

Convention collective nationale

IDCC : 7501. – **CRÉDIT AGRICOLE**
(4 novembre 1987)

ACCORD DU 5 AVRIL 2006
RELATIF AUX MODALITÉS D'APPLICATION DE LA CCN
POUR LES APPRENTIS

NOR : *AGRS0697094M*
IDCC : 7501

Entre :

La fédération nationale du Crédit agricole,

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

La fédération de l'agriculture (AGRI) CFTC ;

Le syndicat national de l'entreprise Crédit agricole (SNECA) CGC ;

L'union nationale des syndicats autonomes Crédit agricole et ses filiales (UNSA/CA) ;

La fédération des employés et cadres FO ;

Le syndicat national indépendant des agents du Crédit agricole mutuel (SNIACAM),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'accord sur le développement de l'apprentissage conclu entre les pouvoirs publics et le Crédit agricole le 23 avril 1992 a permis la mise en place de centres régionaux d'apprentissage, actuellement au nombre de 9.

Cet accord a été prolongé par la conclusion d'un contrat de progrès Etat-FNCA, le 15 septembre 1993, pour faciliter l'insertion durable d'un grand nombre de jeunes désireux d'entrer dans la profession bancaire, puis par la charte pour l'emploi, signée le 19 octobre 1995.

Les mesures prises par ces accords ont complété le dispositif contractuel mis en place par le Crédit agricole et ses partenaires sociaux qui reflète la priorité qu'ils ont toujours attachée à la formation et au développement social :

- accords sur la formation professionnelle, en dernier lieu accord du 14 mars 2005 ;
- accord du 29 septembre 1993 relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage au Crédit agricole mutuel, modifié par avenants, notamment du 1^{er} novembre 2004 et du 2 novembre 2005 ;
- accord sur l'emploi des travailleurs handicapés, du 2 novembre 2005.

Cet ensemble a permis un développement important de l'apprentissage.

Les parties au présent accord entendent préciser :

- les relations contractuelles qui lient les caisses régionales aux apprentis, pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, notamment les modalités d'application de la convention collective aux apprentis, en l'état actuel de la réglementation ;
- les modalités de la transformation des contrats d'apprentissage en contrats à durée indéterminée, à l'expiration du contrat d'apprentissage.

I. – LES RELATIONS CONTRACTUELLES PENDANT LA DURÉE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, par lequel la caisse régionale s'engage à assurer, outre le versement d'un salaire, une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie par la caisse régionale et pour partie dans un centre de formation d'apprentis.

1. *Les engagements des parties*

1.1. Engagements de la caisse régionale

La caisse régionale est tenue de faire suivre à l'apprenti les enseignements et activités pédagogiques organisés par le centre de formation d'apprentis.

Elle doit s'inscrire et faire participer l'apprenti aux épreuves conduisant au diplôme ou au titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

En outre, la caisse régionale s'engage à assurer la formation pratique de l'apprenti, en lui confiant notamment des activités en relation avec la formation prévue et permettant de réaliser des travaux conformes à une progression annuelle.

Cette progression, définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et la caisse régionale, fera l'objet d'un suivi régulier.

1.2. Engagements de l'apprenti

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour la caisse régionale, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée au centre de formation d'apprentis et en entreprise. Il est également tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage.

L'apprenti est tenu, comme les autres salariés, au secret professionnel.

2. Les dispositions régissant le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée et de type particulier.

Le jeune apprenti bénéficie des dispositions de la convention collective applicables aux contrats à durée déterminée dans les conditions fixées à l'article 10 de la convention collective, sous réserve des adaptations prévues ci-après, liées à son statut de jeune en première formation et aux règles particulières prévues par le code du travail.

2.1. Principes généraux de l'application de la convention collective

Le jeune apprenti bénéficie des dispositions applicables aux autres salariés, selon les mêmes conditions d'ancienneté, à savoir :

- droits du personnel stagiaire pendant un délai de 6 mois (emplois relevant des classes I et II) ;
- droits du personnel titulaire, passé ce délai.

Toutefois, en ce qui concerne la période d'essai, le salaire et la rupture du contrat d'apprentissage, il est fait référence aux règles définies par le code du travail, sous réserve des règles particulières plus favorables prévues par le présent accord.

Le salaire maintenu pendant une suspension du contrat de travail, en application de dispositions conventionnelles, est déterminé d'après les règles légales et le présent accord.

L'attribution des droits du personnel titulaire n'a pas pour effet de modifier la nature juridique du contrat.

2.2. Dispositions particulières à certains articles de la convention collective

Article 4

Clause de non-concurrence

Lors de la conclusion du contrat d'apprentissage, la caisse régionale peut demander aux apprentis la signature d'un engagement de non-concurrence si les relations contractuelles ne se poursuivent pas à l'issue de ce contrat, à l'initiative de l'apprenti.

Toutefois, étant donné la nature particulière de ce contrat, les conditions suivantes doivent être respectées :

- cet engagement doit être justifié par la protection des intérêts de l'entreprise, en raison de l'emploi occupé par l'apprenti ;
- cet engagement doit être limité :
 - géographiquement ;
 - en durée : il convient de retenir une durée inférieure à la durée prévue par l'article 4 de la convention collective ; une durée de 12 mois maximum serait envisageable ;
 - professionnellement : aux banques, établissements financiers, sociétés d'assurance, caisses d'épargne et, plus généralement, tous organismes de crédit et de collecte de l'épargne.

Le groupe Crédit agricole n'est pas concerné par cette disposition.

- le respect de cet engagement ne pourra être exigé dans deux cas :
 - en cas de rupture du contrat pendant la période d'essai de 2 mois ;
 - lorsque la caisse régionale n'a pas proposé à l'apprenti la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée correspondant à la qualification acquise pendant le contrat d'apprentissage.

Article 7
Délégués du personnel

Article 18
Comité d'entreprise

Dès lors qu'ils justifient des conditions d'âge et d'ancienneté requises, les apprentis sont électeurs et éligibles aux élections professionnelles.

Article 10
Période d'essai

Les dispositions de l'article 10 de la convention collective ne sont pas applicables ; conformément à la réglementation, l'apprenti est soumis à une période d'essai de 2 mois, pendant laquelle le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties.

La résiliation doit être constatée par écrit. Elle doit être précédée d'une convocation à un entretien permettant d'exposer les motifs de résiliation du contrat.

Article 11
Mobilité

Le changement de poste de l'apprenti, dû à des raisons d'organisation de l'entreprise, doit permettre le bon déroulement de la formation prévue dans le contrat d'apprentissage ainsi que le suivi du jeune par un maître d'apprentissage.

Cette possibilité doit être prévue dans le contrat d'apprentissage.

Article 12
Discipline

En cas d'agissement considéré comme fautif au sens de l'article 12 de la convention collective, l'apprenti peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

En raison de sa situation de jeune en première formation et des dispositions particulières du code du travail régissant le contrat d'apprentissage, les mesures suivantes pourront être prises :

- avertissement ;
- blâme ;
- rupture du contrat d'apprentissage, en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'apprenti à ses obligations.

Les deux premières sanctions sont prises par la direction, après avis du responsable hiérarchique de l'intéressé ; ce dernier ayant été entendu par la direction, en présence, s'il le désire, d'un salarié de la caisse régionale.

La rupture du contrat d'apprentissage doit être prononcée par le conseil de prud'hommes, en application de l'article L. 117-17 du code du travail.

Cette demande doit être préalablement soumise à l'avis du conseil de discipline, conformément à la procédure prévue par l'article 13 de la convention collective.

Si la gravité de la faute commise le justifie, la direction peut suspendre l'apprenti dans l'attente de la décision judiciaire.

Article 14

Rupture du contrat d'apprentissage

Passé le délai de 2 mois (art. 10), la résiliation du contrat d'apprentissage peut intervenir sur accord exprès des deux parties, constaté par écrit.

Elle peut également être prononcée par le conseil de prud'hommes dans les conditions prévues par l'article L. 117-17 du code du travail, en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer, notamment en cas de non-admission dans l'année d'études supérieures.

Article 19

Congés annuels

Les congés prévus par l'article 19 de la convention collective sont accordés aux apprentis.

Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est pris en compte pour la détermination du droit au congé.

Article 20

Congés spéciaux

Les congés spéciaux prévus par l'article 20 de la convention collective sont accordés selon les mêmes modalités aux apprentis.

Pour la préparation des épreuves de l'examen prévu dans le cadre du contrat d'apprentissage, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables, rémunéré, en application et selon les modalités de l'article L. 117 *bis*-5 du code du travail. Pendant ce congé, il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans les centres de formation d'apprentis.

Ce congé, qui se substitue au congé de veille d'examen, prévu par l'article 20 de la convention collective, est situé dans le mois qui précède les épreuves.

La caisse régionale est tenue de laisser à l'apprenti le temps nécessaire pour se présenter aux épreuves de l'examen préparé.

En outre, l'apprenti a le droit de se présenter aux examens de son choix selon les modalités définies par l'article L. 931-1 et suivants du code du travail relatifs au congé pour examen (sans condition d'ancienneté).

Article 23

Maladie

En cas de maladie, l'apprenti bénéficie des dispositions de la convention collective relatives au maintien du salaire, selon les mêmes conditions d'ancienneté.

Ainsi qu'il l'est précisé ci-dessus (paragraphe 2.1), le salaire maintenu est celui déterminé par la réglementation et le présent accord.

Article 26

Rémunération

En raison de son statut de jeune en première formation alternée, l'apprenti bénéficie d'un régime particulier en matière de rémunération, défini par la réglementation.

En principe, les dispositions conventionnelles relatives à la détermination du salaire ne sont pas applicables.

Toutefois, il est convenu de déterminer le salaire forfaitaire de l'apprenti, quel que soit son âge, par référence à la position de rémunération de la qualification de l'emploi occupé.

Le pourcentage retenu pour tous les apprentis, quel que soit leur âge, est celui fixé par l'article D. 117-1 du code du travail pour les apprentis de 21 ans et plus.

Ce pourcentage s'applique alors au produit des points de qualification de l'emploi par la valeur du point.

En outre, le salaire différé défini à l'article 28 de la convention collective est versé aux apprentis selon les modalités de calcul prévues au présent article.

Article 35

Accident du travail

En cas d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail ou de la fréquentation du centre de formation d'apprentis, l'apprenti perçoit son salaire conformément aux dispositions de l'article 35 de la convention collective.

2.3. Annexe II à la convention collective « Durée et organisation du temps de travail »

Les apprentis bénéficient de l'annexe II à la convention collective, sous réserve des modalités prévues ci-dessous, qui prennent en considération l'organisation de leur formation.

La durée conventionnelle du travail de 35 heures en moyenne sur l'année prévue par ce texte s'applique aux apprentis.

La durée de la formation dispensée dans le centre de formation d'apprentis est comprise dans la durée annuelle de travail définie par l'annexe II (compte tenu d'un droit à congé payé complet).

En conséquence, le nombre de jours de repos, fixé en application de l'article 2-1 B du chapitre II de l'annexe précitée, doit être adapté par rapport à l'horaire effectué dans le CFA. Il est alors déterminé en prenant en compte l'horaire en CFA s'il excède 35 heures par semaine.

Les dispositions du présent article s'appliquent également aux salariés en contrat de qualification, en contrat d'adaptation à un emploi et en contrat de professionnalisation pour les périodes de formation.

II. – LE RECRUTEMENT DÉFINITIF À L'ISSUE D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'apprenti est recruté par une caisse régionale, à l'issue d'un contrat d'apprentissage, sous contrat à durée indéterminée, à condition qu'il réponde aux critères de qualification requis par son futur emploi et désire poursuivre sa carrière au Crédit agricole.

1. *Période d'essai*

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai.

Toutefois, lorsque le jeune est recruté pour le même emploi dans la caisse régionale, la période d'essai est supprimée afin de prendre en considération la période pendant laquelle l'emploi a été effectivement tenu par l'apprenti.

Lorsque le jeune est recruté pour le même emploi dans une autre caisse régionale, celle-ci peut réduire la durée de la période d'essai.

Lorsque le jeune est recruté pour un emploi différent, dans la même caisse régionale ou dans une autre, une période d'essai complète peut être stipulée, conformément aux dispositions de l'article 10 de la convention collective.

2. *Ancienneté*

Pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté, la durée du contrat d'apprentissage est intégralement prise en compte.

III. – DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable à compter du 22 juin 2006 pour une durée de 3 ans.

Il prend fin à l'expiration de ce délai.

Deux mois avant son expiration, les parties signataires conviennent de se réunir pour décider d'une éventuelle reconduction.

Fait à Paris, le 5 avril 2006.

(Suivent les signatures.)