

**ACCORD PORTANT SUR LES MESURES DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI
DANS LE CADRE DU PROJET DU CREDIT AGRICOLE DE NORMANDIE
DE REGROUPEMENT DES SERVICES EXPERTS BASES A SAINT-LO ET ALENCON
SUR LE SITE DE CAEN**

Entre

La Caisse Régionale du Crédit Agricole Mutuelle de Normandie dont le siège social est situé à Caen, représentée par Monsieur Thibaud de Fourtou, en sa qualité de Directeur Général Adjoint, Ci-après désigné : « *Le Crédit Agricole de Normandie* »

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de la Caisse, à savoir :

- Le syndicat SNECA - CGC, représenté par Monsieur Heurtevent, en sa qualité de délégué syndical ;
- Le syndicat UNSA, représenté par Madame Bunel-Lemoine, en sa qualité de déléguée syndicale ;
- Le syndicat CFDT, représenté par Monsieur Lesgourgues, en sa qualité de délégué syndical ;
- Le syndicat SUD, représenté par Monsieur Lecarpentier, en sa qualité de délégué syndical ;

D'autre part.

Préambule

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article L 1233-24-1 du Code du Travail et détermine le contenu de Plan de Sauvegarde de l'Emploi, en application des articles L 1233-32 et L 1233-61 et suivants du Code du Travail, à mettre en œuvre dans le cadre du projet Horizon.

Le projet Horizon a pour objet de regrouper les services experts d'Alençon et de Saint-Lô sur notre site unique à Caen.

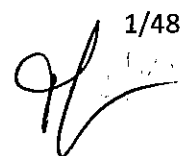
C'est dans ce cadre qu'ont été initiées des négociations avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, afin de définir les conditions de mise en œuvre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi appliquées à cette réorganisation.

Aussi le présent accord regroupe l'ensemble des mesures que le Crédit Agricole de Normandie entend mettre en place en accompagnant socialement le projet de regroupement des services experts sur le site unique de Caen afin :

- de limiter le nombre de licenciements pour motif économique,
- de faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité.

Il est rappelé que parallèlement à la négociation du présent PSE, la Direction a souhaité négocier avec les partenaires sociaux un accord de méthode portant sur les modalités de l'information-consultation des représentants du personnel dans le cadre du projet Horizon, en application de l'article L 1233-21 du Code du Travail.

ML 13 14

1/48


Chapitre 1 – Les objectifs du Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) est établi en application des articles L.1233-32 et L.1233-61 et suivants du Code du travail, afin d'atténuer autant que faire se peut les conséquences sociales du projet HORIZON.

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- éviter des licenciements pour motif économique liés au projet présenté ou en limiter le nombre, par la recherche active de postes de reclassement en interne en identifiant des postes disponibles au sein du Crédit Agricole de Normandie en priorité, mais aussi au sein des sociétés du groupe Crédit Agricole tant en France qu'à l'étranger ;
- assurer l'accompagnement des salariés dont le licenciement n'aura pu être évité afin de permettre un retour à l'emploi ou plus généralement un repositionnement professionnel, qui soit durable et conforme à leurs connaissances, compétences, capacités et souhaits, par l'apport d'une assistance efficace et adaptée ;
- mettre en œuvre des mesures sociales d'accompagnement concrètes qui s'appliquent sur une période de temps suffisamment longue pour qu'elles soient adaptées et efficaces en tenant compte de la situation de chacun.

La volonté du Crédit Agricole de Normandie est de déployer tous les efforts pour apporter à chaque salarié ayant refusé la modification de son contrat de travail du fait du projet Horizon, un appui efficace permettant son reclassement ou son repositionnement professionnel interne ou externe :

→ en priorité sur des postes internes au sein du Crédit Agricole de Normandie, des sociétés du Groupe Crédit Agricole en France et à l'étranger,

→ ou, si le reclassement ou repositionnement interne ne s'avérerait pas possible :

- sur des emplois en externe au sein d'entreprises extérieures au groupe Crédit Agricole de Normandie ;
- par le biais d'une création ou reprise d'entreprises par les salariés.

Dans tous les cas, il s'agit :

- de faire en sorte que tout salarié concerné retrouve le plus rapidement possible et dans les meilleures conditions un repositionnement professionnel, interne ou externe, le plus en adéquation possible avec sa qualification, ses compétences et ses souhaits personnels ;
- d'éviter autant que possible les licenciements.

Dans ce cadre et contexte, le Plan de Sauvegarde de l'Emploi proposé comprend des mesures d'accompagnement, de soutien et d'assistance qui prennent en compte et s'adaptent aux différentes situations individuelles rencontrées.

Le projet de PSE est donc construit pour répondre à deux types d'objectifs :

1/ limiter les licenciements. Il s'agit alors de favoriser les reclassements internes :

- en donnant la priorité aux salariés concernés par un licenciement pour motif économique, pour tout poste à pourvoir, en priorité sur les postes vacants au sein du Crédit Agricole de Normandie ;
- en favorisant les mobilités internes, fonctionnelles et/ou géographiques au sein du Crédit Agricole de Normandie ou au sein du Groupe Crédit Agricole, susceptibles de permettre le reclassement des salariés concernés par un licenciement pour motif économique ;
- en mettant en place un ensemble de mesures générales et individualisées d'accompagnement de la mobilité afin de permettre aux salariés de pouvoir se repositionner sur un poste de reclassement dans l'entreprise, ou bien encore de travailler dans une société du groupe en France ou à l'étranger ;

2/ soutenir, assister et accompagner les reclassements externes des salariés, si les licenciements contraints ne pouvaient être évités.

L'objectif est que toutes personnes concernées par le plan qui ne pourraient ou ne souhaiteraient pas se reclasser au sein du Groupe Crédit Agricole, bénéficient des moyens utiles et d'un soutien actif de l'entreprise pour reprendre un emploi, ou réorienter leur parcours professionnel.

Il s'agit dès lors :

- de mettre en place un dispositif destiné à limiter les effets du licenciement,
- de mettre en œuvre un ensemble de mesures d'accompagnement visant à aider au repositionnement professionnel du salarié à travers :
 - un emploi salarié,
 - ou une création/reprise d'entreprise,
 - ou une reconversion professionnelle accompagnée d'une formation de longue durée.

* * * * *

Il est précisé que sur les divers montants mentionnés au présent plan, la CSG et CRDS, ainsi que les cotisations sociales seront le cas échéant prélevées en fonction de la législation applicable.

Le présent Plan de Sauvegarde l'Emploi sera mis en œuvre au terme de la procédure de consultation des représentants du personnel après validation ou homologation par la DIRECCTE de Basse-Normandie, et sera applicable aux seuls salariés affectés au sein des services experts situés sur les sites d'Alençon et de Saint-Lô concernés par le projet Horizon de regroupement des sites.

Les dispositions contenues dans le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi s'appliquent sur la période d'application définie pour chacune des mesures.

Enfin, pour une bonne application des mesures prévues au présent Plan, il est demandé à tous les salariés de l'entreprise de tenir la Direction du Développement des Ressources Humaines informée de toute modification de leur situation personnelle (charges de famille, situation particulière, etc.) et de veiller à la mise à jour de ces données dès que possible. Les salariés devront être en mesure de justifier les informations transmises.

La Direction du Développement des Ressources Humaines s'engage à conserver ces informations confidentielles et à n'en faire usage que dans le cadre de la détermination de l'applicabilité et de l'application des mesures prévues aux présentes.

Chapitre 2 – Les principes du Plan de Sauvegarde de l'Emploi

I. Une prise en compte de chaque situation individuelle

Chaque personne voit son cas traité de façon individuelle et personnalisée, c'est-à-dire qu'il est tenu compte de sa situation professionnelle mais aussi familiale et personnelle afin de trouver la ou les solutions les mieux adaptées.

Cette prise en compte individuelle est garantie par la Commission de suivi du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE). Cette Commission, telle que définie dans ce document, est active tout au long de la mise en œuvre du dispositif d'accompagnement social.

II. Un panel de mesures d'accompagnement à la mobilité géographique

Consciente des impacts professionnels, économiques et familiaux pouvant être engendrés par une mobilité géographique, la Direction confirme sa volonté primordiale d'accompagner au mieux chacun des salariés concernés directement par le projet de réorganisation ayant accepté leur mobilité géographique sur le site de Caen, afin de préserver au maximum leurs conditions d'emploi et de vie de famille.

Reposant sur des moyens humains, matériels et financiers renforcés, les diverses mesures d'accompagnement aux mobilités géographiques ou fonctionnelles, ayant fait l'objet de négociations anticipées, se veulent à la hauteur du projet porté par l'entreprise.

Les négociations menées avec les partenaires sociaux ont abouti à la signature, en juillet 2013, à l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, de deux accords d'entreprise :

- **Accord n° 79** relatif aux mesures d'accompagnement des mobilités géographiques et fonctionnelles dans le cadre du regroupement des services experts basés à Saint-Lô et Alençon sur le site de Caen, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2013 ;
- **Accord n° 80** relatif aux mesures destinées à accompagner le départ volontaire des salariés après l'exercice de leur « droit à l'expérimentation » dans le cadre du regroupement des services experts d'Alençon et de Saint-Lô sur le site de Caen, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2013.

III. Des propositions de solutions de reclassement

Le reclassement des salariés ayant refusé leur mobilité géographique sur le site de Caen dans le cadre de ce projet de réorganisation constitue un des objectifs principaux de la Direction.

Dans cette optique, la Direction s'engage à porter ses efforts et son attention sur la recherche de solutions de reclassement :

- en priorité en interne,
- ou le cas échéant en externe, avec dans ce dernier cas, recours notamment à une structure spécifique de Recherche Emploi, au congé de reclassement ainsi qu'à d'éventuelles formations adaptées au projet de chacun y compris pour faciliter une reconversion professionnelle.

En matière de recherche de solutions de reclassement externe, il est précisé que l'objectif poursuivi est de faire en sorte que chacun puisse bénéficier, selon son choix d'orientation professionnelle :

- d'une offre valable de reclassement dans le cadre de la recherche d'un poste en entreprise,
- d'aides à la création ou reprise d'une entreprise,
- ou bien encore d'une reconversion professionnelle s'accompagnant d'une formation de longue durée.

Cet engagement s'entend pour un candidat actif dans sa démarche de recherche d'emploi telle que définie ci-après dans ce document (*voir chapitre 5*).

IV. Une priorité donnée aux reclassements internes

Tous les emplois disponibles au sein du Crédit Agricole de Normandie ou du Groupe Crédit Agricole en France et à l'étranger sont identifiés pour être proposés aux personnes ayant refusé leur mobilité sur le site de Caen, intéressées et concernées par le PSE.

L'objectif prioritaire est d'offrir le plus possible de postes du Crédit Agricole de Normandie à travers les postes vacants existants et les éventuels postes qui seraient créés.

Les postes à pourvoir au sein du Groupe Crédit Agricole correspondant aux métiers et compétences des personnes concernées par le PSE leur seront proposés, sauf bien entendu si ces postes sont à proposer en priorité aux salariés de l'entreprise qui recrute.

Les emplois disponibles au sein du Groupe Crédit Agricole à l'étranger sont également recensés et proposés aux salariés dans les mêmes conditions, dès lors que les salariés auront répondu positivement au questionnaire individuel qui leur aura été adressé.

V. La mise en place d'une Commission de suivi de l'application du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)

• Missions de la Commission de suivi

En vue de permettre une bonne application du présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi et des solutions qu'il contient, ainsi que pour répondre aux situations individuelles particulières, une Commission de suivi sera mise en place par la Direction avec l'accord du Comité d'Entreprise.

Cette Commission aura pour missions :

- de formuler toutes les suggestions utiles afin d'aider à la résolution des problématiques individuelles particulières qui pourraient lui être soumises ;
- de suivre l'avancement de l'ensemble des dossiers ;
- de suivre l'ensemble des situations des salariés concernés par le présent projet.

La Commission étudiera les cas et proposera une solution ou un arbitrage à la Direction Générale. Ses avis revêtiront un caractère consultatif.

Par ailleurs, la Commission sera destinataire mensuellement d'un tableau de suivi synthétique sur les situations rencontrées (reclassement, accompagnement...).

• Composition de la Commission de suivi

La Commission de suivi sera composée de représentants de la Direction et du personnel, et plus précisément :

- de membres représentant la Direction du Crédit Agricole de Normandie qui pourront, selon les circonstances et les besoins, se relayer dans la participation aux réunions de la commission ;
- de deux délégués syndicaux par organisation syndicale représentative dans l'entreprise ;
- de représentants d'un cabinet extérieur spécialisé (BPI group).

En outre, les documents mensuels de suivi adressés à la Commission seront également communiqués à la DIRECCTE de Basse-Normandie, qui sera ainsi associée au suivi de l'application du présent PSE.

• Durée et périodicité des réunions de la Commission de suivi

La Commission de suivi se réunira une fois par mois, à compter du mois suivant la notification de la décision de validation ou d'homologation du présent PSE par l'autorité administrative, et pendant une période de 1 an suivant le transfert des services sur le site de Caen. En outre, pendant cette période, d'autres réunions de travail pourront être organisées à l'initiative de la Direction si nécessaire.

Au-delà de cette période de 1 an, dans la mesure où l'application des mesures d'accompagnement se poursuivra dans les conditions exposées aux termes du présent document, la Commission de suivi se réunira à la demande écrite et motivée d'un membre composant la Commission.

ML
JB
V

HL

Chapitre 3- Les mesures visant à accompagner socialement le regroupement des services experts basés à Alençon et à Saint-Lô sur le site de Caen

Le projet Horizon de regroupement de l'ensemble des services experts basés à Alençon et à Saint-Lô sur le site de Caen implique une mobilité géographique pour les salariés affectés sur les sites d'Alençon et de Saint-Lô.

Consciente des impacts professionnels, économiques et familiaux pouvant être engendrés par une telle mobilité géographique, le Crédit Agricole de Normandie a fait le choix de négocier des mesures d'accompagnement avec les partenaires sociaux de manière anticipée, afin de porter ces mesures à la connaissance des salariés le plus tôt possible dans le déroulement du projet et de contribuer ainsi à leur réflexion personnelle.

A ce titre, des négociations se sont déroulées au cours du 1^{er} semestre 2011. Elles ont abouti à la mise en place unilatérale d'un dispositif d'accompagnement des mobilités géographiques et fonctionnelles daté du 26 mai 2011.

Les organisations syndicales ayant ultérieurement sollicité à plusieurs reprises l'ouverture de nouvelles négociations sur ce thème de l'accompagnement des mobilités internes, la Direction a accepté de reprendre des négociations sur ce thème au cours des mois de mai et juin 2013, afin d'améliorer certaines mesures, d'en adapter les modalités pour d'autres, sans remettre en cause l'équilibre global du dispositif d'accompagnement initial.

Dans ce contexte, deux accords collectifs ont été signés, le 5 juillet 2013, à l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

- **Accord n° 79 relatif aux mesures d'accompagnement des mobilités géographiques et fonctionnelles dans le cadre du regroupement des services experts basés à Saint-Lô et Alençon sur le site de Caen.**

Cet accord collectif est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2013. Il s'est substitué au dispositif unilatéral d'accompagnement du 26 mai 2011, lequel a donc pris fin à la date d'entrée en vigueur de cet accord.

Le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi reprend le contenu de cet accord n° 79 ci-dessous, dont les conditions d'application restent inchangées.

- **Accord n° 80 relatif aux mesures destinées à accompagner le départ volontaire des salariés après l'exercice de leur « droit à l'expérimentation » dans le cadre du regroupement des services experts d'Alençon et de Saint-Lô sur le site de Caen.**

Cet accord collectif est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2013.

ML
13 1-

th

Conformément aux dispositions issues de l'accord n° 79, les diverses mesures d'accompagnement aux mobilités géographiques et fonctionnelles ont été conçues afin de répondre aux situations visées par la typologie rappelée ci-dessous :

Le salarié poursuit l'exercice de son métier à Caen				
Sans déménager				En déménageant
En réalisant les trajets quotidiens		En choisissant une double résidence		En choisissant une nouvelle résidence principale
En transport collectif	En transport individuel	Location ou hôtel	Acquisition	Location ou acquisition
Navette CA ou trajet combiné train + navette CA	Covoiturage ou véhicule personnel à titre individuel			
Temps partiel compensé ou temps partiel aidé				
3 options « souplesse »	1 option « souplesse » si covoiturage			
Le salarié choisit une nouvelle orientation professionnelle vers les réseaux				

Champ d'application des mesures d'accompagnement à la mobilité Horizon

Sont bénéficiaires des mesures d'accompagnement Horizon, dans les conditions posées pour chacune d'elles, les salariés employés en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée, affectés au sein des services experts du site de Saint-Lô ou d'Alençon à la date du 1^{er} juin 2011 et lors des transferts des services sur le site de Caen.

Les mesures d'accompagnement Horizon ne se cumulent pas avec les accords et dispositifs unilatéraux en vigueur au sein du Crédit Agricole de Normandie, ou qui entreront en application postérieurement au présent PSE, dont l'objet et/ou la cause sont similaires aux mesures décrites ci-dessous.

Les salariés qui auront bénéficié de mesures d'accompagnement à la mobilité au cours des 3 années précédant leur mobilité sur le site de Caen ou vers les réseaux, ne pourront pas bénéficier des mesures d'accompagnement Horizon.

Enfin, les salariés qui auraient bénéficié, par anticipation, de mesures d'accompagnement en application du dispositif d'accompagnement des mobilités géographiques et fonctionnelles du 26 mai 2011, ne pourront faire valoir aucune nouvelle demande d'accompagnement sur le fondement des dispositions de l'accord n° 79 ou du présent PSE.

ML

ML

B

✓

✓

I : LES MESURES APPLICABLES AUX SALARIES QUI DECIDERONT DE VENIR TRAVAILLER SUR LE SITE DE CAEN, SANS DEMENAGER

Le Crédit Agricole de Normandie entend accompagner les salariés souhaitant venir travailler sur le site de Caen, et qui ne veulent pas déménager.

Parmi les mesures envisagées à cet effet, chaque salarié devra choisir les mesures qui lui paraissent les plus adaptées à sa situation personnelle, et notamment décider entre le bénéfice des mesures d'accompagnement aux déplacements quotidiens (I-A) et le bénéfice des mesures d'accompagnement à la double résidence (I-C). En complément des mesures d'accompagnement aux déplacements quotidiens, sont proposées des options « souplesse » (I-A-5) régies par certaines conditions.

I - A/ Les mesures d'accompagnement aux déplacements quotidiens

→ Afin de permettre les déplacements dans les meilleures conditions de sécurité, avec une prise en charge maximale de l'impact financier par l'entreprise, les dispositifs suivants sont proposés :

- L'utilisation du transport collectif organisé par l'entreprise: mise en place de navettes
- L'utilisation des transports collectifs communs existants et mise en place par l'entreprise de navettes entre la gare ferroviaire de Caen et le site de Caen
- L'accompagnement spécifique du covoiturage
- L'utilisation du véhicule personnel à titre individuel
- Le recours à des options « souplesse ».

Les salariés choisissant de réaliser les trajets quotidiens vers le site de Caen au moyen de l'un des 2 transports collectifs (en navette organisée par l'entreprise ou en train et navette entre la gare et le site de Caen) auront la possibilité, pendant une période de 6 mois à compter du transfert des services à Caen, de « tester » pendant un mois la réalisation des trajets quotidiens au moyen de l'autre transport collectif. Parallèlement, les salariés utilisant ces 2 modes de transports collectifs disposent de la possibilité de « tester » la réalisation des trajets quotidiens au moyen de leur véhicule personnel puisqu'ils bénéficient des options « souplesse » prévues ci-dessous (voir I-A-5).

Les salariés choisissant de réaliser les trajets quotidiens vers le site de Caen en covoiturage ou au moyen de leur véhicule personnel utilisé à titre individuel auront la possibilité, pendant une période de 6 mois à compter du transfert des services à Caen, de « tester » pendant un mois la réalisation des trajets quotidiens en transport collectif (en navette organisée par l'entreprise ou en train et navette entre la gare et le site de Caen).

Dès lors, la souplesse d'organisation ainsi offerte permettra à chaque salarié réalisant les trajets quotidiens de « tester », au cours d'une période de 6 mois à compter des transferts de services à Caen, les modes de transports collectifs et individuels.

À l'issue de cette période de 6 mois, il sera demandé aux salariés réalisant les trajets quotidiens d'opter pour l'une des 4 modalités de transport, sans nouveau changement possible.

ML 13 1-



**I-A-1/ Les navettes en véhicule collectif : les trajets Saint – Lô → Caen
et Alençon → Caen**

L'ensemble des bénéficiaires des mesures qui décident de faire les trajets peuvent opter pour l'utilisation d'un des services navette en véhicule collectif mis en place par l'entreprise assurant des déplacements quotidiens aux départs de Saint-Lô et d'Alençon vers le site de Caen.

En ayant recours à ce mode de transport, les salariés pourront bénéficier de conditions de déplacement sécurisées, économiques, minimisant considérablement la fatigue.

En fonction du nombre de salariés utilisateurs, le dispositif permettra la mise en place de plusieurs navettes quotidiennes à horaires étagés pour favoriser une souplesse des horaires de travail.

Les points de départ à Alençon et à Saint-Lô constitueront également les destinations du trajet retour.

Le coût afférent à ces navettes sera intégralement pris en charge par l'entreprise, sans aucune participation des salariés.

Les éventuels frais devant être exposés par le salarié pour stationner près du point de départ d'une navette seront pris en charge par l'entreprise dans la limite de 6 euros par jour.

La mise en place effective de ces navettes interviendra lors du transfert des services vers le site de Caen, pour une durée indéterminée, ce qui impliquera d'adapter les caractéristiques de ces navettes à l'évolution du nombre d'utilisateurs.

Les salariés qui n'étaient pas affectés au sein des services experts de Saint-Lô ou d'Alençon à la date du 1^{er} juin 2011, mais qui seront affectés au sein de ces services lors des transferts sur le site de Caen, pourront recourir à ce moyen de transport collectif organisé par l'entreprise, dès lors que des salariés bénéficiaires du présent PSE continueront d'utiliser ce mode de transport.

I-A-2/ L'utilisation des transports collectifs communs existants - Le trajet combiné : train et navette

À l'égard des salariés souhaitant effectuer le trajet vers Caen en train, sera mise en place une solution de transport collectif assurant des liaisons quotidiennes entre la gare ferroviaire de Caen et le site de Caen.

Destinée à diversifier l'accompagnement des mobilités, cette mesure constitue une alternative au transport collectif en autocar sur l'ensemble du parcours, pour ainsi répondre à des attentes spécifiques de certains salariés.

Dans cette hypothèse de trajet combiné train - navette :

- l'entreprise prendra intégralement à sa charge le coût de la liaison gare / site de Caen. Les modalités de cette navette seront adaptées au fil du temps, en tenant compte, notamment, de l'évolution du nombre de salariés utilisateurs du train et de l'offre de transports en commun existant sur la ville de Caen. Dès lors, la mise en place de ce service de navette entre la gare et le site de Caen interviendra pour une durée indéterminée ;
- les salariés pourront bénéficier d'une prise en charge totale par l'entreprise du coût de leur abonnement SNCF, sur la base des tarifs seconde classe, pendant une durée indéterminée à compter du transfert des services à Caen.

Les éventuelles dépenses devant être exposées par le salarié pour stationner à la gare ou à proximité de celle-ci seront prises en charge par l'entreprise dans la limite de 6 euros par jour.

Les mesures issues de ce paragraphe I-A-2 entreront en vigueur lors du transfert des services vers le site de Caen.

Les parties conviennent d'ores et déjà de procéder, au plus tard 5 ans après le transfert des services à Caen, à un examen de la situation des salariés qui continueront à réaliser les trajets quotidiens vers le site de Caen en train, afin d'adapter au besoin les mesures d'accompagnement ici exposées.

I-A-3/ L'accompagnement du covoiturage : aide à l'acquisition d'un véhicule « propre » et versement d'indemnités kilométriques

• L'aide à l'acquisition d'un véhicule « propre »

Le système de covoiturage est encouragé au moyen du versement d'une aide financière à l'acquisition d'un véhicule « propre ».

Cette aide sera versée au salarié utilisant régulièrement son véhicule personnel « propre » pour réaliser les trajets quotidiens vers le site de Caen en covoiturage. Elle sera définitivement acquise aux salariés qui percevront effectivement, de manière régulière, le versement d'indemnités kilométriques en qualité de conducteur d'une équipe de covoiturage ; étant précisé qu'au sein d'une équipe, chacun pourra avoir alternativement les qualités de conducteur et de passager. Par conséquent, chaque salarié régulièrement conducteur d'une équipe de covoiturage pourra bénéficier de cette aide à l'acquisition d'un véhicule « propre ».

Les équipes de covoiturage doivent être connues de la DRH et être composées au minimum de 3 salariés par véhicule.

Le véhicule propre s'entend, 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.

Le montant de cette aide est fixé à 2.000 euros.

Cette aide sera versée en une seule fois, sur présentation du justificatif d'achat (facture acquittée ou acte de cession de véhicule) et à condition que l'acquisition soit réalisée dans les 3 mois précédant la prise de fonctions sur le site de Caen, ou dans l'année suivant celle-ci.

Lorsque les 2 conjoints, pacsés ou concubins seront éligibles à cette aide financière, elle ne pourra être attribuée qu'une seule fois par foyer.

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

• Le versement d'indemnités kilométriques

Des indemnités kilométriques au titre de l'accroissement de la distance domicile / nouveau lieu de travail (site de Caen) seront versées au salarié pratiquant le covoiturage, à condition que cet

ML JB

✓

accroissement soit d'au moins 5 KM sur la base aller. Le calcul de cet accroissement se fera sur la base de la distance entre le domicile du conducteur et le site de Caen.

Le système de référence permettant le constat des distances est le site www.mappy.fr. – trajet le plus court, ou le plus rapide s'il permet l'emprunt de voies sécurisées.

Le montant de l'indemnité kilométrique correspondra à 75 % du montant issu du barème en vigueur au sein de l'entreprise à la date du remboursement.

Les frais de péage seront pris en charge par l'entreprise dans la limite de 75 % du montant des dépenses effectivement exposées par le salarié à ce titre, sur présentation de justificatifs.

Dans cette hypothèse du covoiturage, seul le salarié conducteur pourra bénéficier de ces remboursements de frais de déplacements. Au sein d'une équipe, chacun pourra avoir alternativement les qualités de conducteur et de passager.

Le versement d'indemnités kilométriques, au titre de l'utilisation du véhicule personnel en covoiturage, pourra intervenir pendant une durée maximale de 5 ans à compter de la déclaration à la DRH de la formation d'une équipe de covoiturage, cette dernière pouvant se former au plus tard 6 mois après le transfert des services à Caen pour bénéficier des aides prévues.

Par ailleurs, lorsque le salarié pratiquera le covoiturage en qualité de passager, il pourra utiliser un véhicule de service de secours, soit dans des circonstances personnelles exceptionnelles nécessitant un retour rapide à son domicile, soit dans le cas où le conducteur assurant son transport aura été contraint de rentrer à son domicile en dehors de l'horaire convenu au sein de l'équipe de covoiturage.

I-A-4/ L'utilisation du véhicule personnel à titre individuel

Les salariés qui se rendront quotidiennement sur le site de Caen au moyen de leur véhicule personnel, en l'utilisant à titre individuel, pourront bénéficier du versement d'indemnités kilométriques au titre de l'accroissement de la distance domicile / nouveau lieu de travail (site de Caen), à condition que cet accroissement soit d'au moins 5 KM sur la base aller.

Le système de référence permettant le constat des distances est le site www.mappy.fr. – trajet le plus court, ou le plus rapide s'il permet l'emprunt de voies sécurisées.

Le montant de l'indemnité kilométrique correspondra à 50 % du montant issu du barème en vigueur au sein de l'entreprise à la date du remboursement.

Les frais de péage seront pris en charge par l'entreprise dans la limite de 50 % du montant des dépenses effectivement exposées par le salarié à ce titre, sur présentation de justificatifs.

Ces aides liées à l'utilisation du véhicule personnel, à titre individuel, pourront être perçues par le salarié pendant une durée maximale de 5 ans à compter du transfert des services sur le site de Caen.

I-A-5/ Options « souplesse »

- Utilisation ponctuelle de son véhicule personnel

Le recours à cette option souplesse, par les salariés qui viendront travailler sur le site de Caen en empruntant un transport collectif (navette ou train), a pour objectif de leur permettre de bénéficier de l'indépendance liée à l'utilisation exceptionnelle de leur véhicule personnel.

Dans le cadre de cette option « souplesse », le salarié qui optera par principe pour un mode de transport collectif en navette organisée par l'entreprise (I-A-1), ou en train et navette (1-A-2), pourra utiliser ponctuellement son véhicule personnel et bénéficier d'un remboursement de ses frais de déplacement sur la base de l'accroissement de la distance domicile/lieu de travail (c'est-à-dire : distance entre son domicile et le site de Caen, déduction faite de la distance entre son domicile et son ancien lieu de travail).

Les conditions de remboursement applicables sont celles fixées au paragraphe I-A-4 ci-dessus.

Le versement d'indemnités kilométriques à ce titre sera limité à 36 allers-retours entre le domicile et le site de Caen par année civile, répartis librement par chaque salarié bénéficiaire au cours d'une année civile. Le nombre d'allers-retours pouvant être indemnisés sur une période plus courte qu'une année sera déterminé *prorata temporis*. *Ainsi, par exemple, un salarié qui commencerait à réaliser les trajets quotidiens en navette ou en train à compter du 1^{er} avril d'une année, disposerait d'un quota de 27 allers-retours en véhicule personnel indemnisés par l'entreprise jusqu'à la fin de l'année considérée.*

Au-delà de ce forfait annuel de 36 allers-retours, le salarié ne pourra solliciter aucune indemnisation au titre de l'usage de son véhicule personnel.

La durée maximale du recours à cette option « souplesse » sera de 5 ans à compter de la prise de fonctions sur le site de Caen.

• L'hébergement ponctuel

Pourront prétendre à cette prise en charge ponctuelle d'un hébergement en hôtel à proximité du site de Caen, les salariés qui effectueront les déplacements quotidiens vers le site de Caen :

- en utilisant les navettes en véhicule collectif,
- en choisissant le trajet combiné en train et navette,

Pour ces salariés, l'entreprise prendra en charge, en appliquant le barème en vigueur à la date du remboursement, le coût de 24 nuitées et 24 repas par année civile, répartis librement par chaque salarié bénéficiaire au cours d'une année civile. Le nombre de nuitées et repas pouvant être indemnisés sur une période plus courte qu'une année sera déterminé *prorata temporis*. *Ainsi, par exemple, un salarié qui commencerait à réaliser les trajets quotidiens en navette ou en train à compter du 1^{er} avril d'une année, disposerait d'un quota de 18 nuitées et repas indemnisés par l'entreprise jusqu'à la fin de l'année considérée.*

Les salariés dont la durée du travail est régie par une convention de forfait bénéficieront d'un quota de 32 nuitées et 32 repas par année civile, répartis librement par chaque salarié bénéficiaire au cours d'une année civile.

Dans le respect de ces conditions, le recours à cet hébergement pris en charge par l'entreprise interviendra à la discrétion des salariés.

Ces derniers sont cependant incités à privilégier cette résidence exceptionnelle à proximité du site de Caen pour s'adapter à des contraintes professionnelles, ou bien en cas de circonstances particulières,

ML 13 14

TH

telles que conditions météorologiques défavorables, état de santé fragilisé ne nécessitant pas d'arrêt de travail...

La durée maximale d'application de cette mesure sera de 5 ans à compter de la prise de fonctions sur le site de Caen.

• **Les véhicules de service « de secours »**

Pour faire face à des circonstances exceptionnelles et imprévues, les salariés qui se déplaceront au quotidien vers le site de Caen :

- en utilisant les navettes en véhicule collectif,
- en choisissant le trajet combiné en train et navette,
- en pratiquant le covoiturage, en qualité de passager (et non de conducteur),

pourront effectuer le trajet du retour vers leur domicile au moyen d'un véhicule de service « de secours » mis à leur disposition de manière prioritaire par l'entreprise.

Cette mise à disposition d'un véhicule pourra intervenir dans les circonstances suivantes :

- le salarié, usager d'une navette (en véhicule collectif ou train + navette), ne peut la prendre à l'horaire fixé en raison des nécessités de service,
- le salarié, usager d'une navette (en véhicule collectif ou train + navette), la rate de manière exceptionnelle,
- le salarié doit rentrer en urgence à son domicile.

L'attribution, dans ces conditions, d'un véhicule de service de « secours » pourra intervenir pendant une durée de 5 ans.

I-A-6/ Droit « à l'erreur »

Le salarié qui aura, dans un premier temps, accepté d'exercer son emploi sur le site de Caen, pourra faire valoir un droit « à l'erreur » lui offrant la possibilité d'opter pour une nouvelle orientation professionnelle en agence de proximité ou en agences en ligne.

Ce droit « à l'erreur » pourra être exercé dans les 6 mois de la prise de fonctions sur le site de Caen.

Cette faculté d'opter pour une mobilité fonctionnelle vers les réseaux au titre d'un second choix est réservée exclusivement au salarié qui aura décidé dans un premier temps de venir travailler sur le site de Caen, sans déménager, qu'il ait réalisé les déplacements quotidiens entre son domicile et le site de Caen ou bien bénéficié de l'accompagnement lié à une double résidence en location.

I-B/ L'aménagement de la durée du travail : le temps partiel « compensé » ou le temps partiel « aidé »

L'objectif poursuivi par cette mesure est d'assouplir la durée du travail au regard de l'augmentation de la durée du trajet domicile – lieu de travail, afin de limiter les incidences de la mobilité géographique sur le temps de la vie personnelle et familiale.

• Le temps partiel « compensé »

Les 2 modalités du temps partiel compensé exposées ci-dessous sont ouvertes aux salariés :

- travaillant sur les sites de Saint-Lô ou d'Alençon à la date du 1^{er} juin 2011,
- à temps plein lors du transfert des services à Caen et depuis le 1^{er} octobre 2013 au moins,
- qui ne déménageront pas, en devant parcourir au moins 40 kilomètres aller simple pour se rendre de leur domicile d'origine au site de Caen (*ces conditions étant cumulatives*).

La 1^{ère} modalité du temps partiel compensé pourra bénéficier aux salariés travaillant à l'origine sur le site de Saint-Lô et dont le domicile est situé à plus de 40 kilomètres du site de Caen.

Elle consiste à fixer la durée du travail effectif à 90% d'un temps plein, en bénéficiant d'une rémunération correspondant à 100 % d'un temps plein.

La durée du travail à 90 % d'un temps plein se traduira par :

- une alternance entre des semaines de 4 jours/ 5 jours travaillés,

Ou - une réduction de la durée quotidienne du travail des 5 jours.

La 2^{ème} modalité du temps partiel compensé pourra bénéficier aux salariés travaillant à l'origine sur le site d'Alençon et dont le domicile est situé à plus de 40 kilomètres du site de Caen.

Elle consiste à fixer la durée du travail effectif à 80% d'un temps plein, en bénéficiant d'une rémunération correspondant à 100 % d'un temps plein.

La durée du travail à 80 % d'un temps plein se traduira par :

- 4 jours hebdomadaires travaillés sur 5,

Ou - une réduction de la durée quotidienne du travail des 5 jours.

Cette mesure d'aménagement de la durée du travail entrera en application à compter du transfert des services vers le site de Caen.

À compter de leur mise en œuvre, ces 2 modalités d'aménagement de la durée du travail pourront trouver application pendant une durée maximale de 5 ans.

ML 13 14

VF

Projection sur 5 ans : durée du travail / rémunération :

Années	1 ^{ère} modalité : Saint-Lô		2 ^{ème} modalité : Alençon	
	Durée du travail %temps plein	Rémunération % temps plein	Durée du travail %temps plein	Rémunération % temps plein
1	90%	100%	80%	100%
2	90%	100%	80%	100%
3	90%	100%	80%	100%
4	90%	100%	80%	100%
5	90%	100%	80%	100%

En complément du bénéfice de l'une de ces modalités du temps partiel « compensé », et compte tenu des spécificités du transport en navette organisé par l'entreprise, les salariés réalisant les trajets quotidiens en navette pourront diminuer de 30 minutes leur temps de travail effectif de chaque journée, dans le but de réduire l'amplitude quotidienne des horaires de travail.

Cette mesure complémentaire d'aménagement de la durée du travail entrera en application à compter du transfert des services vers le site de Caen, pour une durée maximale de 5 ans.

• Le temps partiel « aidé »

Les 3 modalités du temps partiel aidé exposées ci-dessous sont ouvertes aux salariés :

- travaillant sur les sites de Saint-Lô ou d'Alençon à la date du 1^{er} juin 2011,
- à temps partiel à la date du 1^{er} juin 2011 et de prise de fonctions sur le site de Caen,
- qui ne déménageront pas, en devant parcourir au moins 40 kilomètres aller simple pour se rendre de leur domicile d'origine au site de Caen (*ces conditions étant cumulatives*).

La 1^{ère} modalité du temps partiel aidé pourra bénéficier aux salariés travaillant à l'origine sur le site de Saint-Lô, dont la durée du travail est comprise entre 80% et 95% d'un temps plein.

Elle consiste à attribuer 1 jour de congé rémunéré par mois, ce qui permet de réduire la durée du travail effectif, en garantissant le maintien de la rémunération versée avant la mobilité.

La 2^{ème} modalité du temps partiel aidé pourra bénéficier aux salariés travaillant à l'origine sur le site d'Alençon, dont la durée du travail est comprise entre 80% et 95% d'un temps plein.

Elle consiste à attribuer 2 jours de congé rémunéré par mois, ce qui permet de réduire la durée du travail effectif, en garantissant le maintien de la rémunération versée avant la mobilité.

La 3^{ème} modalité du temps partiel aidé pourra bénéficier aux salariés travaillant à l'origine sur le site d'Alençon, dont la durée du travail est inférieure à 80% d'un temps plein.

Elle consiste à attribuer 1 jour de congé rémunéré par mois, ce qui permet de réduire la durée du travail effectif, en garantissant le maintien de la rémunération versée avant la mobilité.

Cette mesure d'aménagement de la durée du travail entrera en application à compter du transfert des services vers le site de Caen.

À compter de leur mise en œuvre, ces 3 modalités d'aménagement de la durée du travail pourront trouver application pendant une durée maximale de 5 ans.

En complément du bénéfice de l'une de ces modalités du temps partiel « aidé », et compte tenu des spécificités du transport en navette organisé par l'entreprise, les salariés réalisant les trajets quotidiens en navette pourront diminuer de 30 minutes leur temps de travail effectif de chaque journée, dans le but de réduire l'amplitude quotidienne des horaires de travail.

Cette mesure complémentaire d'aménagement de la durée du travail entrera en application à compter du transfert des services vers le site de Caen, pour une durée maximale de 5 ans.

* * * * *

Les parties conviennent d'ores et déjà de partager un bilan, 6 mois avant l'expiration de cette période de 5 ans, portant sur l'application de ces dispositions liées à l'aménagement de la durée du travail, qu'il s'agisse du temps partiel « compensé » ou du temps partiel « aidé ».

Dans l'hypothèse où le salarié déménagera dans un périmètre de 40 kilomètres autour du site de Caen durant la période d'application du temps partiel compensé ou aidé, ce dispositif d'accompagnement prendra fin. Le salarié pourra alors solliciter la mise en place d'un temps partiel « classique », entraînant une rémunération proportionnelle à la durée du travail, ou bien le retour à un temps plein.

Par ailleurs, les parties conviennent d'examiner, lors de chaque évolution des horaires SNCF, l'intérêt d'adapter les horaires de la navette assurant la liaison entre le site de Caen et la gare, en se réservant à ce titre la possibilité de diminuer le temps de travail effectif des salariés utilisateurs du train au quotidien (dans la limite d'une diminution de 30 minutes par jour travaillé).

ML 13 14



I- C / Les mesures d'accompagnement à la double résidence

Ces mesures sont destinées à accompagner les salariés qui accepteront de venir travailler sur le site de Caen, sans déménager, et qui ne souhaitent pas effectuer les trajets quotidiennement entre leur domicile et leur nouveau lieu de travail.

Ces salariés pourront bénéficier de ce type de mesure à condition que leur domicile soit situé à plus de 40 kilomètres du site de Caen, et sous réserve d'établir leur seconde résidence dite « professionnelle » à moins de 25 kilomètres du site de Caen.

I-C -1/ Double résidence en location

Lorsque le salarié optera pour la location d'un logement à proximité du site de Caen, l'entreprise prendra à sa charge une partie du coût du loyer et charges afférentes, effectivement payé par l'intéressé et dans la limite de 500 euros par mois pendant les 2 premières années. Pendant les 3 années suivantes, l'entreprise prendra en charge les cotisations dues afin que le salarié puisse continuer à percevoir une somme nette maximale de 500 euros par mois (avant impôt sur le revenu).

Le salarié pourra opter pour un hébergement en hôtel à proximité du site de Caen, ce qui entraînera un remboursement de frais effectivement engagés par le salarié, dans la limite de 500 euros par mois pendant les 2 premières années. Pendant les 3 années suivantes, l'entreprise prendra en charge les cotisations dues afin que le salarié puisse continuer à percevoir une somme nette maximale de 500 euros par mois (avant impôt sur le revenu).

Le salarié pourra bénéficier d'une prise en charge par l'entreprise de ses dépenses courantes liées à l'aménagement intérieur de sa seconde résidence en location (revêtement des sols, des murs, rideaux...).

Cette prise en charge se réalisera sous la forme de remboursements, sur présentation de justificatifs des dépenses effectuées à ce titre, dans la limite d'un montant total de 2.250 euros bruts.

Pour réaliser 1 aller-retour hebdomadaire entre son domicile et sa résidence « professionnelle », le salarié pourra :

- emprunter une navette mise en place par l'entreprise (I-A-1),
- ou utiliser le train : ce qui entraînera le remboursement par l'entreprise du coût d'un abonnement SNCF, sur la base des tarifs seconde classe ;
- ou pratiquer le covoiturage : donnant lieu à versement d'indemnités kilométriques, sur la base de 75% du montant issu du barème en vigueur au sein de l'entreprise à la date du remboursement, ainsi qu'à remboursement de 75% du montant des frais de péage effectivement exposés par le salarié ;
- ou utiliser son véhicule personnel à titre individuel : donnant lieu à versement d'indemnités kilométriques, sur la base de 50% du montant issu du barème en vigueur au sein de l'entreprise à la date du remboursement, ainsi qu'à remboursement de 50% du montant des frais de péage effectivement exposés par le salarié.

La distance donnant lieu à versement d'indemnités kilométriques dans les conditions ci-dessus est celle correspondant à la distance entre le domicile du salarié et le site de Caen.

ML 13 14

14

Établissant par hypothèse sa seconde résidence à moins de 25 kilomètres de son lieu de travail, le salarié ne pourra prétendre à aucun remboursement au titre de ses déplacements quotidiens entre sa résidence « professionnelle » et le site de Caen.

La durée maximale d'application de ces mesures prévues au paragraphe I-C -1 sera de 5 ans à compter du transfert des services sur le site de Caen.

* * * * *

Le salarié qui fera le choix de bénéficier dans un premier temps des mesures d'accompagnement aux déplacements quotidiens (en navette organisée par l'entreprise, en train, en covoiturage ou au moyen de son véhicule personnel utilisé à titre individuel) prévues ci-dessus (voir I-A), pourra solliciter, dans un second temps, le bénéfice des mesures d'accompagnement de la double résidence en location ou en hôtel pour la durée restant à courir avant l'expiration de la période d'accompagnement de 5 ans.

Les sommes versées au salarié au titre de l'accompagnement des déplacements quotidiens seront déduites des sommes qui seront attribuées au titre de l'accompagnement de la double résidence.

I-C-2/ « Droit de retour » vers le transport quotidien en navette organisée par l'entreprise

Les salariés qui feront le choix de venir travailler sur le site de Caen, en sollicitant le bénéfice des mesures d'accompagnement à la double résidence en location ou en hôtel fixées au paragraphe I-C-1 ci-dessus, pourront décider, dans un second temps, d'effectuer les trajets au quotidien en bénéficiant d'une navette organisée et prise en charge par l'entreprise visée au paragraphe I-A-1.

Ce « droit de retour » pourra être effectif, sous réserve de la disponibilité d'une place au sein de la ou des navettes existantes à la date de la demande de mise en œuvre de ce « droit de retour ».

I-C-3/ Acquisition d'une double résidence

Le salarié pourra bénéficier du versement d'une prime de double résidence s'il justifie de l'acquisition d'un bien immobilier à titre de double résidence dans les 2 ans suivants la prise de poste sur le site de Caen.

La prime de double résidence, forfaitaire, s'élèvera à un montant de **15.000 euros**. Elle sera par principe versée en une seule fois, et pourra être versée en 2 échéances de montants identiques sur demande du salarié.

Entre la date de prise de poste à Caen et l'acquisition d'une double résidence, soit pendant une période d'une durée maximale de 2 ans, le salarié pourra réaliser les trajets quotidiens vers le site de Caen soit :

- en empruntant la navette en véhicule collectif,
- en réalisant les trajets en train et en navette entre la gare de Caen et le site de Caen, en bénéficiant de la prise en charge totale par l'entreprise du coût de son abonnement SNCF (sur la base des tarifs seconde classe), d'une participation de 6 euros par jour aux frais de stationnement à la gare de départ, et de la gratuité de la navette assurant la liaison entre la gare de Caen et le site de Caen,
- en réalisant du covoiturage et en bénéficiant des versements d'indemnités kilométriques et des remboursements des frais de péage dans les conditions prévues (voir I-A-3) ;

ML VB 1

JP

- en utilisant son véhicule personnel à titre individuel, en bénéficiant des versements d'indemnités kilométriques et des remboursements des frais de péage dans les conditions prévues (voir I-A-4).

Les sommes versées au salarié au titre des trajets (en train, en covoiturage ou en véhicule personnel à titre individuel) seront déduites du montant de la prime de double résidence.

I-D/ Le groupe de travail « organisation de la vie au travail »

Les mobilités géographiques de nombreux salariés induites par le regroupement des sites impliqueront de nouvelles contraintes, notamment liées au transport, de nature à impacter l'organisation de la vie au travail sur le site de Caen.

Dès lors, il est apparu nécessaire de travailler en amont les questions d'organisation du travail afin de déterminer des solutions nouvelles et adaptées.

C'est pourquoi le dispositif d'accompagnement du 26 mai 2011 prévoyait la création d'un groupe « organisation de la vie au travail » composé de salariés désignés par la Direction, d'un délégué par Organisation Syndicale représentative, ainsi que de membres désignés par le CHSCT. Ce groupe de travail a vocation à poursuivre ses travaux au cours de l'année 2014, y compris après le transfert des services sur le site de Caen.

II : LES MESURES APPLICABLES AUX SALARIES QUI DECIDERONT DE VENIR TRAVAILLER SUR LE SITE DE CAEN, EN DEMENAGEANT POUR SE RAPPROCHER DU SITE

Le Crédit Agricole de Normandie entend accompagner spécifiquement les salariés qui viendront travailler sur le site de Caen, en prenant parallèlement la décision de se porter acquéreur ou locataire d'une nouvelle résidence principale pour se rapprocher de leur nouveau lieu de travail.

⇒ CONDITIONS GENERALES LIEES A L'ACCOMPAGNEMENT DU DEMENAGEMENT :

Pour prétendre aux mesures destinées à accompagner son déménagement, le salarié devra justifier de ces 3 conditions cumulatives :

- sa résidence principale d'origine est située à plus de 50 kilomètres du site de Caen,
- sa nouvelle résidence principale se situe dans un rayon de 30 kilomètres autour du site de Caen,
- il déménage concomitamment à sa prise de fonctions à Caen, ou au plus tard 2 ans après celle-ci.

Il est précisé que dans l'hypothèse où les 2 conjoints, pacsés ou concubins sont tous deux salariés éligibles aux mesures issues de ce paragraphe II, elles ne pourront être attribuées qu'une seule fois par foyer.

* * * * *



ML VB V

Le salarié pourra bénéficier du versement d'une prime de mobilité s'il justifie de l'acquisition ou de la location d'un bien immobilier à titre de résidence principale dans les 2 années suivants la prise de poste sur le site de Caen.

Cette prime de mobilité, forfaitaire, s'élèvera à un montant de **30.000 euros**. Elle sera par principe versée en une seule fois au moment du changement de résidence, et pourra être versée en 2 échéances de montants identiques sur demande du salarié.

Entre la date de prise de poste à Caen et l'acquisition ou la location d'une résidence principale, soit pendant une période d'une durée maximale de 2 ans, le salarié pourra réaliser les trajets quotidiens vers le site de Caen soit :

- en empruntant la navette en véhicule collectif,
- en réalisant les trajets en train et en navette entre la gare de Caen et le site de la Caisse Régionale, en bénéficiant de la prise en charge totale par l'entreprise du coût de son abonnement SNCF (sur la base des tarifs seconde classe), d'une participation de 6 euros par jour aux frais de stationnement à la gare de départ, et de la gratuité de la navette assurant la liaison entre la gare de Caen et le site de la Caisse Régionale,
- en réalisant du covoiturage et en bénéficiant des versements d'indemnités kilométriques et des remboursements des frais de péage dans les conditions prévues (voir I-A-3),
- en utilisant son véhicule personnel à titre individuel, en bénéficiant des versements d'indemnités kilométriques et des remboursements des frais de péage dans les conditions prévues (voir I-A-4).

Les sommes versées au salarié au titre des trajets (en train, en covoiturage ou en véhicule personnel à titre individuel) seront déduites du montant de la prime de mobilité.

En revanche, les sommes éventuellement versées par l'organisme Logiliance (prestataire spécialisé du 1% logement) directement au profit du salarié ne viendront pas en déduction du montant de la prime de mobilité.

* * * * *

Le salarié qui fera le choix de bénéficier dans un premier temps des mesures d'accompagnement à la double résidence (prévues ci-dessus : I-C), qu'il s'agisse d'une location, d'un hébergement en hôtel ou d'une acquisition, pourra solliciter le bénéfice des mesures d'accompagnement du déménagement définies ci-dessus dans un second temps, au plus tard 2 ans après le transfert des services sur le site de Caen, sous réserve de satisfaire les conditions générales liées à l'accompagnement du déménagement.

Dans cette hypothèse, l'intégralité des sommes versées au salarié par l'entreprise au titre de l'accompagnement de la double résidence sera déduite de la prime forfaitaire de mobilité d'un montant de 30.000 euros.

ML 13 14

VF

III : LES MESURES APPLICABLES AUX SALARIÉS QUI OPTERONT POUR UNE NOUVELLE ORIENTATION PROFESSIONNELLE VERS LES RESEAUX

À l'égard des salariés qui, bien qu'ayant accepté leur mobilité géographique sur le site de Caen, souhaitent réaliser une mobilité fonctionnelle vers un métier exercé au sein des réseaux (de proximité ou en agences en ligne) le Crédit Agricole de Normandie entend mettre tout en œuvre pour favoriser la réussite de leur mobilité fonctionnelle.

Dans cet objectif, les mesures d'accompagnement visées ci-dessous ont eu pour vocation à aider les salariés à faire leur choix entre une mobilité géographique vers le site de Caen et une mobilité fonctionnelle vers les réseaux, et visent désormais à mettre en place la formation nécessaire à la prise de fonctions de ceux qui opteront pour cette nouvelle orientation au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, il est rappelé que l'entreprise garantit un maintien de statut personnel et de rémunération aux salariés qui réaliseront une mobilité fonctionnelle.

Les parties posent enfin le principe d'une obligation de moyens incombant à l'entreprise, en vertu de laquelle l'affectation géographique du salarié choisissant une mobilité vers les réseaux se réalisera dans un périmètre de 20 kilomètres autour de son domicile ou autour du site d'origine.

III-A / Bilan de compétences

Les salariés qui souhaiteront définir leur projet professionnel pourront bénéficier d'un bilan de compétences, dont l'objectif essentiel est de leur permettre d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et motivations.

III-B / Période « d'immersion »

Afin de découvrir le fonctionnement global d'une agence, la relation commerciale avec les clients, les différents métiers des réseaux commerciaux, des actions « d'immersion » au sein d'agences de proximité et des agences en ligne, ayant été mises en œuvre de manière anticipée, pourront être renouvelées avant le regroupement des sites en fonction des demandes individuelles des salariés qui seront exprimées à cette fin.

III – C/ Parcours et Démarches « Perspectives »

Si la réussite du projet de regroupement des sites suppose principalement d'accompagner individuellement les salariés qui réaliseront une mobilité géographique vers le site de Caen, cette réussite implique également de mettre tout en œuvre pour favoriser le succès de chacune des orientations vers les réseaux.

Tel est l'objet du plan d'accompagnement décrit ci-dessous - *Parcours et Démarches « perspectives »* - élaboré spécialement et réservé aux salariés directement concernés par le projet de regroupement des sites ayant d'ores et déjà exprimé ou qui exprimeront, avant le transfert des services sur le site de Caen, la volonté de s'orienter vers les réseaux commerciaux. Ces salariés seront amenés à suivre ce plan d'accompagnement sur la base du volontariat.

ML JB 14

Ce plan repose sur 5 parcours métiers constitutifs du socle collectif de l'accompagnement, lequel sera systématiquement personnalisé pour chaque salarié bénéficiaire en fonction de ses compétences acquises et à acquérir au regard des caractéristiques du métier du réseau vers lequel il s'oriente, de ses demandes de formations complémentaires...

Les 5 parcours métiers qui sont proposés soutiendront les objectifs suivants :

- Parcours assistant : la mobilité fonctionnelle est souhaitée vers un poste d'assistant clientèle du réseau de proximité ;

- Parcours assistant / conseillers : la mobilité fonctionnelle est souhaitée vers un poste de conseiller particuliers et nécessite préalablement d'assurer les missions d'un poste d'assistant clientèle pendant une durée déterminée ;

- Parcours AEL : la mobilité fonctionnelle est souhaitée vers un poste de télé-assistant au sein de l'AEL généraliste ou spécialisée ;

- Parcours experts : la mobilité fonctionnelle est souhaitée vers l'un des métiers suivants : technico-commercial entreprise, technico-commercial flux, conseiller ou chargé d'affaires professionnelles, agricoles ou entreprises... *(Cette liste n'étant pas exhaustive)*.

- Parcours managers : la mobilité fonctionnelle est souhaitée vers un métier de manager des réseaux : Responsable et Directeur d'Agence. Ce parcours permet des passerelles entre les métiers de manager du siège (Responsables d'Unités et d'Activités) et de cadres expert vers ceux de manager des réseaux.

Pour chacun de ces parcours, des actions de formations, des mises en situation, des actions de tutorat et monitorat commercial seront menées avant la prise de poste réseau, de manière concomitante à cette prise de poste, ainsi que durant les quelques mois suivants et spécialement pendant la durée de la période de confirmation dans le poste (appelée aussi période probatoire) afin de donner toutes les chances à chaque salarié d'être confirmé dans ses nouvelles fonctions.

ML
VB
14

W

Ainsi, le socle collectif des 5 parcours métiers est constitué comme suit :

	Assistant	Assistant Conseillers	AEL	Experts	Managers
Avant la prise de poste	• Mise en situation AEL sur une période déterminée (1 à 2 mois) • Mise en situation agence sur une période déterminée (2 à 4 mois) • Modules e-learning formation assurances • Formation « orientation réseaux » (adaptation Parcours Nouveaux Embauchés Incluent une formation ventes) • Programme de tutorat et monitoring commercial	• Mise en situation AEL sur une période déterminée (3 à 4 mois) généraliste et spécialiste • Modules e-learning de formation assurances • Formation « orientation réseaux » (adaptation Parcours Nouveaux Embauchés)	• Mise en situation AEL sur une période déterminée (2 à 4 mois) sur les parcours métiers souhaités • Principe de binôme retenu avec expert en place • Programme de tutorat et monitoring commercial • Possibilités de formation complémentaire (e-learning, présentiel)	• Parcours individualisés en fonction des pratiques managériales existantes et de la connaissance réseau • Possibilité de missions sur une période déterminée (3 à 6 mois) en binôme DA piloté par le RT	
Pendant	Passage AMF	Passage AMF	Passage AMF	Passage AMF	Passage AMF
Après la prise de poste	• Programme de tutorat et monitoring commercial • Passage carte assurance	• Programme de tutorat et monitoring commercial • Possibilité de postuler sur un poste de conseiller selon période dédiée au moment de la confirmation dans le poste	• Accompagnement régulier pendant la période de confirmation dans le poste	• Possibilités de formation complémentaire (e-learning, présentiel) • Accompagnement régulier pendant la période de confirmation dans le poste • Programme de tutorat et monitoring commercial	• Possibilités de formation complémentaire (e-learning, présentiel) • Accompagnement régulier pendant la période de confirmation dans le poste

Le « passage AMF » correspond à la certification délivrée par l'Autorité des Marchés Financiers que tout salarié d'un établissement bancaire doit obtenir afin d'exercer un métier des réseaux. L'obtention de cette certification légalement obligatoire suppose de suivre 3 jours de formation animés par un formateur de l'IFCAM, d'utiliser l'outil d'entraînement en ligne et de passer avec succès l'examen de contrôle des connaissances.

Il est convenu entre les parties signataires du présent PSE qu'un accompagnement personnalisé sera mis en place au profit des salariés qui, concernés à l'origine par le regroupement des sites à Caen, exprimeront ultérieurement leur volonté de construire une nouvelle orientation professionnelle vers un métier des réseaux.

III – D/ Aides financières à la mobilité fonctionnelle

• Prime de mobilité

Lors de la prise de son nouveau poste en agence de proximité ou en agences en ligne, le salarié bénéficiera du versement d'une prime de mobilité d'un montant de 1.000 euros.

Cette prime a un caractère forfaitaire et ne varie pas en fonction de la durée du travail du salarié bénéficiaire.

• Versement d'indemnités kilométriques

À condition que l'accroissement de la distance domicile / lieu de travail soit d'au moins 5 KM sur la base aller, le salarié pourra bénéficier du versement d'indemnités kilométriques au titre de l'accroissement de cette distance.

Le système de référence permettant le constat des distances est le site www.mappy.fr. – trajet le plus court, ou le plus rapide s'il permet l'emprunt de voies sécurisées.

Le montant de l'indemnité kilométrique correspondra à l'application du barème en vigueur au sein de l'entreprise à la date du remboursement.

Cette prise en charge des frais de déplacement par l'entreprise pourra intervenir pour une durée limitée à 1 an à compter de la prise des fonctions dans le réseau.

III – E/ Droit de « retour »

Le salarié qui aura fait le choix d'une nouvelle orientation professionnelle vers les réseaux pourra faire valoir un droit de « retour » dans l'année de sa prise de poste en agence de proximité ou en agences en ligne.

La mise en œuvre de ce droit de « retour » par le salarié impliquera l'obligation pour l'entreprise de lui proposer un poste sur le site de Caen, de niveau identique ou comparable à celui qu'il occupait sur le site d'origine.

ML VB 1

72

Chapitre 4 - Mesures destinées à limiter le nombre des licenciements

Plan de reclassement interne

Les mesures et moyens destinés à favoriser les reclassements internes au sein du Crédit Agricole de Normandie et du Groupe Crédit Agricole

En termes de reclassements et repositionnements internes, l'objectif poursuivi est de permettre aux salariés concernés par le projet présenté de retrouver le plus rapidement et dans les meilleures conditions possibles un emploi :

- au sein du Crédit Agricole de Normandie en priorité,
- ou au sein du groupe Crédit Agricole en France,
- ou au sein du groupe Crédit Agricole à l'étranger.

À ce titre, le Crédit Agricole de Normandie entend favoriser toute mobilité interne susceptible de permettre le reclassement ou le repositionnement en interne des salariés concernés par le projet à l'aide des mesures et moyens qui suivent.

I. Les propositions d'offres de reclassement interne

➔ Le reclassement interne dans l'organisation issue du projet présenté

Cette période débute à l'issue de la période de consultation, de validation par la DIRECCTE, et se poursuit durant deux mois et demi au plus tard. Elle a pour but de permettre de favoriser en priorité les reclassements internes sur les postes à pourvoir sur le site de Caen ainsi que dans les agences de notre réseau commercial :

- postes vacants d'une part, notamment ceux qui seront transférés sur le site de Caen et pour lesquels la mobilité géographique a été refusée par les titulaires de ces postes,
- postes qui seraient créées d'autre part.

Sur ces postes à pourvoir, la priorité est donnée aux salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail.

➔ Le reclassement interne au sein du Crédit Agricole de Normandie et au sein du Groupe Crédit Agricole en France et à l'étranger

1. Les principes appliqués

En vue de permettre le reclassement et le repositionnement professionnel internes, les postes à pourvoir dans le groupe Crédit Agricole en France en priorité et à l'étranger ont été répertoriés.

Il a été adressé à l'ensemble des Directeurs d'établissement ou de sociétés du groupe Crédit Agricole un courrier les invitant à bien vouloir faire part à la Direction du Développement des Ressources

ML NB V



Humaines du Crédit Agricole de Normandie, dans les meilleurs délais, de toute opportunité de reclassement pouvant être proposée à des salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail.

Les emplois pouvant à priori correspondre aux compétences et qualifications des personnes concernées sont recensés et figurent en annexe n° 1 au présent PSE. Ils sont proposés par la Direction aux salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail sous réserve de compatibilité des compétences et qualifications et en l'absence de toute autre priorité.

La législation en vigueur fait obligation à la Direction de proposer tout poste disponible au sein du groupe à l'étranger aux salariés ayant exprimé un intérêt pour la mobilité à l'international.

À cette fin les salariés seront invités, à l'issue de la procédure d'information - consultation du comité d'entreprise, à répondre par écrit à un questionnaire pour indiquer leur position par rapport à une éventuelle mobilité géographique à l'étranger, intégrant le niveau minimum de pratique de la langue du pays ciblé.

Après réception des desiderata de chacun des salariés, sous un délai de 6 jours ouvrables au-delà duquel l'intérêt pour une mobilité sera réputé caduque, il sera procédé à la sélection de postes disponibles dans les pays mentionnés parmi ceux mentionnés en annexe ou qui seraient apparus depuis, en tenant compte des aspects législatifs en vigueur, notamment des règles d'émigration et des desiderata exprimés par les salariés, et leur connaissance suffisante de la langue du pays choisi.

2. La communication aux salariés des postes disponibles à pourvoir

Les postes à pourvoir au sein du Crédit Agricole de Normandie ainsi que les postes à pourvoir au sein des entités du Groupe Crédit Agricole résultant des réponses qui ont été adressées aux recherches de reclassement menées, feront l'objet d'une communication interne au Crédit Agricole de Normandie.

La diffusion de ces informations relatives aux postes disponibles se concrétisera par la mise à disposition de listes de postes sur le "Portail Horizon" de l'intranet de l'entreprise, précisant notamment les coordonnées de l'interlocuteur de la Direction du Développement des Ressources Humaines à contacter par tout salarié intéressé par un poste à pourvoir. Ainsi, l'ensemble des salariés du Crédit Agricole de Normandie aura accès à ces informations, bien que cet espace de communication soit prioritairement dédié aux salariés directement concernés par le projet de regroupement des sites.

Cette communication à l'ensemble des salariés de l'entreprise n'implique pas une priorité par rapport aux salariés de l'entreprise ayant refusé la modification de leur contrat de travail.

3. Les propositions d'offres de reclassement interne

La Direction du Crédit Agricole de Normandie procède à un travail de recherche de solutions de reclassement interne tout au long de la période consacrée à cet objectif de reclassement interne, en étant à l'initiative des propositions de reclassement interne.

• Le processus de reclassement interne

Les différents postes de reclassement sont adressés par « vagues » successives d'offres de reclassement.

ML VB JC

gk

Ainsi, la 1^{ère} « vague » de reclassement est composée :

- du poste siège pour lequel le salarié a refusé sa mobilité géographique sur le site de Caen,
- du ou des postes siège de même niveau d'emploi, pour lesquels les salariés ont refusé leur mobilité géographique sur le site de Caen,
- du ou des postes siège de niveau d'emploi inférieur à 1 ou 2 niveaux, pour lesquels les salariés ont refusé leur mobilité géographique sur le site de Caen,

l'ensemble de ces postes constituant par définition des postes vacants.

Quant à la 2^{ème} « vague » de reclassement, elle est composée :

- des postes disponibles au sein de notre Caisse Régionale (siège et réseaux) compatibles avec les compétences et qualifications du salarié,
- des postes disponibles au sein des Caisses Régionales limitrophes à la nôtre, compatibles avec les compétences et qualifications du salarié.

Enfin, la 3^{ème} « vague » de reclassement est composée :

- des postes disponibles au sein des sociétés appartenant au Groupe Crédit Agricole, compatibles avec les compétences et qualifications du salarié. S'agissant plus particulièrement des postes de reclassement à l'étranger, les postes proposés à chaque salarié seront également choisis en fonction des critères qu'il aura indiqués à la Direction aux termes du questionnaire individuel.

Par définition, un salarié acceptant une offre de reclassement et retenu sur le poste proposé n'est pas destinataire des offres de reclassement issues de la « vague » suivante.

• Modalités des offres de reclassement

La proposition de reclassement interne qui est écrite, comporte notamment les éléments d'information suivants : fonction, classification, direction et service d'affectation, lieu de travail et date effective de prise de fonction.

Chaque proposition écrite de reclassement est remise en main propre contre décharge au salarié destinataire par son supérieur hiérarchique. En l'absence du salarié à son poste (peu importe le motif de l'absence : congé, arrêt maladie...), les offres de reclassement lui sont adressées à son domicile par lettre recommandée avec accusé de réception.

À compter de la réception d'une offre de reclassement, le salarié dispose d'un délai de réflexion (de 21 ou 15 jours) pour faire part de sa décision d'acceptation ou de refus de la proposition de reclassement. Le point de départ de ce délai est soit le jour de la remise en main propre des offres de reclassement, soit le jour de la 1^{ère} présentation au domicile de la lettre recommandée avec accusé de réception.

Ce délai de réflexion est de 21 jours suite à la réception des offres de reclassement de la 1^{ère} « vague » de reclassement, puis de 15 jours suite à la réception des offres de reclassement de la 2^{ème} « vague » et de celles de la 3^{ème} « vague ».

Afin de pouvoir prendre sa décision en toute connaissance de cause dans le délai fixé, le salarié pourra solliciter un entretien avec un représentant de la Direction du Développement des Ressources Humaines qui lui présentera de manière détaillée le poste et son environnement.

A défaut de réponse écrite dans le délai imparti, la proposition de reclassement est réputée refusée par le salarié.

• **L'acceptation d'une offre de reclassement au sein du Crédit Agricole de Normandie**

► En présence d'une seule acceptation écrite d'un poste de reclassement au sein du Crédit Agricole de Normandie dans le délai imparti, un avenant au contrat de travail est régularisé avec le salarié. Cet avenant fixe précisément les conditions dans lesquelles le salarié intègre son nouveau poste (métier, lieu de travail, service d'affectation, conditions de rémunération...).

Chaque salarié acceptant une offre de reclassement interne au Crédit Agricole de Normandie a la garantie de bénéficier d'un maintien de son niveau de rémunération acquis au titre des fonctions exercées avant l'acceptation de l'offre de reclassement.

► En présence d'au moins 2 acceptations écrites d'un même poste de reclassement au sein du Crédit Agricole de Normandie dans le délai imparti, trouveront application différents critères personnels afin de départager les salariés ayant accepté la même offre de reclassement et d'identifier la personne retenue sur le poste.

Les critères de départage (cumulatifs) sont les suivants :

CRITERES PERSONNELS	
QUALITES PROFESSIONNELLES Sur la base des 3 dernières appréciations Max : 30 points	En deçà des attentes : 0 point
	Proche des attentes : 4 points
	Conforme aux attentes : 8 points
	Supérieur aux attentes : 10 points
AGE¹ ET HANDICAP Max : 20 points	< 25 ans : 2 points
	25 ≤ et < 35 ans : 4 points
	35 ≤ et < 45 ans : 6 points
	45 ≤ et < 55 ans : 8 points
	≥ 55 ans : 10 points
	Salarié reconnu Travailleur Handicapé: 10 points
ANCIENNETÉ¹ Max : 10 points	0.5 point par année d'ancienneté (<i>plafonnée à 20 ans</i>)
	Si l'ancienneté est inférieure à 3 ans : pas de point
SITUATION DE FAMILLE Max : 10 points	Seul revenu au foyer : 4 points
	Enfant à charge ² : 2 points
	Parent Isolé ³ : 2 points

¹ L'âge et l'ancienneté sont arrêtés au 1^{er} janvier 2014.

² 2 points par enfant à charge, le maximum étant de 6 points. Sont considérées comme personne à charge les enfants au foyer, ainsi que pour les parents séparés, les enfants pour lesquels une pension alimentaire est versée.

³ Est considéré comme parent isolé : le parent veuf, divorcé, séparé de droit ou de fait, célibataire (sans vivre maritalement), non lié par un PACS.

M ML VB 14

VB

Le salarié totalisant le plus grand nombre de points est retenu. En cas d'égalité des nombres de points entre deux salariés, celui justifiant de la plus longue ancienneté au sein du Crédit Agricole de Normandie est retenu sur le poste de reclassement.

Un avenant au contrat de travail est régularisé avec le salarié retenu, en bénéficiant du principe du maintien de son niveau de rémunération acquis.

- **L'acceptation d'une offre de reclassement au sein d'une société du Groupe Crédit Agricole**

Dans l'hypothèse où un salarié est reclassé dans un emploi équivalent dans une autre société du Groupe Crédit Agricole, il est établi une convention tripartite de transfert du contrat de travail entre le Crédit Agricole de Normandie, l'entreprise d'accueil et le salarié concerné. Ainsi, le contrat de travail du salarié concerné se poursuivra uniquement avec un employeur différent.

- **Le refus ou l'absence de réponse à une offre de reclassement**

L'absence de réponse écrite du salarié dans le délai imparti de 21 ou 15 jours suivant la réception d'une offre de reclassement vaut refus de l'offre de reclassement.

En cas de refus exprès des offres de reclassement proposées au titre de la 1^{ère} « vague » de reclassement, ou en l'absence de réponse écrite du salarié dans le délai de 21 jours, le salarié est destinataire des offres de reclassement proposées au titre de la 2^{ème} « vague ».

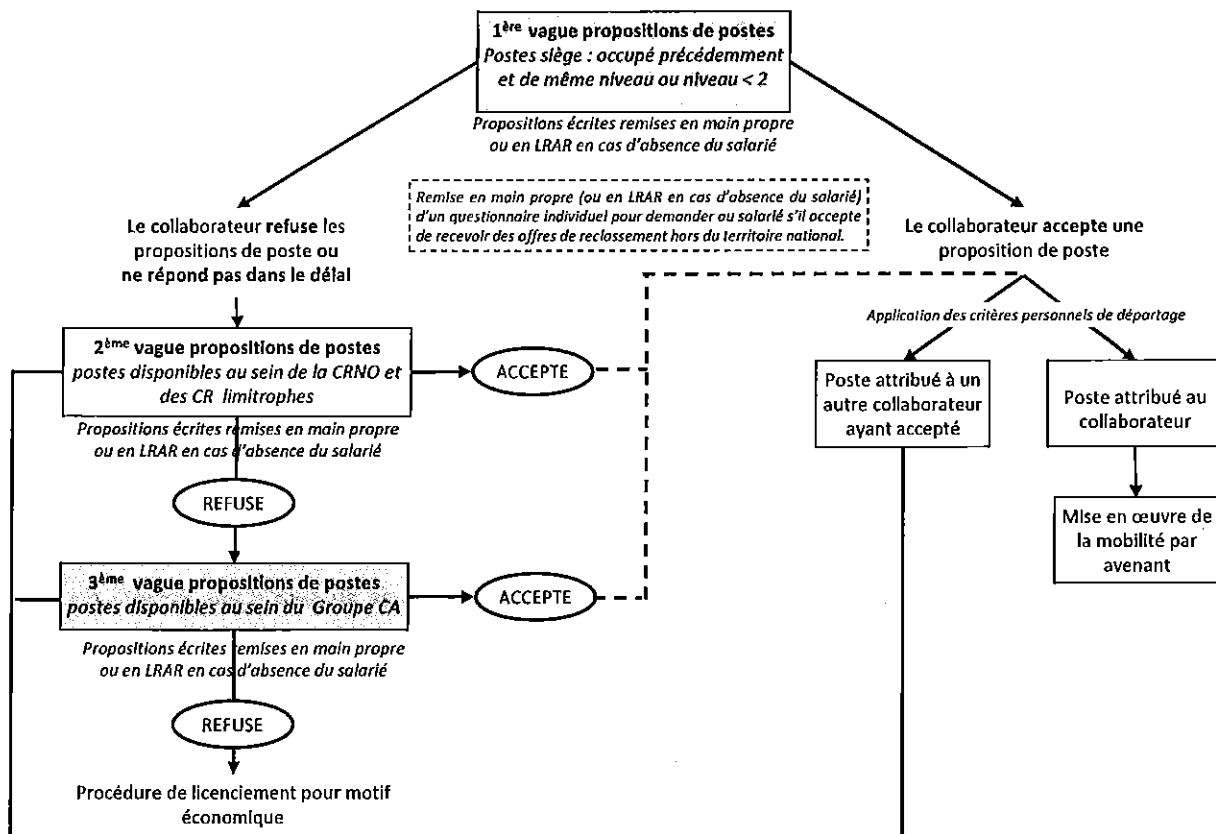
En cas de refus exprès des offres de reclassement proposées au titre de la 2^{ème} « vague » de reclassement, ou en l'absence de réponse écrite du salarié dans le délai de 15 jours, le salarié est destinataire des offres de reclassement proposées au titre de la 3^{ème} « vague ».

Seuls les salariés ayant accepté de recevoir des offres de reclassement au sein du Groupe Crédit Agricole à l'étranger, aux termes d'un questionnaire individuel préalable, sont destinataires d'offres de reclassement de cette nature.

En cas de refus des offres de reclassement proposées au titre de la 3^{ème} « vague » de reclassement, ou en l'absence de réponse écrite du salarié dans le délai de 15 jours, la procédure de licenciement pour motif économique est mise en œuvre.

* * * * *

Synthèse du processus de reclassement interne :



II. Les mesures d'accompagnement favorisant les reclassements et repositionnements internes au sein du Crédit Agricole de Normandie et du Groupe Crédit Agricole

1. Les mesures d'accompagnement des salariés reclassés au sein du Crédit Agricole de Normandie

Un salarié acceptant une offre de reclassement et retenu sur le poste à pourvoir suite à l'application des critères personnels de départage exposés ci-dessus, bénéficiera :

- des mesures d'accompagnement à la mobilité géographique décrites au **chapitre 3 articles I et II** du présent PSE, sous réserve de satisfaire les conditions posées, en cas de reclassement sur un poste à pourvoir sur le site de Caen,

ou bien:

- des mesures d'accompagnement à la mobilité vers les réseaux décrites au **chapitre 3 article III-D** du présent PSE, sous réserve de satisfaire les conditions posées, en cas de reclassement sur un poste à pourvoir au sein d'une agence de proximité ou d'une agence en ligne.

2. Les mesures d'accompagnement des salariés reclassés au sein d'une société du Groupe Crédit Agricole

Un salarié pour qui une solution de reclassement sera trouvée au sein d'une entité du Groupe Crédit Agricole autre que le Crédit Agricole de Normandie pourra bénéficier de mesures d'accompagnement au déménagement dans les conditions exposées ci-dessous.

Pour prétendre aux mesures destinées à accompagner son déménagement, le salarié devra justifier de ces 3 conditions cumulatives :

- sa résidence principale d'origine (à la date de la proposition de mobilité géographique sur le site de Caen) est située à plus de 50 kilomètres de son nouveau lieu de travail au sein d'une entité du Groupe,
- sa nouvelle résidence principale se situe dans un rayon de 30 kilomètres autour de son nouveau lieu de travail,
- déménager concomitamment à sa prise de poste de reclassement ou au plus tard 2 ans après celle-ci.

Le salarié satisfaisant ces conditions et justifiant de l'acquisition d'un bien immobilier à titre de nouvelle résidence principale pourra bénéficier du versement d'une indemnité de mobilité d'un montant forfaitaire de 30.000 euros.

Entre la date de prise de poste de reclassement et son déménagement effectif, le salarié pourra prétendre à des remboursements de frais de déplacements au titre de ses trajets vers son nouveau lieu de travail (versements d'indemnités kilométriques correspondant à 50 % du montant du barème en vigueur lors de la demande, remboursements de billets SNCF – tarifs seconde classe...) sur présentation des justificatifs correspondant.

Le Crédit Agricole de Normandie ne procédera qu'à un seul remboursement par mois.

Les sommes versées au titre de ces remboursements de frais de déplacements pourront intervenir pendant une durée maximale de 2 ans suivant la prise de poste de reclassement.

En toutes hypothèses, le montant total de ces remboursements de frais de déplacements est plafonné à une somme de 10.000 euros.

Les sommes versées à ce titre (dans la limite de 10.000 euros) seront déduites du montant de l'indemnité de mobilité lorsque le versement de celle-ci interviendra.

En revanche, les sommes versées au titre des remboursements de frais de déplacements resteront acquises au salarié, qui, finalement, prendrait la décision de ne pas déménager et par conséquent de ne pas solliciter le versement de l'indemnité de mobilité.

DL

ML VB 1^{er}

AL

Chapitre 5 - Les dispositions et mesures d'accompagnement destinées à limiter les effets et conséquences des licenciements pour motif économique

Après avoir établi des mesures destinées à limiter le nombre de licenciements par le plan de reclassement interne, le Plan de Sauvegarde de l'Emploi prévoit différentes mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique.

Ces dispositions et mesures d'accompagnement ont pour objet de favoriser et faciliter les reclassements externes des salariés concernés, avec pour objectif de :

- retrouver un emploi salarié en CDI ou CDD de plus de 6 mois,
- créer ou reprendre une entreprise,
- se reconvertir professionnellement en suivant une formation longue durée.

Ces dispositions et mesures interviendront après l'échec des tentatives de reclassement interne ou le refus par le salarié d'accepter des propositions de reclassement interne qui lui auront été faites par le Crédit Agricole de Normandie.

I. Le congé de reclassement

Le congé de reclassement est régi par les articles L. 1233-71 à L. 1233-76 et R. 1233-17 à R. 1233-36 du Code du travail.

I – A / Salariés bénéficiaires

Tous les salariés qui seront licenciés pour motif économique se verront proposer le bénéfice d'un congé de reclassement d'une durée de 12 mois.

Si tous ces salariés sont potentiellement bénéficiaires de ce congé, un accord individuel du salarié sera toutefois nécessaire.

I – B / Objet du congé de reclassement

L'objet du congé de reclassement est de donner au salarié la possibilité de consacrer tout son temps d'activité à la recherche d'un emploi, à la création/reprise d'une entreprise, à une reconversion professionnelle par le biais d'une formation longue durée.

Le congé de reclassement permet au salarié de bénéficier des prestations d'une Cellule d'accompagnement qui l'accompagnera dans ses démarches de recherche d'emploi ainsi que sur des actions de formation destinées à son reclassement professionnel.

Il permet également au salarié de pouvoir, à sa demande, valider les acquis de ses expériences ou d'engager des démarches en vue de sa validation.

ML VB 14

1 – C / Cellule d'accompagnement

La préoccupation du Crédit Agricole de Normandie est de permettre aux salariés concernés de se reclasser le plus rapidement et efficacement possible et dans les meilleures conditions. Pour ce faire, les salariés en situation de recherche de reclassement bénéficient pendant la durée du congé des prestations d'une structure spécifique d'accompagnement.

1) Composition

Cette structure est animée par une équipe de consultants d'un cabinet extérieur (BPI group) spécialisé dans l'outplacement, la recherche d'emploi et plus généralement le repositionnement professionnel.

Les moyens en hommes, en matériels et les moyens d'information, de formation et de communication affectés à cette structure sont définis de façon à ce qu'une solution individualisée puisse être élaborée pour chacun, en tenant compte des compétences, connaissances, aptitudes, savoir-faire et savoir-être, et des souhaits exprimés.

Chaque personne pourra bénéficier de formations diverses et d'entretiens individuels avec un consultant qui lui est dédié pour l'aider dans sa recherche d'emploi et son repositionnement professionnel, pour faire le point sur l'avancement de ses démarches, analyser les difficultés, fixer des objectifs réactualisés et ainsi progresser jusqu'à la concrétisation de sa recherche.

2) Moyens mis à disposition

Au sein de la Cellule d'accompagnement, du matériel sera mis à disposition des salariés : ordinateurs, lignes téléphoniques, photocopieur, fax, accès internet ainsi qu'une documentation complète composée de la presse spécialisée, locale et nationale, rassemblant des informations sur :

- les offres d'emplois régionales ou nationales ;
- les publications spécialisées et brochures d'information publiées notamment par Pôle Emploi et l'APEC ;
- des documents d'information sur les entreprises et les secteurs d'accueil possibles.

3) Démarche

Dans le cadre du congé de reclassement, le salarié est dispensé d'exercer son activité professionnelle afin de pouvoir se consacrer totalement et exclusivement à sa démarche de reclassement. Elle reposera sur l'engagement du salarié à se consacrer à temps plein aux différentes actions qu'implique une recherche d'emploi ou plus généralement de reclassement professionnel (bilans, formations, démarches, contacts et entretiens, ateliers de travail, contacts réguliers avec le consultant...) et reposera sur sa volonté d'accepter un nouvel emploi le plus rapidement possible.

Dès lors, il sera communiqué à chaque salarié ayant adhéré au congé de reclassement, une charte qui prévoit l'ensemble des engagements du cabinet retenu et du salarié (charte d'engagements réciproques). Cette charte sera signée par le salarié et le cabinet retenu.

4) Rôle de la Cellule d'accompagnement

Cette structure a pour mission essentielle d'accompagner le reclassement externe du personnel licencié pour motif économique dans le cadre du projet présenté.

ML VB le

PL

Chaque salarié adhèrera à la Cellule d'accompagnement afin :

- d'exprimer ses attentes, de s'approprier les informations relatives au mode de fonctionnement de la structure mise à disposition et de disposer de tous les conseils, informations et accompagnements nécessaires à la réussite de son projet professionnel ;
- d'effectuer un bilan de repositionnement professionnel formalisé dont l'objectif est de lui permettre de faire le point sur sa carrière et d'analyser de façon réaliste les possibilités d'évolution professionnelle qui peuvent exister hors de l'entreprise, d'identifier les orientations possibles en tenant compte des métiers existants et de l'évolution actuelle et future de ces métiers ;
- de déterminer ses choix professionnels à travers une identification de ses compétences, de ses contraintes, de ses opportunités et de ses aspirations personnelles ;
- de se préparer à aborder le marché de l'emploi par l'acquisition de techniques et de méthodes de travail : élaboration de curriculum vitae, rédaction de lettres de motivation, préparation aux entretiens de sélection et d'embauche ;
- d'être accompagné et suivi individuellement, par un consultant, dans sa recherche d'emploi et en matière de choix et de formalisation de projets professionnels et personnels ;
- de se former notamment en participant aux sessions de formation organisées par la Cellule d'accompagnement.

5) Méthodologie d'accompagnement de la Cellule d'accompagnement

• Un accompagnement personnalisé et spécifique pour chacun

Un diagnostic de la situation du salarié dès le début de l'accompagnement permettra de construire un plan d'action adapté à chacun :

- ce diagnostic identifiera pour chaque salarié sa dynamique par rapport à l'emploi ;
- il permettra de définir les premières priorités d'actions et donc un accompagnement individualisé.

L'accompagnement individuel sera articulé autour :

- d'entretiens individuels avec un consultant attitré (sur une fréquence indicative d'un rendez-vous par semaine adapté aux besoins et à la situation de chacun) ;
- d'ateliers de groupe (CV, communication écrite, préparation aux entretiens, groupes d'activation...);
- d'une mise en relation constante et suivie avec le marché extérieur par un consultant dédié ;
- d'un suivi particulier pour les projets de création d'entreprise avec un consultant spécialisé.

La démarche se déroulera en trois temps et utilisera des outils spécifiques :

- l'élaboration du projet professionnel à travers la réalisation d'un bilan d'orientation professionnelle ;
- l'apprentissage des techniques de recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, simulation d'entretien, communication téléphonique, ciblage des entreprises...);
- l'activation du projet professionnel :
 - proposition de postes (engagement d' « Offre Ferme d'Emploi ») ;
 - dynamisation et suivi de la recherche d'emploi.

• La prospection d'emplois et la mise en relation avec les entreprises

La prospection se déroulera à deux niveaux :

- une prospection permanente avec un objectif quantitatif sur les bassins d'emplois les plus proches des domiciles des salariés ;
- une prospection ciblée individuelle sur les entreprises en fonction des projets professionnels des salariés et de l'étude des bassins d'emplois.

La collecte des offres d'emploi

En complément des démarches personnelles que chaque salarié, candidat actif intégré au dispositif, mènera pour son propre compte, les consultants exploiteront les potentialités d'embauche et proposeront aux salariés des emplois compatibles et disponibles collectés par :

- une approche directe personnalisée de l'ensemble de l'environnement local (entreprises, tissu relationnel de l'entreprise...) ;
- les organismes professionnels et para-professionnels ;
- les institutions publiques ;
- l'examen et le dépouillement systématique des offres d'emploi connues ;
- le maintien d'une liaison permanente avec l'ensemble du réseau ainsi créé ;
- la proposition de la Cellule d'accompagnement auprès de l'environnement en faisant valoir les avantages et les services qu'elle peut offrir aux entreprises en recherche de compétences.

Les consultants effectueront le rapprochement entre les postes disponibles et les candidats en s'assurant de la meilleure adéquation possible des profils requis par les entreprises et des compétences et aspirations des candidats potentiels.

Les engagements réciproques

Les engagements réciproques des candidats et de la Cellule d'accompagnement seront définis dans la **charte d'engagements** signée par les deux parties (voir ci-dessus).

La Cellule devra proposer à chaque salarié remplissant les conditions pour être considéré comme « candidat actif » une « Offre Ferme d'Emploi » sous réserve de cas de « solution identifiée » telle que définie au présent paragraphe.

Sera considérée comme « **Offre Ferme d'Emploi** » (OFE), une proposition d'embauche écrite par un employeur pour un poste :

- dont le contrat sera soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée d'au moins 6 mois, soit toute forme de contrat pour autant que ce dernier puisse déboucher sur une embauche à durée indéterminée ;
- qui répondra à la qualification / métier (aptitude réelle) du salarié ou à un des projets professionnels identifiés par le candidat lors de son bilan professionnel ;
- qui se situera à une distance au plus égale à 30 kilomètres du lieu de domicile de la personne ou une heure de trajet aller-retour ;
- dont le salaire brut sera au moins égal à 80 % de l'ancien salaire brut, hors ancienneté ;

ces critères étant cumulatifs.

Pendant sa période d'essai, le salarié bénéficiera de l'accès à la Cellule d'accompagnement afin de l'accompagner durant cette période. Si la période d'essai ne se conclue pas par un engagement définitif à l'issue de l'essai, du fait de l'employeur, le salarié pourra à sa demande être réintégré dans la Cellule d'accompagnement si celle-ci est toujours en activité dans les conditions précisées ci-dessus.

ML 13 14

✓

Sera considéré comme « **candidat actif** », un candidat qui :

- aura choisi de bénéficier d'un accompagnement dans sa démarche active de recherche d'emploi ;
- fera de sa recherche d'emploi une priorité ;
- adhèrera à la méthodologie du cabinet et à ses conseils ;
- participera aux actions proposées dans le cadre du programme d'aide au reclassement : formations à la recherche d'emploi, ateliers techniques, entretiens avec le consultant ;
- mènera personnellement une démarche active de recherche d'emploi et informera régulièrement le consultant des démarches entreprises et des résultats obtenus ;
- se conformera aux recommandations de la Cellule d'accompagnement notamment en ce qui concerne la présentation aux entretiens de recrutement et le comportement devant être adopté pendant ces entretiens ;
- se présentera aux entretiens de recrutement avec une présentation adaptée et un comportement visant à faire réussir les entretiens ;
- participera pour la totalité de leur durée aux actions de formation validées par le consultant et jugées nécessaires à son reclassement ;
- se positionnera sur les emplois correspondant aux critères préalablement définis avec le consultant.

Tout « candidat actif » bénéficiant d'une des solutions énumérées ci-après sera considéré comme bénéficiant d'une « **solution identifiée** », ce qui déliera la Cellule d'accompagnement de son engagement de proposer une « Offre Ferme d'Emploi » :

- tout bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée, dans la mesure où la période d'essai s'avère concluante, ou d'un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ;
- toute personne ayant réalisé un projet de création ou de reprise d'entreprise (présentation Kbis / inscription à la chambre des métiers...) ;
- tout salarié qui, pour des raisons personnelles, fera savoir qu'il n'a pas ou plus besoin des services de la Cellule d'accompagnement ;
- tout salarié ayant refusé 1 « Offre Ferme d'Emploi » ou 2 « Offres Valables d'Emploi ».

Concernant ces deux derniers cas, l'exclusion devra être validée par la Cellule d'accompagnement après audition du candidat par la Commission de suivi.

Sera considérée comme « **Offre Valable d'Emploi** » (OVE), une proposition de poste :

- dont le contrat sera soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée d'au moins 6 mois, soit toute forme de contrat pour autant que ce dernier puisse déboucher sur une embauche à durée indéterminée ;
- qui répondra à la qualification / métier (aptitude réelle) du salarié ou à un des projets professionnels identifiés par le candidat lors de son bilan professionnel ;
- qui se situera à une distance au plus égale à 30 kilomètres du lieu de domicile de la personne ou une heure de trajet aller-retour ;
- dont le salaire brut sera au moins égal à 80 % de l'ancien salaire brut, hors ancienneté ;

ces critères étant cumulatifs.

I – D / Prestations offertes dans le cadre du congé de reclassement

1) Entretien d'évaluation et d'orientation

Tous les salariés bénéficieront d'un entretien d'évaluation et d'orientation.

Cet entretien aura pour objet de déterminer avec le salarié un projet professionnel de reclassement et ses modalités de mise en œuvre.

ML JB 14

HL

À l'issue de l'entretien, la Cellule d'accompagnement remettra à la Direction et à chaque salarié un document précisant le contenu et la durée des actions nécessaires en vue de favoriser le reclassement.

2) Bilan de compétences

Si l'entretien d'évaluation et d'orientation n'a pas permis de définir un projet professionnel de reclassement, le salarié sera informé de la possibilité qu'il a de bénéficier d'un bilan de compétences. Ce bilan aura pour objet d'aider le salarié à déterminer et à approfondir son projet professionnel, de prévoir les actions de formation nécessaires à la réalisation de ce projet ainsi que celles lui permettant de faire valider les acquis de son expérience.

3) Actions de formation et de validation des acquis de l'expérience (V.A.E.)

Les besoins d'actions de formation et les possibilités de V.A.E. pour chaque salarié sont déterminés par la Cellule d'accompagnement à partir de l'entretien d'évaluation et d'orientation et du bilan de compétences.

Les actions de formation en lien avec l'emploi que le salarié est susceptible d'occuper après son départ de l'entreprise, et susceptibles d'être réalisées pendant la durée maximale du congé de reclassement (12 mois), recevront un accord de principe de la part de la Direction.

Il est convenu que dans la mesure où la durée de la formation est inférieure à la limite prévue ci-dessus, il ne sera pas nécessaire de solliciter l'autorisation de la Commission de suivi.

La recherche des organismes prestataires de formation incombera à la Cellule d'accompagnement.

Le Crédit Agricole de Normandie prendra en charge les frais de formation d'adaptation induits dans une limite globale de 3 000 € par salarié.

Le financement de la formation dans le présent cadre sera porté à la connaissance de la Commission de suivi, notamment pour éviter que la formation ne serve qu'à favoriser un choix de vie professionnelle sans lien avec la recherche nécessaire d'un emploi.

En effet, les actions de formation et leur financement, tels que prévus au présent paragraphe, auront pour seule vocation de favoriser le réemploi du salarié.

I – E / Statut des salariés pendant la durée du congé de reclassement

1) Rémunération

Pendant la période du congé de reclassement coïncidant avec le préavis, les salariés percevront la rémunération qui leur est due à ce titre.

Pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis, les salariés percevront de l'entreprise une allocation mensuelle dont le montant est fixé à 75 % de la rémunération brute moyenne perçue au cours des douze derniers mois précédant la notification du licenciement pour motif économique, sans pouvoir être inférieur à 85 % du SMIC.

Cette allocation sera exonérée de cotisations sociales, à l'exception de la CSG et de la CRDS.

Un bulletin de salaire précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation sera remis en fin de mois à chaque salarié.

2) Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est versée à l'issue du congé de reclassement.

Pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité, il n'est pas pris en compte la durée du congé de reclassement excédant la durée du préavis.

3) Protection sociale

Pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis, **les salariés conserveront la qualité d'assuré social** et bénéficieront des prestations en nature et en espèces, y compris pour les accidents du travail survenus dans le cadre des actions du congé de reclassement.

4) Congés payés

Les congés payés acquis au titre des périodes antérieures au congé de reclassement peuvent être pris avant l'entrée en congé de reclassement ou donner lieu au paiement de l'indemnité compensatrice.

A condition d'être posés avant la notification du licenciement, des congés payés peuvent être pris entre la notification du licenciement et le début du congé de reclassement, ce qui aura pour effet de reporter le point de départ du préavis (et par conséquent le point de départ du congé de reclassement) de la durée de ces congés payés.

La période du congé de reclassement excédant le préavis n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés.

Les salariés n'acquièrent donc pas de droit à congés payés pour la période excédant le préavis.

Le salarié est toutefois autorisé à s'absenter pendant la durée de son congé de reclassement, en accord avec son consultant et le Crédit Agricole de Normandie.

I – F / Obligations des salariés

En contrepartie des obligations du Crédit Agricole de Normandie de financer les actions nécessaires de reclassement et d'assurer la charge de la rémunération du salarié pendant le congé de reclassement, les salariés s'engagent à suivre les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience, ainsi que les prestations de la Cellule d'accompagnement et les démarches de recherche d'emploi telles qu'elles auront été définies dans le document qu'ils auront signé.

Les salariés devront se présenter aux convocations et mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi.

DL ML V3 1✓



Sauf motif légitime, les salariés qui ne suivront pas les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ou qui ne se présenteront pas aux convocations de la Cellule d'accompagnement seront réputés renoncer au bénéfice du congé de reclassement.

La procédure suivante sera alors suivie :

- mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception d'effectuer des actions ou de répondre aux convocations ;
- si le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure dans le délai fixé, notification de la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le salarié qui retrouvera un emploi pendant le congé de reclassement en informera dans les meilleurs délais la Direction par lettre recommandée avec accusé de réception, en précisant la date à laquelle prendra effet son nouvel emploi, ce qui marquera le terme de son congé de reclassement. Est joint à ce titre, soit une copie du contrat de travail stipulant la date d'embauche, soit l'extrait Kbis fixant la date de création/reprise de l'entreprise.

Il perdra le bénéfice de l'allocation de congé de reclassement dès que son nouveau contrat de travail prendra effet.

I – G / Procédures mises en œuvre

1) Information du personnel

Postérieurement à la dernière réunion du Comité d'Entreprise et avant la notification des licenciements, une réunion d'information sera organisée par la Direction à l'attention des salariés concernés par le licenciement, afin d'exposer les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement et répondre à toutes les questions qui se poseraient.

2) Proposition du congé de reclassement

A l'issue de la période de reclassement interne de 2 mois et demi, si des salariés n'ont pas retrouvé un poste en interne dans le Groupe Crédit Agricole, ceux-ci reçoivent une lettre de notification de licenciement dans laquelle il leur est proposé de bénéficier d'un congé de reclassement.

La proposition sera faite dans la lettre de notification du licenciement qui rappellera par ailleurs :

- que si le salarié n'est pas intéressé par le congé de reclassement, il a la possibilité de bénéficier du Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE), de l'aide de Pôle emploi pour le retour à l'emploi ;
- qu'il dispose d'un **délai de 8 jours** à compter de la date de notification de la lettre de licenciement pour faire part de son choix et que son silence sera considéré comme un refus (un coupon-réponse sera à retourner auprès de la Direction du Développement des Ressources Humaines dans ce délai de 8 jours).

Le congé de reclassement débute ainsi à l'expiration du délai de réponse de 8 jours calendaires accordé aux salariés pour accepter ou refuser la proposition de congé de reclassement. En cas d'accord, si le salarié n'a pas déjà rejoint la Cellule d'accompagnement, il intègre cette structure et consacre l'exclusivité de son temps à la recherche de son reclassement, étant dispensé d'effectuer son préavis.

 ML VB 14



3) Accord sur les conditions particulières du congé

Le salarié ayant adhéré au congé de reclassement bénéficie d'un entretien d'évaluation et d'orientation avec la Cellule d'accompagnement (sauf si celui-ci a déjà eu lieu préalablement).

A l'issue de cet entretien, sur la base du document remis par la Cellule d'accompagnement concernant les actions à mettre en œuvre pour favoriser son reclassement, la Direction formalisera la proposition de congé de reclassement dans un document qui précisera :

- le terme du congé de reclassement ;
- les prestations de la Cellule d'accompagnement ;
- éventuellement, la nature précise des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience ainsi que le nom des organismes prestataires de ces actions ;
- la rémunération du salarié pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis ;
- les engagements du salarié ;
- les conditions de rupture du congé de reclassement ;
- l'obligation faite au salarié de donner suite aux convocations qui lui seront adressées par la Cellule d'accompagnement.

Ce document sera établi en double exemplaire dont un sera remis au salarié. Les deux exemplaires devront être signés par l'employeur et par le salarié, préalablement à la réalisation des actions prévues.

Le salarié disposera d'un **délai de 8 jours** à compter de la présentation du document pour signer les deux exemplaires.

Si à l'issue de ce délai, le document n'est pas signé, l'employeur lui notifiera la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec accusée de réception. Si le préavis est suspendu, la date de présentation de cette lettre fixera le terme de la suspension du préavis.

I – H / Sortie définitive du congé de reclassement

Les situations suivantes marquent la sortie du dispositif de reclassement :

- embauche en contrat à durée indéterminée ;
- embauche en contrat à durée déterminée de plus de 6 mois au moins, et plus ;
- création ou reprise d'une entreprise ;
- arrivée du terme prévu du congé de reclassement ;
- sortie pour raison personnelle ;
- sortie anticipée du congé de reclassement pour non-respect des obligations liées au congé de reclassement ;
- salariés bénéficiant d'une « solution identifiée » telle que définie à l'article I – C / 5).

ML 13 1-

Handwritten signature

II. Les aides complémentaires à la création ou reprise d'entreprise, à la reprise d'un emploi salarié, à une reconversion professionnelle, ou à la formation

Les salariés licenciés qui ont un projet de création / reprise d'entreprise, de reprise d'un emploi salarié, de reconversion professionnelle, ou de formation, pourront obtenir une aide financière de la part du Crédit Agricole de Normandie afin de favoriser leur reclassement externe.

L'aide financière sera versée au moment où le salarié justifiera du caractère réel et sérieux de son reclassement externe.

Les montants alloués, en fonction de la nature du reclassement externe, sont les suivants :

- **aide à la création ou à la reprise d'une entreprise : somme forfaitaire de 20 000 € bruts.**

Cette aide sera versée au salarié licencié qui justifiera de la création ou d'une reprise effective d'une entreprise, en fournissant une pièce justificative telle qu'un extrait Kbis, qu'il ait adhéré ou non au congé de reclassement. Dans l'hypothèse où ce salarié n'a pas adhéré au congé de reclassement, la demande de versement de cette aide, sur présentation d'un justificatif, peut intervenir dans l'année suivant la notification du licenciement ;

- **aide à la reprise d'un emploi salarié ou à une reconversion professionnelle : 1 mois de rémunération brute calculée sur la moyenne des 12 derniers mois travaillés précédant le licenciement (hors prime exceptionnelle).**

Cette aide sera versée au salarié licencié qui justifiera d'un contrat de travail avec un nouvel employeur ou d'une pièce justifiant de l'engagement d'une action en vue de sa reconversion professionnelle, qu'il ait adhéré ou non au congé de reclassement. Dans l'hypothèse où ce salarié n'a pas adhéré au congé de reclassement, la demande de versement de cette aide, sur présentation d'un justificatif, peut intervenir dans l'année suivant la notification du licenciement ;

- **aide à la formation : prise en charge des frais engagés de formation, dans la limite de 3 000€ par salarié.**

Cette aide sera versée au salarié licencié qui n'a pas adhéré au congé de reclassement, et qui justifiera d'une inscription à une session de formation, à une école... dans l'année suivant la notification du licenciement (l'aide financière à la formation du salarié ayant adhéré au congé de reclassement étant prévue au I – D – 3° du présent chapitre).

III. Le licenciement pour motif économique

III – A / Ordre des licenciements

Seuls les salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail pour motif économique sont concernés par la présente procédure de licenciement pour motif économique. Dans ces conditions, il n'y a pas lieu d'appliquer les critères d'ordre des licenciements prévus par les articles L. 1233-5 et suivants du code du travail.

ML 13 1°

✓

III – B / Procédures de licenciement pour motif économique

1) La procédure conventionnelle de licenciement pour motif économique

Conformément à l'article 14 de la Convention collective nationale, avant de prononcer le licenciement, sera demandé l'avis des Délégués du Personnel du collège auquel appartient le salarié concerné par le projet de licenciement pour motif économique.

Cette consultation des Délégués du Personnel aura lieu après la notification par l'autorité administrative de sa décision de validation ou d'homologation du présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi (ou à l'expiration des délais impartis à l'administration pour se prononcer), et à l'issue du processus de reclassement interne (décrit au chapitre 4 ci-dessus).

2) La procédure relative au licenciement des salariés protégés

Pour les salariés protégés au sens du droit du travail (notamment les salariés titulaires d'un mandat syndical ou d'un mandat de représentant du personnel), une procédure spécifique, dérogatoire au droit commun, se cumulera avec la procédure de licenciement pour motif économique.

En effet, après la notification de sa décision de validation ou d'homologation par l'autorité administrative (ou à l'expiration des délais impartis à l'administration pour se prononcer), et à l'issue du processus de reclassement interne (décrit au chapitre 4 ci-dessus), la procédure sera la suivante :

- entretien préalable de la Direction du Développement des Ressources Humaines avec le salarié protégé ;
- selon la nature du mandat du salarié concerné, convocation du Comité d'Entreprise pour information et consultation sur le projet de licenciement (vote à bulletin secret) ;
- demande d'autorisation préalable à l'Inspection du travail ;
- une fois l'autorisation préalable délivrée, consultation des Délégués du Personnel du collège auquel appartient le salarié protégé concerné.

Dès lors, la notification du licenciement ne pourra intervenir qu'après la consultation des Délégués du Personnel.

Dans l'attente de la décision de l'administration et de la consultation des instances représentatives du personnel, le salarié sera maintenu dans les effectifs et recevra sa rémunération habituelle, y compris, au besoin, après le transfert des services de Saint-Lô et d'Alençon sur le site de Caen, jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

3) La notification du licenciement pour motif économique

La notification du licenciement interviendra, par lettre recommandée avec accusée de réception, à l'issue du processus de reclassement interne qui sera mis en œuvre au titre de l'application du présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi, lequel aura préalablement fait l'objet d'une décision de validation (ou d'homologation) de l'autorité administrative.

La rupture du contrat de travail interviendra à la date d'envoi de la lettre notifiant le licenciement.

ML VB 1°

HL

III – C / Indemnité conventionnelle de licenciement

L'indemnité de licenciement sera calculée selon les stipulations de l'article 14 de la Convention Collective Nationale (CCN).

Elle sera égale à :

- un quart de mois de salaire par semestre entier d'ancienneté, pour les six premières années de services ;
- un demi-mois de salaire par semestre entier d'ancienneté, pour les années suivantes.

Toutefois, l'indemnité maximale ne pourra pas être supérieure à deux années de salaire.

Pour le calcul, il ne sera pas tenu compte pour l'ancienneté de la durée du congé de reclassement excédant la durée normale du préavis.

Cette indemnité de licenciement sera versée à l'issue du préavis.

Si le salarié adhère au congé de reclassement, cette indemnité sera également versée à l'issue du préavis, c'est-à-dire au terme du congé de reclassement, celui-ci ayant pour effet de reporter le terme du préavis (dès lors que sa durée est supérieure à celle du préavis).

III – D / Priorité de réembauche

Le salarié licencié pour motif économique bénéficiera d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat de travail, s'il en fait la demande au cours de ce même délai (article L. 1233-45 du Code du travail).

Si le salarié bénéficie d'un congé de reclassement dont la durée excède la durée du préavis, ce délai d'un an commencera au terme de son congé de reclassement.

Cette priorité de réembauche et les modalités de sa mise en œuvre seront indiquées dans la lettre notifiant le licenciement pour motif économique.

ML 13 14



Chapitre 6 - Obligations au titre de la revitalisation des bassins d'emplois concernés

Afin d'atténuer l'impact du transfert des services experts d'Alençon et de Saint-Lô vers le site de Caen, le Crédit Agricole de Normandie s'engage à participer au développement économique local sur les territoires concernés, en y déployant des actions de compensation d'emplois, conformément aux dispositions légales.

Dans ce cadre, le Crédit Agricole de Normandie souhaite mettre en œuvre un dispositif de revitalisation afin de soutenir le développement d'activités et la création d'emploi, au travers d'une convention de revitalisation signée avec l'Etat.

Ce dispositif de revitalisation sera doté de moyens financiers et d'appui/conseil externe, et pourra contenir des actions telles que :

- soutenir les projets de développement, créateurs d'emploi, des entreprises locales ;
- identifier et favoriser l'implantation d'entreprises générant la création de nouvelles activités sur les territoires concernés ;
- appuyer des projets relevant de l'insertion par l'activité économique, *etc.*

Le contenu précis de ce dispositif de revitalisation sera défini à l'issue des échanges à venir avec les acteurs des territoires concernés et les autorités administratives compétentes.

Pour concevoir ce dispositif et le mettre en place, le Crédit Agricole de Normandie aura recours aux services d'un cabinet spécialisé dans le développement économique local, ayant une bonne connaissance du tissu économique des bassins d'emplois impactés.

Ce cabinet spécialisé :

- conseillera le Crédit Agricole de Normandie dans sa négociation avec les services de l'Etat et la formalisation des axes de revitalisation dans une convention,
- identifiera les attentes des deux territoires en termes d'appui au développement,
- mettra à disposition son expérience, ses expertises et méthodologies en matière de revitalisation, pour analyser et accompagner les projets créateurs d'emplois,
- assurera l'interface avec la Cellule d'accompagnement pour favoriser le reclassement des salariés,
- interviendra en liaison avec l'ensemble des acteurs institutionnels locaux.

ML

ML

VB

14

HL

Chapitre 7 – Dispositions finales

1. Consultation et validation du présent accord

Le présent accord a fait l'objet d'une réunion de consultation du Comité d'entreprise en date du 27 mars 2014.

Par ailleurs, il sera soumis à la validation de l'Administration du travail, conformément aux dispositions de l'article L 1233-57-1 du Code du travail.

2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour la durée de la mise en œuvre du projet Horizon, et cessera de plein droit de produire ses effets au terme du dernier congé de reclassement des salariés licenciés dans le cadre de ce projet. Il ne pourra en aucun cas continuer à produire ses effets au-delà de ce terme, sauf accord exprès des parties pour le reconduire.

3. Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande d'une partie signataire, conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du Code du travail.

Toute demande de révision par une partie signataire sera notifiée aux autres par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette notification sera accompagnée d'un exposé des motifs de la demande et d'une proposition de révision.

Une première réunion de révision devra être organisée par la partie la plus diligente dans le mois suivant la demande.

Toute disposition modifiant le présent accord devra faire l'objet d'un accord entre l'ensemble des parties signataires et donnera lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

4. Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé par la Direction en deux exemplaires, dont un sur support électronique, auprès de la DIRECCTE de Basse-Normandie.

Un exemplaire sera déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Caen.

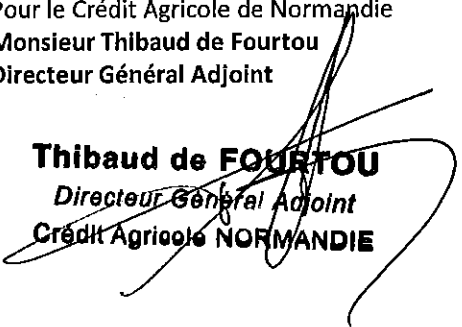
ML VB 14

sf

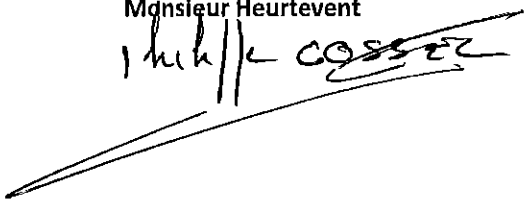
Fait à Caen,
Le 27 mars 2014, en 8 exemplaires originaux.

Pour le Crédit Agricole de Normandie
Monsieur Thibaud de Fourtou
Directeur Général Adjoint

Thibaud de FOURTOU
Directeur Général Adjoint
Crédit Agricole NORMANDIE



Pour le syndicat SNECA – CGC
Monsieur Heurtevent



Pour le syndicat CFDT
Monsieur Lesgourgues



Pour le syndicat UNSA
Madame Bunel-Lemoine



Pour le syndicat SUD
Monsieur Lecarpentier

