement de points de retraite moyennant le versement de cotisations pour la durée du congé qui excède celle du préavis, et dans la limite de neuf mois, doit faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Dans ces conditions, il est convenu que le décompte suivant des cotisations de retraite complémentaire et supplémentaire pendant le congé de reclassement, pour la période excédant le préavis, se fera dans les conditions suivantes :

- Les cotisations au titre de la retraite complémentaire et de la retraite supplémentaire seront calculées, sur la période du congé de reclassement excédant la durée normale de préavis des bénéficiaires de ce congé, sur la base de leur rémunération mensuelle fixe brute, comme si les salariés concernés avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales.

Pour rappel la rémunération mensuelle fixe brute représente, pour chaque salarié, 100 % de la rémunération mensuelle fixe brute incluant la part du 13^{ème} mois (à l'exclusion de toute rémunération variable collective ou individuelle, de tout avantage en nature et de toute prime quelle qu'elle soit), calculée sur la base de la moyenne des douze mois précédant la date de notification du licenciement individuel pour motif économique.

- Ainsi :
 - Les taux de cotisation et la répartition des charges entre l'entreprise et le salarié demeurent identiques à ceux pratiqués pour les salariés poursuivant leur activité professionnelle.
 - Les cotisations salariales seront précomptées sur l'allocation de reclassement.

En conséquence, les salariés éligibles au congé de reclassement dans le cadre du présent accord bénéficieront, au-delà de la période de préavis, d'une assiette de calcul de leurs cotisations de retraite complémentaire et supplémentaire supérieure au montant de l'allocation effectivement perçue.

- Les salariés qui adhéreront au congé de reclassement prendront à leur charge les cotisations sociales salariales, l'entreprise prenant à sa charge les cotisations sociales patronales.

Article 3 : Le Droit individuel à la formation (DIF)

Les collaborateurs faisant l'objet d'un licenciement individuel pour motif économique pourront demander à utiliser leurs droits au DIF, avant la fin de leur préavis s'ils n'ont pas adhéré au congé de reclassement ou avant la fin du congé de reclassement s'ils y ont adhéré, pour suivre une action de formation, suivre un bilan de compétences ou une VAE. Les collaborateurs en ayant fait la demande dans ce délai bénéficieront alors d'un délai de douze mois suivant la date de rupture de leur contrat de travail pour utiliser leur droit à DIF.

Dans ce cadre, la prise en charge des différentes actions de formation est limitée au montant de l'allocation de formation fixée en application de la loi du 4 mai 2004 et de la loi du 24 novembre 2009.

Chapitre II.IV : L'allongement de la durée du congé de reclassement pour les salariés âgés de 45 ans et plus

Pour la mise en œuvre des mesures décrites ci-dessous, l'âge du salarié sera apprécié à la date de notification du licenciement individuel pour motif économique dans le cadre du présent accord.

Dans le cadre du présent accord, les salariés âgés de 45 ans et plus qui feront l'objet d'un licenciement individuel pour motif économique à la suite de leur refus d'une proposition de mobilité bénéficieront d'un allongement de la durée du congé de reclassement, s'ils y adhèrent, dans les conditions suivantes :

- Pour les salariés dont l'âge est compris entre 45 ans et 54 ans : la durée du congé de reclassement est portée à 12 mois.

L'indemnité de congé de reclassement du 7^{ème} au 12^{ème} mois du congé de reclassement est égale à 80% de la rémunération mensuelle fixe brute incluant la part du 13^{ème} mois (à l'exclusion de toute rémunération variable collective ou individuelle, de tout avantage en nature et de toute prime quelle qu'elle soit), calculée sur la base de la moyenne des douze mois précédant la date de notification du licenciement individuel pour motif économique.

- Pour les salariés âgés de 55 ans et plus : la durée du congé de reclassement est portée à 18 mois.

L'indemnité de congé de reclassement est égale à :

- 100% de la rémunération mensuelle fixe brute (telle que définie ci-dessus) pendant les 6 premiers mois incluant le préavis,
- 80% de la rémunération mensuelle fixe brute (telle que définie ci-dessus) du 7^{ème} au 12^{ème} mois du congé de reclassement,
- 65 % de la rémunération mensuelle fixe brute (telle que définie ci-dessus) du 13^{ème} au 18^{ème} mois du congé de reclassement.

L'allocation de reclassement n'est pas assujettie aux charges sociales (à l'exception de la CSG/CRDS à la charge du salarié) dans la limite de 9 mois de congé de reclassement.

A compter du 10^{ème} mois du congé de reclassement, l'allocation est assujettie à l'ensemble des charges et cotisations sociales applicables aux salaires.

Par ailleurs, cette indemnité est imposable dans sa totalité au titre de l'impôt sur le revenu.

PARTIE II : L'ANTICIPATION DES PROJETS DE DEMENAGEMENTS VERS LES SITES EVERGREEN ET EVERWOOD

VOLET 1 : LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Dans le cadre des projets de déménagements et de regroupement géographique des filiales du Groupe Crédit Agricole S.A. (CASA) sur les sites de Montrouge (« Evergreen ») et de Saint Quentin en Yvelines (« Everwood »), les parties souhaitent d'ores et déjà convenir des mesures d'accompagnement des salariés de l'entreprise vers leur nouveau lieu de travail.

Quatre types de mesures d'accompagnement pourront être mises en place :

- des aides au déplacement,
- des aides au déménagement,
- des mesures touchant à l'organisation du travail,
- la recherche de solutions par le biais de la mobilité interne.

CHAPITRE I : Champ d'application

Article 1 : Bénéficiaires et conditions d'éligibilité

Relèvent du champ d'application du présent dispositif les salariés qui occupent un emploi pérenne confirmé au sein de CA-CIB, à la date des déménagements collectifs, et dont le lieu de travail est transféré vers le site Evergreen ou le site Everwood.

Les mesures proposées bénéficient aux salariés qui satisfont aux critères d'éligibilité définis à chacune des mesures d'accompagnement.

Sauf dispositions particulières prévoyant une application rétroactive ou anticipée des mesures d'accompagnement, l'accès au bénéfice des dispositions est ouvert aux salariés éligibles à la date des déménagements effectifs.

En vue de faciliter le transfert des salariés éligibles à Evergreen et à Everwood, certaines mesures sont rendues accessibles par anticipation (aides au déménagement, à l'acquisition d'un véhicule propre, etc.). Toutefois, en cas de versement de l'aide par anticipation et de démission de CA-CIB préalable au transfert sur le site Evergreen ou le site Everwood, le salarié sera tenu de rembourser, à la date de son départ effectif, les sommes ainsi perçues.

Article 2 : Méthode d'évaluation des trajets

Les temps de trajet visés par le présent dispositif sont les temps de trajet avant et après déménagement des départements concernés, entre la résidence habituelle du salarié et la localisation du département qui l'emploie.

Au sens du présent dispositif, est considéré comme temps de transport quotidien, le temps passé chaque jour pour effectuer le trajet aller-retour vers le nouveau lieu de travail.

Quel que soit le mode de locomotion effectivement utilisé par le salarié (véhicule personnel ou transport en commun), le calcul du temps de transport quotidien ainsi que celui de l'allongement subi se fait par principe sur la base de l'utilisation des transports en commun, en retenant le trajet le plus rapide, à l'exception des mesures d'aide à l'achat d'un véhicule personnel et d'indemnisation de l'utilisation du véhicule personnel.

Les salariés déclarent sur l'honneur les temps de transport quotidien à leurs heures habituelles de trajets avant et après déménagement.

La Direction des ressources humaines se réserve le droit de contrôler le temps ainsi déclaré, au regard notamment des informations recueillies sur les sites RATP et Mappy.

CHAPITRE II : Aides au déplacement

Article 1 : Indemnisation des titres de transport en commun

En cas d'utilisation de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos, CACIB prendra à sa charge, à hauteur de 90%, en lieu et place de sa participation actuelle, le coût des titres d'abonnement souscrits par les salariés au titre des trajets réalisés entre leur résidence habituelle et leur nouveau lieu de travail.

Le surcoût éventuel des frais de transport en commun rendu nécessaire du fait du déménagement du lieu de travail (changement de zone tarifaire, souscription d'un nouvel abonnement), seront pris en charge à hauteur de 100%, pendant une durée de trois ans, à compter de la date du déménagement effectif.

La prise en charge des titres de transport en commun s'effectue selon les modalités en vigueur au sein de l'entreprise.

Article 2 : Aide à l'acquisition d'un véhicule propre

Le système de co-voiturage est encouragé au moyen du versement d'une aide financière à l'acquisition d'un véhicule propre.

Sont également éligibles à cette aide financière les salariés qui feront le choix d'utiliser leur véhicule personnel dès lors que ce moyen de locomotion leur ferait gagner du temps pour accéder au site par rapport à l'utilisation des transports en commun.

Le salarié qui opte pour cette aide financière ne peut prétendre aux mesures de prise en charge des transports en commun avant l'expiration d'un délai de 12 mois.

2.1 Conditions d'éligibilité en cas de co-voiturage

L'aide à l'acquisition d'un véhicule propre bénéficiera à tout salarié qui s'inscrira dans une pratique régulière de co-voiturage, en tant que conducteur.

Pour en bénéficier, un formulaire de co-voiturage devra être rempli précisant le trajet accompagné et le nombre de covoitages effectués en moyenne par semaine, l'aide étant subordonnée à la réalisation de covoitages hebdomadaires réguliers en tant que conducteur. Il est recommandé aux conducteurs d'informer leur compagnie d'assurance de la pratique du covoiturage pour se rendre à leur lieu de travail.

2.2 Conditions d'éligibilité en cas d'utilisation d'un véhicule personnel

Les salariés qui opteront pour l'utilisation de leur véhicule personnel (voiture, moto, scooter, vélomoteur, vélo...) pour se rendre sur le nouveau lieu de travail, bénéficieront d'une aide financière à l'achat du véhicule, sous réserve que ce mode de locomotion leur procure un gain de temps journalier d'au moins 30 minutes (aller-retour) par rapport aux transports en commun.

Les salariés reconnus travailleurs Handicapés au sens de l'accord groupe Crédit Agricole S.A. en faveur de l'Emploi des Personnes Handicapées (ci-après accord « IPH ») du 13 Décembre 2010 sont éligibles à cette mesure d'aide sans condition et sans préjudice des financements qu'ils peuvent obtenir au titre de l'accord précité.

2.3 Montant de l'aide financière

L'aide financière est versée une seule fois, soit au profit du conducteur pratiquant le co-voiturage, soit au profit du conducteur utilisant son véhicule personnel pour se rendre sur le lieu de travail.

Le montant brut de l'aide, en cas d'acquisition d'un véhicule propre (neuf ou d'occasion) est équivalent à 30% du prix d'achat (TTC) du véhicule, à concurrence d'un plafond de 2 000 €.

Le véhicule propre s'entend, dans le cadre du présent dispositif, et au regard des normes actuellement en vigueur, d'un véhicule à moteur non taxé à l'achat par un « malus écologique », du fait de la quantité de dioxyde de carbone (CO2) émise par kilomètre par le véhicule.

L'aide à l'acquisition d'un véhicule propre est versée sur présentation du justificatif d'achat (facture acquittée/acte de cession de véhicule) et sous réserve que l'acquisition ait été réalisée dans les 2 mois précédant la date de prise de fonctions sur le nouveau lieu de travail ou dans les 6 mois suivants celle-ci.

Lorsque les deux conjoints³, appartenant à la même entité, sont éligibles aux mesures du présent article, l'aide n'est attribuée qu'une seule fois par foyer.

³ La notion de couple s'entend en cas de déclaration de mariage, de concubinage ou de cosignataires d'un pacte civil de solidarité

La prime est soumise à charges sociales et elle est assujettie à l'impôt sur le revenu.

Article 3 : Stage de conduite automobile

Les salariés qui feront le choix d'utiliser leur véhicule personnel pourront bénéficier d'une participation financière de l'employeur aux frais exposés en vue de l'obtention du permis de conduire (auto/moto) ou pour suivre un stage de remise à niveau, à hauteur de 50% des frais qu'ils auront engagés, et à concurrence d'un plafond de 1.000 euros.

Cette indemnité brute, soumise à charges sociales et fiscales, sera versée sur présentation d'une facture détaillée justifiant du paiement acquitté.

La formation à la conduite ou le stage de remise à niveau devront être engagés dans les 2 mois précédents la prise de fonctions sur leur nouveau lieu de travail, ou dans les 6 mois suivants celle-ci.

Le salarié qui opte pour cette prime ne peut prétendre aux mesures de prise en charge des transports en commun avant l'expiration d'un délai de 12 mois.

Article 4 : Indemnisation des frais de transport individuel

Les salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour rejoindre leur nouveau lieu de travail, et à condition que ce mode de transport soit plus rapide que les transports en commun, bénéficieront d'une prime unique et forfaitaire, soumise à charges sociales et à imposition, d'un montant de 1.000 euros bruts.

Les salariés pratiquant le covoiturage régulier bénéficieront de la même prime, quel que soit l'écart temps constaté avec l'utilisation des transports en commun.

La demande doit être formée au plus tard dans un délai de 6 mois suivant la prise de fonctions sur le nouveau lieu de travail.

Le salarié qui opte pour cette prime ne peut prétendre aux mesures de prise en charge des transports en commun avant l'expiration d'un délai de 12 mois.

Article 5 : Prime concernant les services à la personne

Tous les salariés subissant un allongement du temps de transport pourront bénéficier du versement d'une prime afin de compenser les services à la personne auxquels ils pourraient avoir recours.

Cette prime, unique, globale et forfaitaire, sera versée une seule fois. Son montant, qui dépend de l'allongement du temps de transport quotidien, de l'âge et du nombre d'enfants à charge du salarié, est calculé selon les barèmes suivants :

1. Montant brut de la prime en fonction de l'allongement du temps de transport

Allongement du temps de transport quotidien	<30min	31 mn à 60 mn	Supérieur à 60 mn
Dotation par salarié	500 euros	800 euros	1.000 euros

2. Montant brut de la prime en fonction de l'âge et du nombre d'enfants à charge

Allongement du temps de transport quotidien supérieur à 30 mn	Enfant âgé de moins de 7 ans	Enfant âgé de 7 ans à 10 ans	Enfant âgé de 11 ans à 13 ans
Majoration par enfant à charge	2.000 euros	1.500 euros	1.300 euros

La prime est soumise à charges sociales et elle est assujettie à l'impôt sur le revenu.

CHAPITRE III : Aides au déménagement

Article 1 : Période d'application

Le salarié pourra bénéficier des mesures d'aide au déménagement si son changement de résidence principale est réalisé dans les 12 mois précédant le déménagement effectif de CA-CIB vers Evergreen et Everwood et, au plus tard, dans les 36 mois suivants celui-ci.

Dans ce cas, les aides au déménagement prévues dans le présent dispositif lui seront versées à l'occasion de l'opération de changement de résidence.

Afin de faciliter davantage le choix des salariés, la période d'éligibilité aux mesures d'aides au déménagement est avancée pour tous les salariés dès la mise en place du dispositif, néanmoins dans ce cas, les sommes prévues au dispositif ne leur seront versées qu'un an avant le déménagement effectif de l'entité qui l'emploie ou l'accueille, à l'exception du prêt immobilier qui sera mis en place dès l'opération d'acquisition.

Lorsque les deux conjoints⁴ sont éligibles aux mesures du présent article, l'aide n'est attribuée qu'une seule fois par foyer.

Article 2 : Dispositif commun d'aides au déménagement

Le dispositif commun s'adresse aux salariés qui choisissent de changer de résidence principale, qu'il s'agisse d'un logement locatif ou de l'achat d'un bien immobilier, pour se rapprocher de leur nouveau lieu de travail dans le cadre du présent accord.

⁴ La notion de conjoint s'entend en cas de déclaration de mariage, de concubinage ou de cosignataires d'un pacte civil de solidarité

2.1 Prestation de recherche d'un nouveau logement

Cette prestation, confiée à un professionnel, doit permettre à tous les salariés de trouver un logement avec le meilleur éclairage du marché, de gagner du temps et de faciliter l'intégration et la nouvelle implantation.

2.2 Prise en charge des frais de déménagement et jours de déménagement

Les frais de déménagement exposés par le salarié auprès du prestataire référencé par l'employeur, selon le niveau de prestation fixée, seront pris en charge, sur la base des frais réellement engagés, à hauteur d'un plafond de 5.000 euros.

La prise en charge CACIB s'effectue par paiement direct auprès de la société de déménagement lorsque le devis n'excède pas le plafond de 5.000 euros ; dans le cas contraire, la participation de CACIB s'effectue par remboursement du salarié, sur production de la facture acquittée, dans la limite de 5.000 euros.

CACIB accorde deux jours ouvrés de déménagement.

Article 3 : Dispositif spécifique d'aides au déménagement

Une zone de 60 minutes (2h aller-retour) de transport en commun pour rejoindre le nouveau lieu de travail est définie.

Les aides au déménagement suivantes doivent permettre aux salariés de se domicilier à l'intérieur de la zone prédéfinie dès lors que leur résidence habituelle se situe à l'extérieur de celle-ci.

Les mesures d'aide au déménagement s'appliquent au salarié qui satisfait aux conditions cumulatives suivantes :

- sa domiciliation actuelle est distante de plus de 2 H A/R du nouveau lieu de travail
- et sa domiciliation future sera au plus distante de 2 H A/R du nouveau lieu de travail

Le dispositif spécifique suivant est également ouvert aux collaborateurs domiciliés à l'extérieur de la zone de 60 minutes mais effectuant un déménagement de leur résidence principale les plaçant toujours à l'extérieur de la zone de 60 min mais leur faisant gagner quotidiennement au moins 1H30 de transport en commun.

3.1 Congé exceptionnel

Les salariés désirant déménager pourront bénéficier d'un crédit de deux jours ouvrés de congés exceptionnels, pris sur le temps de travail, afin de faciliter leur recherche d'un nouveau logement, sur justification de fiches de visites d'appartement.

Ce crédit, qui peut être fractionné par demi-journée, est ouvert à compter de l'acceptation de la proposition de modification du contrat de travail jusqu'au 12^{ème} mois suivant la prise de fonctions sur le nouveau lieu de travail.

3.2 Prime au déménagement

En complément de la prise en charge des frais de déménagement, les salariés bénéficiaires percevront une prime complémentaire, globale et forfaitaire, suite au déménagement de leur résidence principale.

Le montant de cette prime globale et forfaitaire est fixé comme suit :

- 5.000 euros bruts pour un célibataire
- 7.500 euros bruts pour un couple⁵
- 10.000 euros bruts pour un couple ou un célibataire avec au moins un enfant à charge.

Cette prime, soumise à charges sociales et à impôt, sera versée sur présentation d'un justificatif du nouveau lieu de résidence.

3.3 Mesures relatives à l'acquisition d'un bien immobilier

3.3.1 Prise en charge des frais d'agence et de notaire

Les frais d'agence et de notaire afférents à l'achat de la nouvelle résidence exposés par le salarié, seront pris en charge, sur présentation de justificatifs, dans la limite de:

- 4.000 euros bruts pour les frais d'agence
- 8.000 euros bruts pour les frais notariés

Les sommes correspondantes sont soumises à charges sociales et fiscales.

3.3.2 Prêt immobilier bonifié

L'analyse et le traitement des demandes de prêt immobilier, seront faites selon les modalités habituelles définies au sein de l'Offre groupe bancaire accordée aux salariés⁸, dans les conditions préférentielles bonifiées suivantes:

- 1^{ère} tranche de l'emprunt comprise entre 0 et 100.000 euros : taux référent moins 60%
- 2^{ème} tranche de l'emprunt comprise entre 100.001 à 200.000 euros : taux référent moins 50 %
- 3^{ème} tranche de l'emprunt souscrit entre 200.001 à 300.000 euros : taux référent moins 40 %
- au-delà de 300.001€ : taux référent moins 30 % qui relève de l'Offre Groupe classique.

Les agences qui distribuent l'offre groupe sont

⁵ La notion de couple s'entend en cas de déclaration de mariage, de concubinage ou de cosignataires d'un pacte civil de solidarité

Pour LCL : Toutes les agences du réseau France.

Pour le CADIF : Toutes les agences du CADIF : L'accès à l'offre via le CADIF est de fait limité à l'Ile de France (hors Seine et Marne) et aux quatre cantons de l'Oise (Clermont, Estrée Saint Denis, Lassigny et Maignelay-Montigny).

Pour le CA Anjou-Maine, CA Aquitaine et CA Nord de France : toutes les agences du réseau.

Un bénéficiaire ne peut détenir plusieurs prêts immobiliers bonifiés que si ces prêts sont tous souscrits concomitamment au titre d'une seule et même opération immobilière.

Les prêts doivent être souscrits pour une durée d'emprunt unique.

En application de l'Offre groupe, les salariés quittant le Groupe Crédit Agricole cessent de bénéficier des avantages de l'Offre groupe, à la date de cessation de leur contrat de travail. Leurs tarifs sont basculés au taux référent, y compris en matière de prêt immobilier (au taux référent en vigueur lors de la souscription du prêt) pour la partie restant à courir.

3.4 Mesures relatives au logement locatif

3.4.1 Prise en charge des frais d'agence

Concernant les salariés optant pour la recherche d'un logement locatif à proximité du nouveau site, les frais de dossier des salariés ayant recours à l'assistance d'une agence immobilière feront l'objet d'une participation de l'employeur, sur justificatifs, dans la limite de 1.500 euros bruts.

Les sommes correspondantes sont soumises à charges sociales et fiscales.

3.4.2 Indemnité de double résidence

En cas de double loyer le salarié bénéficiera de la prise en charge du loyer du logement inoccupé pendant une durée maximum de 3 mois, sur production d'une quittance du logement quitté et quittance du nouveau logement.

Les sommes correspondantes sont soumises à charges sociales et fiscales.

Article 4 : Mesures spécifiques liées au handicap

Les salariés reconnus travailleurs Handicapés au sens de l'article 4.4 l'accord groupe Crédit Agricole S.A. en faveur de l'Emploi des Personnes Handicapées (ci-après accord « IPH ») du 13 Décembre 2010 pourront bénéficier d'aides au déménagement s'ils choisissent de déménager en vue de se rapprocher de leur nouveau lieu de travail, et ce, quel que soit l'éloignement de leur résidence habituelle.

L'ensemble du dispositif d'aides au déménagement a vocation à s'appliquer aux salariés handicapés sans préjudice des actions d'aide au logement qui seraient soumises à la validation de la mission centrale IPH.

Aux dispositions prévues aux articles 3.1, 3.2 et 3.3 – chap.2 – volet 1 – partie 2 du dispositif, s'ajoute la prise en charge, sur justificatifs, des éventuelles « surprimes » d'assurance demandées par le prêteur dans le cas d'une acquisition immobilière. Cette prise en charge, soumise à charges sociales et fiscales, est limitée à 5.000 euros.

CHAPITRE IV : Organisation du travail

L'allongement du temps de trajet quotidien peut être atténué par le recours au temps choisi qui constitue une solution alternative d'organisation du travail.

Quel que soit le régime de temps de travail dont ils relèvent (heures/jours), les salariés impactés par le changement de leur lieu de travail, dans le cadre des déménagements Evergreen et Everwood, ont la faculté de réduire leur temps de travail pour une durée limitée à une année, sous réserve d'opter pour un temps choisi dans les six mois qui suivront la prise de leurs nouvelles fonctions.

Le temps choisi, à temps partiel ou à temps réduit, peut s'exercer selon l'un des régimes suivants :

- Réduction contractuelle du temps de travail mensuelle ou annuelle à hauteur de 10%, répartie sur 2 semaines, avec 5 jours travaillés la 1^{ère} semaine et 4 jours la 2^{nde}, le jour d'absence ne pouvant être le mercredi.

La société s'engage à accepter cette demande, avec la possibilité pour le manager de reporter le début de mise en œuvre de la mesure dans une limite de six mois à compter de la date de réception de la demande, et ce au regard des contraintes du service.

- Réduction contractuelle du temps de travail mensuelle ou annuelle à hauteur de 20%, avec une répartition hebdomadaire des jours travaillés sur 4 jours, le jour d'absence ne pouvant être le mercredi ;

La société s'engage à accepter cette demande, avec la possibilité pour le manager de reporter le début de mise en œuvre de la mesure dans une limite de six mois à compter de la date de réception de la demande, et ce au regard des contraintes du service.

L'option pour le temps choisi est prise pour une durée déterminée d'une année.

Le salarié à temps choisi peut demander à revenir à un travail à temps plein ou à son régime de travail initial (si la durée du travail est supérieure à sa durée actuelle), de façon anticipée, lors d'événements ayant une grave répercussion sur ses ressources et notamment en cas de:

- Situation officielle de surendettement
- Divorce, séparation de corps, rupture de PACS, séparation du concubin notoire
- Perte involontaire de l'emploi, décès ou invalidité du conjoint, concubin notoire ou cosignataire du PACS

D'autres événements ayant une grave répercussion sur la situation familiale ou les ressources financières du salarié pourront être examinés par la direction des ressources humaines.

Le retour à temps plein ou au régime de travail initial interviendra dans un délai maximum d'un mois à compter de la réception de la demande et si possible le 1^{er} jour d'un mois civil.

Les salariés choisissant de réduire leur temps de travail à 80% verront leur rémunération ajustée en conséquence.

Ils bénéficieront, lors du passage à temps choisi, d'une prime salariale équivalente à un pourcentage de leur rémunération de base annuelle (RBA) de référence pour un travail à temps complet ou partiel, selon le temps de travail pratiqué précédemment par le salarié. Le montant de cette prime est équivalent à 8% de la RBA de référence précédant le passage à temps choisi.

Les collaborateurs choisissant de réduire leur temps de travail à 90 % bénéficieront, lors du passage à temps choisi, d'une prime salariale équivalente à 5% de leur RBA de référence précédent le passage à temps choisi.

Dans le respect de la réglementation en vigueur du régime général et afin de garantir les droits des salariés concernés en matière de retraite, les cotisations d'assurance vieillesse, de retraite complémentaire et supplémentaire le cas échéant seront calculées, pour les cotisations salariales, au choix du salarié, sur la base du nouveau salaire ou sur la base d'un salaire temps plein.

La prise en charge des cotisations sociales s'effectuera entre l'employeur et le salarié selon les taux habituels de répartition pratiqués dans la société.

En cas de départ ou de mise à la retraite du salarié soumis au régime du présent temps choisi, la société s'engage à calculer l'indemnité de départ afférente sur la base d'un salaire à temps plein ou partiel selon le temps de travail pratiqué précédemment par le salarié.

CHAPITRE V : Situations particulières

Dans certaines hypothèses particulières où l'allongement du temps de transport occasionne des situations difficiles, le collaborateur pourra demander qu'une recherche de mobilité intra-groupe soit recherchée et bénéficier, à ce titre, des mesures de GPEC prévues dans le présent accord.

La commission de suivi examinera les suites données à cette demande, et pourra faire des recommandations à ce titre.

VOLET 2 : LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA GESTION DE FIN DE CARRIERE

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont souhaité évoquer la situation des salariés concernés par le futur déménagement de la société CA-CIB vers les sites Evergreen et Everwood, qui seraient en mesure de liquider leur retraite à taux plein préalablement ou concomitamment à la période envisagée pour les déménagements.

Conscientes de l'inutilité d'imposer un tel changement de lieu de travail à ces collaborateurs, la Direction et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont engagé une réflexion en vue de la mise en place d'un dispositif d'accompagnement spécifique.

Les parties sont convenues du dispositif distinguant les deux hypothèses suivantes :

- Les salariés pouvant liquider leur départ à la retraite à taux plein entre le 1^{er} septembre 2013 et le 1^{er} mars 2016, soit pendant la période précédant celle prévue pour le déménagement,
- Les salariés pouvant liquider leur départ à la retraite à taux plein entre le 1^{er} avril 2016 et le 1^{er} juillet 2018, soit pendant la période concomitante et postérieure à celle prévue pour le déménagement.

Ce dispositif est applicable aux salariés de CA-CIB exerçant leurs fonctions en France ou, pour les salariés de CA-CIB France détachés à l'étranger, titulaires d'un contrat de travail de droit français.

Chapitre I : Départ à la retraite précédant le projet de déménagements

Les salariés pouvant liquider leur retraite à taux plein entre le 1^{er} septembre 2013 et le 1^{er} mars 2016 au plus tard bénéficieront d'une indemnité de départ spécifique s'ils notifient leur départ à la retraite entre le 1^{er} septembre 2013 et le 30 novembre 2015.

Pour bénéficier de cette indemnité de départ spécifique :

- Les salariés ayant acquis la possibilité de liquider leur retraite à taux plein avant le 1^{er} septembre 2013 devront obligatoirement la liquider entre le 1^{er} septembre 2013 et le 1^{er} avril 2014.
- Les salariés qui acquerront la possibilité de liquider leur retraite à taux plein entre le 1^{er} septembre 2013 et le 1^{er} avril 2014 devront obligatoirement la liquider le 1^{er} avril 2014 au plus tard.
- Les salariés qui acquerront la possibilité de liquider leur retraite à taux plein entre le 1^{er} avril 2014 et le 1^{er} mars 2016 devront obligatoirement la liquider à la première date possible.

A défaut, l'indemnité ne sera pas due.

Le salarié notifiant son départ à la retraite dans ce cadre peut bénéficier du congé spécifique de préparation à la retraite prévu par le plan d'action sur l'emploi des salariés seniors. La durée de ce congé sera, conformément aux dispositions du plan d'action, proratisée si la notification du départ à la retraite intervient moins d'une année avant le départ effectif à la retraite. Si le collaborateur ne prend pas les jours de congés spécifiques dont il peut bénéficier, ces jours sont définitivement perdus, sans indemnisation possible.

Le salarié notifiant son départ à la retraite dans ce cadre et qui dispose, préalablement à son départ effectif à la retraite, de droits sur son compte épargne temps, pourra :

- prendre tout ou partie des jours de congés épargnés sur son compte épargne temps. Les jours de congés pris, à raison de 5 jours par semaine (hors jours fériés), devront nécessairement être décomptés par mois calendaires (le salarié pouvant prendre un mois de congé, deux mois, trois mois, etc., dans la limite de ses droits) et seront décomptés afin de précéder immédiatement le départ effectif à la retraite. Si le salarié fait le choix de ne pas utiliser la totalité des jours de congés payés épargnés sur son compte épargne temps, ou s'il bénéficie d'un reliquat de jours ne pouvant représenter un mois calendaire, ce surplus sera monétisé dans le cadre du paiement du solde de tout compte.

Ou bien

- monétiser l'intégralité de ses droits épargnés sur son compte épargne temps dans le cadre du paiement de son solde de tout compte.

Le salarié devra informer son Responsable des Ressources Humaines, lors de la notification de son départ à la retraite, de son souhait concernant l'utilisation des jours épargnés sur son compte épargne temps.

La notification du départ à la retraite devra être adressée par le salarié à la Direction des Ressources Humaines, par courrier remis en main propre ou recommandé AR. Elle devra être accompagnée des relevés CNAV justifiant la possibilité, pour le collaborateur, de liquider sa retraite à taux plein au titre du régime général à l'issue d'un préavis minimum de 3 mois.

Le départ à la retraite du collaborateur sera alors effectif le 1^{er} jour du mois calendaire suivant l'expiration du délai de préavis.

Le montant de cette indemnité spécifique, qui comprend l'indemnité de départ à la retraite, s'élèvera à :

- 12 mois de rémunération mensuelle fixe brute incluant la part du 13^{ème} mois (à l'exclusion de toute rémunération variable collective ou individuelle, de tout avantage en nature et de toute prime quelle qu'elle soit), calculée sur la base de la moyenne des douze mois précédant la date de notification de départ à la retraite, si le collaborateur a une ancienneté au sein du Groupe CRÉDIT AGRICOLE inférieure ou égale à 10 ans,

- 18 mois de rémunération mensuelle fixe brute incluant la part du 13^{ème} mois (à l'exclusion de toute rémunération variable collective ou individuelle, de tout avantage en nature et de toute prime quelle qu'elle soit), calculée sur la base de la moyenne des douze mois précédant la date de notification de départ à la retraite, si le collaborateur a une ancienneté au sein du Groupe CRÉDIT AGRICOLE supérieure à 10 ans et inférieure ou égale à 20 ans,
- 24 mois de rémunération mensuelle fixe brute incluant la part du 13^{ème} mois (à l'exclusion de toute rémunération variable collective ou individuelle, de tout avantage en nature et de toute prime quelle qu'elle soit), calculée sur la base de la moyenne des douze mois précédant la date de notification de départ à la retraite, si le collaborateur a plus de 20 ans d'ancienneté au sein du Groupe CRÉDIT AGRICOLE.

Pour les salariés de CA-CIB France détachés à l'étranger, la notion de salaire ou de rémunération dans la présente documentation fait référence au salaire fixe brut de référence en France, à l'exclusion de toute rémunération perçue dans le pays d'accueil.

Un salarié qui choisit de bénéficier de cette mesure ne pourra bénéficier d'aucune autre mesure du présent accord.

Chapitre II : Dispositif de gestion de fin de carrière lié aux déménagements

Chapitre II.I : Objet

Le présent dispositif vise à mettre en place un accompagnement des salariés afin de leur assurer une transition progressive entre leur période d'activité et leur départ effectif à la retraite.

Ce dispositif prévoit trois mesures :

- Un entretien de bilan de carrière et de préparation au départ à la retraite,
- Un allègement du temps de travail,
- Un congé de fin de carrière.

Ces mesures seront proposées aux salariés de CA-CIB qui en feront la demande, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité définies dans le présent chapitre.

Ce dispositif s'articule autour des principes suivants :

- La période de fin de carrière est d'une durée maximale de 30 mois comprenant 3 mois minimum et 6 mois maximum d'allègement du temps de travail suivis d'un congé de fin de carrière d'une durée comprise entre 18 mois et 24 mois en fonction de la première

date de liquidation de la retraite à taux plein,

- Le droit du salarié de bénéficier du congé de fin de carrière ne sera acquis que si :
 - Il est en mesure de liquider sa retraite à taux plein entre le 1^{er} avril 2016 et le 1^{er} janvier 2019. A défaut, le salarié continuera d'exercer ses fonctions, à temps plein, à l'issue de la période d'allègement du temps de travail.
 - Il s'engage à bénéficier de ce dispositif entre la date de conclusion du présent accord triennal et sa date d'expiration, dans les conditions définies ci-après.

Chapitre II.II : Entretien de bilan de carrière et de préparation au départ à la retraite

Article 1 : Salariés éligibles

Les salariés de CA-CIB titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et âgés de 57 ans et plus peuvent bénéficier d'un bilan de carrière et de préparation au départ à la retraite. Le salarié éligible peut en faire la demande auprès du Responsable Ressources Humaines de son métier.

Pour bénéficier du congé de fin de carrière, le collaborateur doit obligatoirement effectuer l'entretien de bilan de carrière et de préparation au départ à la retraite. Il n'est toutefois pas tenu, lors de cet entretien, de se prononcer de façon irrévocable sur sa volonté de bénéficier ou non du congé de fin de carrière.

Article 2 : Contenu de l'entretien

Cet entretien donne lieu à :

- La réalisation d'un bilan de carrière,
- Des échanges sur les perspectives d'évolution dans l'entreprise jusqu'au départ à la retraite,
- La présentation des dispositifs de gestion de fin de carrière proposés (allègement du temps de travail, congé de fin de carrière, etc.).

Si le collaborateur en fait la demande, cet entretien peut également donner lieu à :

- Une reconstitution de carrière (sur la base des relevés de carrières CNAV, Agirc et Arcco que le salarié aura préalablement transmis), qui sera réalisée par un prestataire externe choisi par CA-CIB,
- Une simulation financière valorisant le montant de sa pension à venir, qui sera réalisée par un prestataire externe choisi par CA-CIB,
- L'arrêt d'une date de principe envisagée par le collaborateur pour son départ à la retraite.

Article 3 : Calendrier

L'entretien doit se dérouler entre le 1^{er} septembre 2013 et le 31 janvier 2014 inclus.

Cet entretien se déroulera pendant le temps de travail et sera rémunéré comme tel.

Chapitre II.III : Allègement du temps de travail

Article 1 : Salariés éligibles

Sont éligibles à l'allègement de leur temps de travail les salariés de CA-CIB :

- titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée avec CA-CIB entre la date de conclusion du présent accord triennal et sa date d'expiration,
- employés à temps plein ou bénéficiant d'un temps partiel supérieur à 80%,
- pouvant liquider leur retraite à taux plein au titre du régime général d'assurance vieillesse dans un délai compris entre 18 mois et 24 mois (en fonction des dates mentionnés au chapitre IV – article 2 ci-dessous), à l'issue de la période d'allègement du temps de travail d'une durée minimale de 3 mois et maximale de 6 mois,
- ayant réalisé un entretien de bilan de carrière et de préparation au départ à la retraite,
- avoir une ancienneté dans le groupe CAsa d'au moins 15 ans à l'expiration de la période d'allègement.

Le salarié remplissant ces conditions doit, pour bénéficier d'un allègement de son temps de travail :

- présenter ses relevés de carrières CNAV, Agirc et Arcco afin de justifier de la date à laquelle il pourra prendre sa retraite à taux plein,
- prendre l'engagement ferme et irrévocable de liquider sa retraite à cette date.

Pour bénéficier d'une période d'allègement du temps de travail, le collaborateur devra présenter sa candidature à son Responsable des Ressources Humaines **entre le 1^{er} février 2014 et la date d'expiration du présent accord.**

Cette candidature devra être formalisée par écrit par un courrier remis en main propre contre décharge ou un courrier recommandé AR.

Si le collaborateur ne présente pas sa candidature dans ce délai, il perdra tout droit à bénéficier de l'allègement du temps de travail et à bénéficier d'un congé de fin de carrière.

Article 2 : Mise en œuvre

La durée du travail du salarié est réduite à 80% d'un temps plein.

Cet allègement prend la forme d'une journée d'absence par semaine, qui ne peut être le mercredi.

La durée de la période d'allègement du temps de travail est comprise entre 3 mois et 6 mois.

Article 3 : Situation du salarié

Pendant la période d'allègement du temps de travail, la rémunération fixe du salarié est indexée sur son temps de travail, et représente 80% de la rémunération fixe brute correspondant à un temps plein.

Les congés payés acquis pendant cette période sont calculés sur la base de la durée du travail réduite à 80%, ainsi que les jours RTT.

Le salarié peut bénéficier, pendant cette période :

- d'une bonification de sa rémunération brute de 5% s'il entreprend, sur son temps libre, des actions philanthropiques ou caritatives auprès d'associations ou d'ONG, sur la base du bénévolat. L'association ou l'ONG sera proposée par le salarié et acceptée par CA-CIB préalablement à la mise en œuvre du dispositif, et le salarié devra prendre des engagements fermes sur la réalisation de ces actions. En cas de non-respect de ces engagements ou de cessation de ces actions, le versement de la bonification sera immédiatement interrompu.
- d'une bonification de sa rémunération brute de 10% s'il entreprend, sur son temps de travail, des actions de transmission du savoir et de l'expérience au sein de l'entreprise. Le contenu et le calendrier de ces actions seront définis préalablement à la mise en œuvre du dispositif par la DRH et le métier concernés, et soumis à l'accord du collaborateur. En l'absence d'accord, aucune bonification ne sera accordée.

Le salarié peut également bénéficier, pendant cette période, du maintien des cotisations de retraites de base, complémentaires et supplémentaire sur la base de sa rémunération de référence à temps plein (le salarié paie les cotisations salariales, l'entreprise prend à sa charge le paiement des cotisations patronales).

La rémunération de référence à temps plein correspond à 100 % de la rémunération mensuelle fixe brute incluant la part du 13^{ème} mois (à l'exclusion de toute rémunération variable collective ou individuelle, de tout avantage en nature et de toute prime quelle qu'elle soit), calculée sur la base de la moyenne des douze mois travaillés à temps plein précédant la période d'allègement du temps de travail.

Article 4 : Formalisation de l'allègement

Un avenant au contrat de travail du collaborateur sera signé afin de formaliser la mise en œuvre de l'allègement de son temps de travail.

Cet avenant précisera notamment :

- l'abaissement de son temps de travail à 80% d'un temps plein
- la rémunération correspondante
- la journée d'absence hebdomadaire convenue
- la date de mise en œuvre du dispositif, choisie d'un commun accord,
- la durée d'allègement du temps de travail, comprise entre 3 et 6 mois.

Le jour où le collaborateur signera son avenant, il devra indiquer par écrit à son Responsable des Ressources Humaines :

- s'il entend ou non bénéficier du congé de fin de carrière à l'issue de la période d'allègement du temps de travail, ou bien
- qu'il prendra sa décision au plus tard un mois avant l'expiration de la période d'allègement du temps de travail.

Si le collaborateur n'informe pas par écrit (par courrier remis en main propre ou par courrier recommandé AR) son Responsable des Ressources Humaines dans le délai imparti, il sera réputé avoir renoncé au bénéfice du congé de fin de carrière.

L'allègement de la durée du travail pourra être interrompu avant l'expiration de la période initialement convenue dans l'avenant au contrat de travail, uniquement dans les cas suivants :

- Divorce ou rupture de PACS du salarié
- Décès ou invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie du conjoint du salarié.

Article 5 : Expiration de la période d'allègement

A l'expiration de la période d'allègement du temps de travail, le salarié pourra bénéficier du congé de fin de carrière :

- s'il en a fait le choix et s'il remplit les conditions d'éligibilité à cette date,
- s'il peut liquider sa retraite à taux plein entre 1^{er} avril 2016 et le 1^{er} Janvier 2019,
- s'il ne peut ni bénéficier du congé de fin de carrière, ni liquider sa retraite à taux plein, reprendra son activité à temps plein (ou à temps partiel supérieur à 80% si tel était sa situation avant de bénéficier du dispositif).

L'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la base de la rémunération de référence à taux plein (ou, le cas échéant, sur la base de son temps partiel supérieur à 80%) avant la mise en œuvre de l'allègement du temps de travail.

Chapitre IV : Congé de fin de carrière

Article 1 : Salariés éligibles

Sont éligibles au congé de fin de carrière les salariés de CA-CIB :

- titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée avec CA-CIB,
- pouvant liquider leur retraite à taux plein au titre du régime général d'assurance vieillesse dans un délai compris entre 18 mois et 24 mois à compter du début du congé de fin de carrière, conformément aux dates prévues à l'article 2 ci-dessous,
- ayant bénéficié du dispositif d'allègement du temps de travail pendant une période comprise entre 3 et 6 mois précédant le congé, ou bénéficiant d'une durée du travail à temps partiel inférieure ou égale à 80% d'un temps plein,
- ayant une ancienneté dans le groupe CA Sa d'au moins 15 ans.

Le salarié remplissant ces conditions doit, pour bénéficier du congé de fin de carrière :

- présenter ses relevés de carrières CNAV, Agirc et Arcco afin de justifier de la date à laquelle il pourra prendre sa retraite à taux plein,
- prendre l'engagement ferme et irrévocable de liquider sa retraite à cette date.

Article 2 : Mise en œuvre et durée du congé de fin de carrière

Le congé de fin de carrière débute à l'expiration de la période d'allègement du temps de travail et expire la veille du jour du départ à la retraite du salarié.

La durée du congé dépend de la première date à laquelle le salarié peut liquider sa retraite à taux plein au titre du régime général de la Sécurité Sociale, conformément au tableau ci-dessous.

1 ^{ère} date de liquidation de la retraite à taux plein	Durée du congé de fin de carrière
Entre le 1 ^{er} avril 2016 et le 1 ^{er} juillet 2017	18 mois
Le 1 ^{er} août 2017	19 mois
Le 1 ^{er} septembre 2017	20 mois
Le 1 ^{er} octobre 2017	21 mois
Le 1 ^{er} novembre 2017	22 mois
Le 1 ^{er} décembre 2017	23 mois
Entre le 1 ^{er} janvier 2018 et le 1 ^{er} janvier 2019	24 mois

Article 3 : Situation du salarié

3.1 Suspension du contrat de travail

Pendant toute la durée dudit congé, le contrat de travail du salarié est suspendu. Le collaborateur est dispensé de toute activité professionnelle ; le versement de son salaire est, en conséquence, suspendu.

Le contrat de travail étant suspendu, le congé de fin de carrière ne génère ni congés payés ni RTT.

Le salarié continue à faire partie des effectifs de l'entreprise et à bénéficier, pendant le congé de fin de carrière, de la protection sociale de l'entreprise, et notamment de la mutuelle et de la prévoyance.

Le salarié continue à bénéficier, pendant son congé de fin de carrière :

- des œuvres sociales et culturelles du Comité d'entreprise, son allocation de remplacement étant prise en compte pour le calcul du budget des œuvres sociales et culturelles du Comité d'entreprise,
- des conditions bancaires spécifiques réservées aux salariés de l'entreprise.

Le salarié devra restituer, avant d'entrer dans le congé de fin de carrière, le matériel mis à sa disposition dont le véhicule de fonction s'il en bénéficiait.

3.2 Versement d'une allocation mensuelle

Une allocation mensuelle de remplacement lui est versée pendant toute la durée du congé de fin de carrière. Cette allocation mensuelle s'élève à **85%** de la rémunération de référence.

La rémunération de référence correspond à 100 % de la rémunération mensuelle fixe brute incluant la part du 13^{ème} mois (à l'exclusion de toute rémunération variable collective ou individuelle, de tout avantage en nature et de toute prime quelle qu'elle soit), calculée sur la base de la moyenne des douze mois travaillés à temps plein précédant l'allègement du temps de travail.

Pour les salariés de CA-CIB France détachés à l'étranger, la notion de salaire ou de rémunération dans la présente documentation fait référence au salaire fixe brut de référence en France, à l'exclusion de toute rémunération perçue dans le pays d'accueil.

Pour les salariés qui étaient à temps partiel, la rémunération de référence est celle correspondant au temps partiel.

L'allocation est soumise aux charges et cotisations sociales applicables aux salaires, ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Le salarié n'est en revanche éligible au versement d'aucune prime, d'aucune rétribution ni d'aucun autre salaire autre que l'allocation de remplacement, quelle qu'en soit la nature, et ne peut bénéficier d'aucun avantage en nature.

L'allocation de fin de carrière n'est pas prise en compte pour la participation et l'intéressement. Elle ne donne pas lieu au versement d'un 13^{ème} mois.

Le salarié peut opter, préalablement à la mise en œuvre du congé, pour le maintien des cotisations de retraites de base, complémentaires et supplémentaire sur la base de sa rémunération de référence à temps plein (le salarié paie les cotisations salariales, l'entreprise prend à sa charge le paiement des cotisations patronales).

Le salarié s'interdit toute activité professionnelle, rémunérée ou non, pendant le congé de fin de carrière. Il est toutefois autorisé à entreprendre des actions philanthropiques ou caritatives auprès d'associations ou d'organisations non gouvernementales, après information de l'entreprise.

Le salarié qui bénéficie du congé de fin de carrière au titre du présent accord ne peut bénéficier d'aucune autre mesure de suspension du contrat de travail ou de congé légal ou conventionnel, et notamment des jours de préparation à la retraite.

Le salarié qui a pris la décision de bénéficier du congé de fin de carrière ne peut présenter sa candidature à un départ volontaire si un plan de départs volontaires est mis en œuvre par la suite au sein de l'entreprise.

Le salarié qui a pris la décision de bénéficier du congé de fin de carrière et qui dispose, préalablement à la mise en œuvre du congé, de droits sur son compte épargne temps, pourra :

- prendre tout ou partie des jours de congés épargnés sur son compte épargne temps. La prise de ces jours de congés se substituera, en tout ou partie, à la période d'allègement du temps de travail, dans la limite de trois mois. Les jours de congés pris, à raison de 5 jours par semaine (hors jours fériés), devront nécessairement être décomptés par mois calendaires (le salarié pouvant prendre un mois de congé, deux mois ou trois mois, dans la limite de ses droits) et seront décomptés afin de précéder immédiatement le début de la période de congé de fin de carrière. Si le salarié fait le choix de ne pas utiliser la totalité des jours de congés payés épargnés sur son compte épargne temps, ou s'il bénéficie d'un reliquat de jours ne pouvant représenter un mois calendaire ou excédant les 3 mois pris, ce surplus sera monétisé dans le cadre du paiement du solde de tout compte.

Ou bien

- monétiser l'intégralité de ses droits épargnés sur son compte épargne temps dans le cadre du paiement de son solde de tout compte.

Le salarié devra informer son Responsable des Ressources Humaines, au moins un mois avant la mise en œuvre **de la période d'allègement du temps de travail**, de son souhait concernant l'utilisation des jours épargnés sur son compte épargne temps.

Article 4 : Formalisation du congé de fin de carrière

Un avenant au contrat de travail du collaborateur sera signé afin de formaliser la mise en œuvre du congé de fin de carrière.

Cet avenant précisera notamment :

- la suspension du contrat de travail et la mise en œuvre du congé de fin de carrière,
- la durée du congé,
- le montant brut de l'allocation mensuelle de remplacement,
- la date de mise en œuvre du congé de fin de carrière, qui devra nécessairement être le 1^{er} du mois,
- la date à laquelle le salarié partira volontairement à la retraite, cette date devant coïncider avec la première date à laquelle il peut liquider sa retraite à taux plein au titre du régime général de la Sécurité Sociale, et qui devra nécessairement être le 1^{er} du mois.

Il sera versé au salarié, à l'issue du premier mois de son congé de fin de carrière :

- l'indemnité compensatrice des congés payés acquis préalablement au congé,
- l'indemnité compensatrice correspondant au solde de jours RTT acquis et non pris préalablement au congé.

Le congé de fin de carrière pourra être interrompu uniquement dans les cas suivants :

- Divorce ou rupture de PACS du salarié
- Décès ou invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie du conjoint du salarié.

Article 5 : Expiration du congé de fin de carrière

Le congé de fin de carrière prend fin la veille du 1^{er} jour à compter duquel le collaborateur peut bénéficier de sa retraite à taux plein au titre du régime général de Sécurité Sociale.

A cette fin, le collaborateur devra :

- Prendre toutes ses dispositions suffisamment à l'avance auprès des caisses de retraite afin de liquider sa retraite à taux plein à la date convenue,
- Confirmer par écrit à la Direction des Ressources Humaines, au moins trois mois avant la date convenue, son départ volontaire à la retraite à cette date.

A la date de son départ volontaire à la retraite, le collaborateur quittera définitivement les effectifs de l'entreprise.

Il lui sera remis, à cette date, l'ensemble de ses documents de fin de contrat de travail.

Article 6 : Indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de départ à la retraite sera calculée conformément aux dispositions en vigueur chez CA-CIB, sur la base de la rémunération de référence à temps plein ou de temps partiel supérieur à 80 % avant l'adhésion au dispositif d'allègement du temps de travail.

La durée du congé de fin de carrière sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié permettant de fixer le montant de l'indemnité.

Le montant de l'indemnité sera majoré de :

- 3 mois de rémunération mensuelle fixe brute, calculée sur la base de 100 % de la rémunération mensuelle fixe brute incluant la part du 13^{ème} mois (à l'exclusion de toute rémunération variable collective ou individuelle, de tout avantage en nature et de toute prime quelle qu'elle soit), calculée sur la base de la moyenne des douze mois précédant l'adhésion au dispositif d'allègement du temps de travail, si le collaborateur une ancienneté au sein du Groupe CRÉDIT AGRICOLE inférieure ou égale à 10 ans,
- 6 mois de rémunération mensuelle fixe brute calculée sur la base de 100 % de la rémunération mensuelle fixe brute incluant la part du 13^{ème} mois (à l'exclusion de toute rémunération variable collective ou individuelle, de tout avantage en nature et de toute prime quelle qu'elle soit), calculée sur la base de la moyenne des douze mois précédant l'adhésion au dispositif d'allègement du temps de travail, si le collaborateur une ancienneté au sein du Groupe CRÉDIT AGRICOLE supérieure à 10 ans.

Cette indemnité sera soumise aux cotisations de sécurité sociale ainsi qu'à l'impôt sur le revenu conformément à la réglementation en vigueur.

Un acompte correspondant à 50% du montant de cette indemnité sera versé au salarié le 1^{er} mois de la mise en œuvre du congé de fin de carrière.

Le solde lui sera versé lors de son départ effectif à la retraite, avec la remise de ses documents de fin de contrat de travail.

Un salarié bénéficiant du congé de fin de carrière ne pourra, en aucun cas, prétendre à l'indemnité spécifique de départ à la retraite mentionnée au chapitre I du volet 2 de la présente partie.

Article 7 : Dispositions spécifiques pour les représentants du personnel

Les parties convenant que l'exercice d'un mandat de représentant du personnel (CE, DP, CHSCT, DS, RSS, CE Européen, etc.) n'étant pas compatible avec la dispense volontaire de toute activité professionnelle jusqu'au départ volontaire à la retraite, les représentants du personnel

bénéficiant du congé de fin de carrière devront choisir, préalablement à la mise en œuvre du congé, entre :

- La démission de leur(s) mandat(s), ou
- La suspension de leur(s) mandat(s) pendant toute la durée du congé.

PARTIE III : DISPOSITION GENERALES

Article 1 : Commission de suivi

Une Commission de suivi de l'application des mesures du présent accord sera mise en place. Cette commission s'attachera à examiner toutes les solutions possibles pour les collaborateurs rencontrant des difficultés particulières.

Cette commission sera composée de :

- 2 membres de la Direction, dont au moins un membre de la Direction des Ressources Humaines,
- 1 membre par organisation syndicale représentative signataire du présent accord, que celles-ci désigneront parmi leurs élus ou représentants au Comité d'entreprise.

La commission se réunira trimestriellement pendant la première année. Au-delà, elle pourra se réunir à la demande de la direction ou de la majorité des membres de la commission de suivi dans un délai de 15 jours, dans la limite de 3 réunions annuelles et ce, jusqu'à l'expiration du présent accord.

Un compte rendu écrit sera formalisé à l'issue de chacune des réunions de la commission. Le projet de ce compte rendu sera établi par la Direction et proposé aux membres de la commission. Le compte rendu définitif sera adopté lors de la réunion suivante.

Article 2 : Anticipation de la loi relative à la sécurisation de l'emploi

La partie II du présent accord anticipe la mise en œuvre de la loi relative à la sécurisation de l'emploi telle qu'elle a été votée par l'assemblée nationale le 14 mai 2013.

Le présent accord ne pourra être conclu entre les parties signataires que postérieurement à la publication, au Journal Officiel, de la loi relative à la sécurisation de l'emploi, à la condition que le contenu de la partie II soit strictement conforme à la version définitive de la loi. A défaut, les modifications apportées feront l'objet d'une nouvelle négociation entre les parties avant la signature de l'accord.

Article 3 : Durée

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2013. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Le présent accord prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Article 4 : Révision

L'accord est révisable selon les conditions fixées par l'article L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail. La révision pourra prendre la forme, le cas échéant, d'un avenant de révision.

Les parties s'engagent notamment, à l'initiative de la plus diligente d'entre elles, à engager des discussions en vue d'une révision de l'accord si, avant sa date d'expiration :

- la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 fixant l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite est modifiée ou supprimée,
- l'article L.137-10 du Code de la sécurité sociale relatif à la contribution sur les avantages de préretraite d'entreprise est modifié ou supprimé
- l'article D.351-1-1 du Code de la sécurité sociale relatif aux « carrières longues » est modifié ou supprimé

Si des discussions sont engagées mais qu'aucun avenant de révision n'est conclu, les dispositions initiales de l'accord continuent de produire leurs effets, jusqu'à la date d'expiration de l'accord.

Article 5 : Adhésion

Conformément à l'article L 2261-3 du code du travail une organisation syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord. Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Article 6 : Notification et dépôt de l'accord

Préalablement à sa signature, le présent accord fera l'objet d'une information-consultation du comité d'entreprise.

La Direction notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il sera déposé en deux (2) exemplaires auprès de la DIRRECTE de Nanterre, dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Il sera établi autant d'exemplaires de l'accord que de signataires, auxquels s'ajouteront les deux exemplaires destinés à l'administration.

Il entrera en vigueur dans les conditions prévues par l'article L 2261-1 du code du travail.

Article 7 : Information des salariés

Les salariés seront informés du contenu de cet accord à travers des canaux d'information en usage dans l'entreprise et conformément à la loi.

Signatures