

Brochure n° 3342

Convention collective

IDCC : 2622. – **CRÉDIT MARITIME MUTUEL**

ACCORD DU 2 JUIN 2004

RELATIF AU STATUT DES CADRES HORS CLASSIFICATION

NOR : ASET0750040M

IDCC : 2622

Le présent accord a pour objet de définir les règles conventionnelles applicables aux cadres hors classification des structures relevant de la convention collective du Crédit maritime du 18 janvier 2002.

Ces dispositions complètent celles de ladite convention ou se substituent à elles si leur objet est identique.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux cadres hors classification visés à l'article 33 de la convention collective du Crédit maritime, soit les cadres supérieurs :

- assurant la direction d'une caisse régionale de Crédit maritime mutuel ;
- ou assurant la responsabilité de plusieurs directions comportant plusieurs départements fonctionnels et le management d'équipes élargies.

Article 2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-dessous.

Révision

Toute demande de révision par l'une des parties signataires du présent accord devra être portée à la connaissance de l'autre signataire par lettre recommandée avec accusé de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive.

Les négociations concernant une demande de révision devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois, de date à date, suivant la date de réception de la demande de révision.

Dénunciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail, moyennant un préavis de 3 mois qui commence le lendemain du jour où la dénonciation est déposée auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi (DDTE) compétente.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants du présent accord.

La dénonciation peut aussi être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants du présent accord.

Article 3

Commission nationale d'interprétation et de conciliation

Il est créé une commission dite commission nationale d'interprétation et de conciliation.

Celle-ci est composée paritairement de 6 membres, 3 représentants de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel et 3 représentants du syndicat national des cadres hors classification des établissements de Crédit maritime mutuel. Des suppléants seront désignés. Ils remplaceront les titulaires en cas d'indisponibilité de ceux-ci, ou si l'un des titulaires est concerné.

La commission nationale d'interprétation et de conciliation a pleine compétence pour régler les questions d'interprétation relatives au présent accord. Elle pourra agir également comme commission nationale de conciliation, conformément à l'article 14 ci-après.

Le fonctionnement interne de cette commission sera défini par un règlement intérieur établi par elle-même.

Article 4

Droit syndical et liberté d'opinion

Les cadres hors classification des établissements de Crédit maritime mutuel ont l'entière faculté d'adhérer à tel syndicat professionnel de leur choix. La liberté syndicale leur est intégralement garantie dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Les cadres hors classification des établissements de Crédit maritime mutuel jouissent d'une entière liberté d'opinion politique ou confessionnelle. Ils s'engagent toutefois à ne pas en faire état dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles.

Article 5

Respect des intérêts du Crédit maritime

Les cadres hors classification des établissements de Crédit maritime mutuel s'interdisent, même en dehors de l'exercice de leurs fonctions profes-

sionnelles, toute activité de nature à porter directement ou indirectement atteinte aux intérêts des établissements de Crédit maritime mutuel qui les emploient et de l'institution du Crédit maritime en général.

Toute activité de cet ordre pourrait constituer une faute grave entraînant l'application des dispositions de l'article 13 ci-après.

Article 6

Obligations professionnelles

Les cadres hors classification s'obligent à consacrer toute leur activité et tous leurs soins à l'accomplissement de leurs fonctions professionnelles.

Il est interdit pour un cadre hors classification d'exercer à titre personnel une autre activité professionnelle, quelle qu'elle soit, sauf accord exprès du conseil d'administration de son établissement qui devra être confirmé par le conseil d'administration de la société centrale de Crédit maritime mutuel.

Article 7

Rémunération et classification

Les cadres hors classification sont rémunérés suivant le système général défini par la convention collective du Crédit maritime mutuel.

Toutefois, étant hors classification et non visés par les grilles de salaires de la convention collective nationale du Crédit maritime mutuel, ils sont classés en 2 catégories :

- les cadres non directeurs de caisses régionales ;
- les directeurs de caisses régionales, ceux-ci étant eux-mêmes répartis en 3 groupes de caisses régionales selon leur importance et conformément aux dispositions de l'annexe II.

Au sens du présent article, la rémunération des cadres hors classification s'entend au sens large, à savoir de la rémunération directe et, le cas échéant :

- des avantages en nature (voiture de fonction, ou/et logement de fonction) ;
- des primes exceptionnelles de résultat.

De façon à assurer une meilleure cohérence entre les salaires des cadres hors classification, une enquête annuelle est réalisée par la fédération nationale du Crédit maritime mutuel. Les résultats de cette enquête sont présentés à l'ensemble des présidents avant que ces derniers, ou l'instance compétente dans l'entreprise qu'ils président, ne prennent une décision de modification de salaire.

Quel que soit le nombre de postes de responsabilité occupés dans le groupe, un cadre hors classification ne perçoit qu'un seul salaire, et n'est salarié que de 1 entreprise.

Article 8

Avancement

La situation des cadres hors classification doit être obligatoirement étudiée tous les 2 ans, en fonction de l'enquête effectuée par la fédération nationale du Crédit maritime mutuel et communiquée à chaque président de caisse régionale.

Si après 5 années consécutives, un cadre hors classification n'a pas vu sa rémunération reconsidérée, il peut demander que son cas soit examiné par la commission prévue à l'article 3 ci-dessus.

S'il n'appartient pas à cette commission, il pourra être entendu de même que son président. S'il appartient à la commission, il sera remplacé par son suppléant (mais pourra être entendu).

Article 9

Embauches. – Mutations. – Détachements

Embauche

Les embauches dans les établissements de Crédit maritime mutuel sont faites dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires régissant le Crédit maritime mutuel.

Circulation dans le groupe du Crédit maritime mutuel

En cas d'embauche dans un autre établissement de Crédit maritime mutuel, le cadre hors classification conserve le bénéfice de son ancienneté, l'intégralité de la carrière au Crédit maritime étant alors prise en considération.

Toute nouvelle embauche conserve un caractère volontaire de la part du cadre hors classification.

Les frais de déménagement provoqués par une telle mutation sont à la charge de l'établissement d'accueil.

Pour l'appréciation des droits à congés payés annuels, ceux-ci demeurent entiers nonobstant la mutation, la carrière de l'intéressé étant continue.

L'établissement de départ, au moment où le cadre quitte ses effectifs, doit toutefois prendre en charge, à concurrence de son temps de présence durant la période de référence (1^{er} juin - 31 mai) l'indemnité compensatrice de congés payés. L'établissement d'accueil, durant la période où l'intéressé prend effectivement ses congés annuels, n'est tenu que de maintenir la rémunération correspondant aux droits à congés payés qu'il a acquis effectivement à son service, en fonction de son temps de présence pendant la période de référence (1^{er} juin - 31 mars).

Mobilité des directeurs de caisses régionales

La mobilité des directeurs de caisses régionales au sein des entreprises de Crédit maritime mutuel est jugée hautement souhaitable à l'issue d'une période d'activité comprise entre 5 et 10 ans dans la même entreprise. Dans le respect de la responsabilité des conseils d'administration et des textes légaux et réglementaires, il revient à la société centrale de Crédit maritime mutuel d'organiser cette mobilité.

Cette mobilité s'entend sans diminution de salaire au sens de l'article 7.

Ceci concerne les directeurs de caisses régionales qui changeraient de caisse régionale, ou seraient recrutés par la société centrale comme cadre de direction, par la fédération en qualité de directeur, ou par toute filiale du groupe en qualité de directeur. En ce qui concerne la mobilité des cadres de

direction de la société centrale de Crédit maritime mutuel vers des postes de direction dans des entreprises de Crédit maritime, mobilité qui est également jugée hautement souhaitable, le bénéfice de statut de directeur est soumis aux textes en vigueur concernant l'agrément.

Compte tenu de la disparité des différentes entreprises du groupe et donc de leur capacité financière, des compensations pourront être recherchées au profit de la structure d'accueil en confiant au personnel concerné des responsabilités nationales qui seraient alors facturées par l'entreprise d'accueil.

Détachement

Le détachement s'entend au niveau des organismes constitués entre caisses régionales à condition qu'ils ne soient pas partie intégrante de l'une d'entre elles.

Article 10

Logement de fonction

Lorsque l'établissement de Crédit maritime mutuel affecte, dans un immeuble dont il est propriétaire ou locataire, un logement à titre gratuit à un cadre hors classification, cette affectation révocable est la conséquence des fonctions qui lui ont été confiées et constitue un avantage accessoire du contrat de travail ne pouvant donner droit, après rupture de celui-ci, au maintien dans les lieux.

Cette occupation prendra fin dans un délai de 3 mois à compter de la cessation, pour une cause quelconque, des fonctions ou de l'avis de reprise du logement par l'établissement pour l'installation de ses services ou tout autre motif.

En conséquence, le cadre hors classification s'engage formellement à :

- libérer son logement dans les cas et délai prévus à l'alinéa ci-dessus sans mise en demeure préalable et sans qu'il puisse prétendre à des dommages et intérêts ;
- n'utiliser les locaux dont la jouissance lui est accordée que pour son habitation personnelle et celle de son conjoint et de ses ascendants ou descendants vivant avec lui ;
- n'y admettre aucun pensionnaire ;
- ne faire aucune transformation et à n'élever aucune construction dans les cours et jardins sans l'assentiment exprès du conseil d'administration de l'établissement de Crédit maritime mutuel.

Article 11

Frais de déplacement

Les frais de déplacement constituent une charge d'exploitation de l'établissement de Crédit maritime mutuel et sont remboursés aux cadres hors classification lorsqu'ils sont exposés pour les nécessités du service et dans l'intérêt de l'établissement.

Article 12

Clause de non-concurrence

Au cas où un cadre hors classification viendrait à quitter l'établissement, et après agrément en ce qui concerne les directeurs de caisses régionales,

pour toute autre cause que le licenciement économique, il s'engage pour une durée de 1 année, à compter du jour de son départ, à n'exercer au service de sociétés particulières, établissements, organismes ou entreprises quelconques effectuant des opérations bancaires au sens de la loi bancaire de 1984 aucune activité professionnelle dans les départements d'intervention de l'établissement.

Au cas où le cadre hors classification ne respecterait pas cet engagement, l'établissement employeur de Crédit maritime mutuel serait en droit de lui réclamer, à titre de dommages et intérêts forfaitairement évalués et à compter de la notification qui lui serait faite d'avoir à cesser l'activité en cause, une somme correspondant par jour de retard à un trentième du dernier salaire mensuel net perçu.

En contrepartie de cette interdiction, le cadre hors classification bénéficiera pendant toute la durée de l'interdiction d'une contrepartie financière correspondant à 50 % de son salaire mensuel de base en cas de licenciement autre qu'économique et de 30 % en cas de démission.

L'établissement employeur aura toutefois la possibilité de le libérer de cette interdiction. Dans cette hypothèse, il devra le faire au plus tard dans les 30 jours suivant la notification de la rupture du contrat de travail.

Article 13

Licenciement

Lorsque le conseil d'administration d'un établissement envisage de licencier un cadre hors classification, pour quelque cause que ce soit, celui-ci pourra avoir recours à la commission nationale prévue à l'article 3 ci-dessus, qui disposera d'un délai de 1 mois pour émettre un avis.

Lorsque le conseil d'administration invoque la faute lourde, la faute grave ou une condamnation entachant l'honneur, il peut suspendre immédiatement l'intéressé de ses fonctions.

Article 14

Commission nationale d'interprétation et de conciliation

Mode de saisine, procédure et notification de l'avis lorsque la commission agit en matière de conciliation.

Mode de saisine et procédure

La commission nationale sera saisie à la requête de la partie la plus diligente par lettre recommandée avec avis de réception adressée à son président, précisant les griefs évoqués.

Celui-ci avisera alors aussitôt l'autre partie qui, dans les 8 jours suivants, devra préciser par écrit ses arguments en défense, en adressant son dossier à la fédération nationale du Crédit maritime mutuel.

La commission nationale disposera pour formuler son avis, d'un délai de 1 mois, calculé à compter du jour de réception de la demande dont elle a été saisie.

Chaque partie pourra s'exprimer en personne, l'établissement du Crédit maritime mutuel employeur étant représenté de droit par le président du conseil d'administration.

En cas d'empêchement du président, il sera suppléé par l'un des vice-présidents du conseil d'administration.

La commission nationale pourra procéder à toute enquête à l'intérieur de l'établissement de Crédit maritime, mais avec l'accord exprès du président dudit établissement.

Rédaction et notification de l'avis

Le secrétaire de la commission rédigera en 3 exemplaires le texte de l'avis exprimé par la commission nationale et le fera signer par le président de celle-ci, un exemplaire étant remis à chaque partie, dans les 8 jours de la réunion de la commission nationale, et le 3^e demeurant dans les archives de la commission.

Article 15

Préavis et indemnité de licenciement

Délai de préavis

Licenciement :

Le conseil d'administration notifiera la décision définitive de licenciement à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

A partir de la date de signature de l'accusé de réception de la lettre recommandée, il est accordé un préavis de 6 mois, sauf cas de faute grave ou lourde ou condamnation entachant l'honneur.

Démission :

Les cadres hors classification ne peuvent, sauf accord préalable du conseil d'administration de leur établissement de Crédit maritime mutuel, quitter leurs fonctions après démission sans observer un préavis d'une durée égale à celle qui est précisée ci-dessus.

Indemnité de licenciement

Le licenciement prononcé pour un motif autre que la faute lourde, la faute grave ou la condamnation entachant l'honneur ouvre droit au versement de l'indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement est calculée sur les bases suivantes :

- 1/12 du traitement annuel par année de service au Crédit maritime mutuel (ou assimilé), quel que soit l'emploi occupé depuis l'origine de la carrière.

En outre, 1/12 supplémentaire dudit traitement annuel par année de service dans un emploi de cadre hors classification, s'entendant depuis la nomination dans le poste.

Toute année commencée est considérée comme complète ;

Dans tous les cas, l'indemnité de licenciement est limitée à 30/12 du traitement annuel ;

Dispositions communes aux indemnités de préavis et de licenciement :

Les indemnités sont calculées en fonction du traitement annuel brut ayant fait l'objet de la dernière déclaration fiscale sur les traitements et salaires, y compris l'évaluation des avantages en nature, à l'exception des primes d'ancienneté ;

Elles sont toujours versées dans les 8 jours qui suivent la cessation des fonctions sauf convention contraire des parties ;

Les années de service à prendre en considération pour le calcul des indemnités, qu'il s'agisse de celles passées dans un emploi de directeur ou dans tout autre emploi, concernent l'ensemble de la carrière au Crédit maritime, pour autant que celle-ci ait été ininterrompue.

L'indemnité ne sera en aucun cas inférieure à 12/12 en cas de fusion d'établissements de Crédit maritime.

Article 16

Indemnité de départ à la retraite

Tout cadre hors classification percevra au moment de son départ à la retraite ou préretraite une indemnité égale à 2/5 de mois par année de présence au Crédit maritime dans un emploi de cadre hors classification.

Le cas échéant, il sera ajouté à ce calcul 1/5 de mois par année de présence au Crédit maritime pour les années de service dans un emploi ne relevant pas de la catégorie des cadres hors classification.

Toute année commencée est considérée comme complète.

Dans tous les cas, le montant maximum contractuel de la prime de départ à la retraite ne saurait être supérieur à 9/12 du traitement annuel brut ayant fait l'objet de la dernière déclaration fiscale sur les traitements et salaires y compris l'évaluation des avantages en nature.

Cette indemnité sera versée dans le cas d'un départ volontaire à la retraite ou en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

Article 17

Généralités

Pour les questions non traitées dans le présent accord, et notamment les dispositions ayant trait aux gratifications, aux vacances et congés, aux retraites, on pourra se reporter aux dispositions de la convention collective de travail du Crédit maritime mutuel en date du 18 janvier 2002.

Article 18

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail.

Fait à Paris, le 2 juin 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération nationale du Crédit maritime mutuel.

Syndicat de salariés :

Syndicat national des cadres hors classification du Crédit maritime mutuel.

ANNEXE I

Commission nationale d'interprétation et de conciliation

Composition

Nombre de membres : 6.

Modalités de désignation :

- 3 membres représentant la fédération nationale du Crédit maritime. Composent de droit cette délégation le président de la fédération ainsi que le président de la société centrale de Crédit maritime, et le directeur général de la société centrale ;
- 3 membres désignés par le syndicat national des cadres hors classification.

Fonctionnement : un président et un secrétaire seront désignés par les membres, l'un représentant le syndicat national des cadres hors classification, l'autre la fédération nationale du Crédit maritime mutuel, avec une alternance tous les 2 ans.

Objet

Interprétation : la commission peut être amenée à la demande de l'une ou l'autre des parties à donner un avis sur l'interprétation des dispositions du présent avenant.

Conciliation : voir article 3 du présent accord.

Fonctionnement

Saisine : voir article 14 du présent accord.

Décision : voir article 14 du présent accord.

ANNEXE II

Rémunérations minima et classification

Les cadres hors classification sont rémunérés suivant le système général défini par la convention collective du Crédit maritime.

Ils bénéficient d'une rémunération minima garantie (y compris avantage en nature, logement et voiture) définie comme suit :

1. En ce qui concerne les cadres non directeurs de caisses régionales (salaires minima)

1. Jusqu'à 5 ans d'expérience au titre de cadre hors classe au CMM : 55 000 €.

2. Après 5 ans d'expérience au titre de cadre hors classe : 57 000 €.

3. Après 10 ans d'expérience au titre de cadre hors classe : 60 000 €.

2. En ce qui concerne les directeurs de caisses régionale

a) Partie fixe :

Ils sont classés selon des niveaux de classification touchant à la taille de l'établissement et à l'expérience du directeur traduite au travers de son recrutement, de l'obtention de l'agrément ou de la reconnaissance de celle-ci par l'ensemble des dirigeants du Crédit maritime mutuel.

Grille de salaires minima

(En euros.)

CATÉGORIE	TOTAL BILAN < 200 M€	TOTAL BILAN > 200 M€ < 400 M€	TOTAL BILAN > 400 M€
1) Prise de fonction (*)	78 000	94 100	100 000
2) Agrément	90 600	108 200	115 000
3) Expérience			
Expérience 1	103 200	120 800	130 000
Expérience 2	108 000	127 000	137 000
(*) Ces minima (prise de fonction et expérience 2) pourront varier sur décision du président du conseil d'administration dans une fourchette de - 5 % à + 5 %.			

1. Prise de fonction : entrée dans la fonction de cadre hors classification de Crédit maritime mutuel.

2. Agrément : obtention de l'agrément après avis conforme de la société centrale et confirmation de l'organisme de tutelle.

3. Expérience : ancienneté à compter de la date de prise de fonction :
- expérience 1 : 5 ans ;
 - expérience 2 : 10 ans, pouvant être raccourcie exceptionnellement sur décision du président.

Cette grille suivra les évolutions de la grille de salaires de la convention collective nationale du Crédit maritime mutuel. Il s'agit de salaires minima incluant les éventuels avantages en nature.

Un point annuel sera présenté aux présidents des caisses régionales dans le cadre de la réunion de début d'année de la fédération de Crédit maritime mutuel.

b) Partie variable :

Une partie variable n'excédant pas 15 % du traitement annuel brut pourra être allouée au directeur, sur décision du président, sous forme de prime exceptionnelle en fonction de l'atteinte d'objectifs d'amélioration fixés par le président de l'établissement de Crédit maritime mutuel en accord avec la société centrale. Les objectifs appréciés seront au minimum ceux du plan à moyen terme en vigueur, éventuellement complétés d'autres ratios d'observation nécessaire à l'amélioration souhaitée. Cette partie variable jouera en fonction de :

- l'évolution observée par rapport à la situation de l'établissement ;
- l'atteinte de niveau de seuil par rapport aux objectifs de l'ensemble des établissements.