

Brochure n° 3342

**Convention collective**

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

**ACCORD DU 23 JUIN 2005**

**RELATIF À LA COUVERTURE SOCIALE EN CAS DE TRANSFERT  
OU RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

NOR : *ASET0750041M*

IDCC : 2622

Entre :

La fédération nationale du Crédit maritime mutuel,

D'une part, et

Le syndicat de la confédération des travailleurs chrétiens de banques et établissements financiers, CFTC ;

La fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance ;

Le syndicat CGT-FO ;

Le syndicat national de la banque et du crédit (SNB) CFE-CGC ;

Le syndicat de la confédération française démocratique du travail CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

A la suite du conseil d'administration de la société centrale du 19 octobre 2004 annonçant la décision d'adossement technique et fonctionnel des caisses régionales de Crédit maritime mutuel avec les Banques populaires régionales, les établissements de Crédit maritime mutuel représentés par la fédération nationale du Crédit maritime mutuel et les organisations syndicales ont souhaité signer un accord de branche garantissant à l'ensemble des

salariés toutes catégories confondues, y compris les cadres hors classification, des garanties complémentaires relatives au volet social, en raison de l'éventualité de transferts ou de ruptures de contrats de travail que ce rapprochement pourrait entraîner.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entités relevant de la convention collective du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002.

## **Article 2**

### *Cadre juridique*

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 131-1 et suivants du code du travail. Il complète les dispositions de la convention collective du Crédit maritime mutuel et les dispositions légales, réglementaires conventionnelles.

## **Article 3**

### *Couverture « sociale » (maintien du bénéfice de la mutuelle)*

En cas de licenciement pour motif économique, individuel ou collectif, au sens de l'article 29 de la convention collective du Crédit maritime mutuel, le bénéfice de la mutuelle sera intégralement maintenu, pendant une durée de 1 an, à compter du terme du contrat de travail de chaque salarié concerné, à savoir à compter du terme du préavis, dispensé ou non d'exécution.

La part patronale sera à la charge de l'entreprise et la part salariale, à la charge du salarié. L'année de cotisation sera payée au jour du départ. Elle sera réglée par l'employeur, lequel aura à charge la récupération auprès du salarié licencié par retenue.

Chaque collaborateur aura le choix d'adhérer ou de renoncer à cette disposition.

## **Article 4**

### *Aides au reclassement*

#### **1. Conditions applicables au personnel**

Lorsque le salarié concerné bénéficie d'encours de prêts, les conditions de ceux-ci resteront en vigueur jusqu'à leur terme.

#### **2. Frais de déplacement**

Dans l'hypothèse où le salarié, reclassé dans une autre entité Crédit maritime et ne déménageant pas, est contraint d'utiliser son véhicule personnel pour se rendre sur son lieu de travail et en revenir, et lorsque le trajet aller-retour est supérieur à 40 kilomètres, une prise en charge, sous forme d'indemnités kilométriques (selon barème en vigueur dans l'entité quittée) sera effectuée par l'ancienne entité pour la partie au-delà de 40 kilomètres et pendant une durée maximum de 1 an.

### 3. Double résidence provisoire

Dans l'hypothèse où le salarié ne pourrait changer immédiatement de domicile familial, en raison de la scolarité des enfants vivant au foyer, ou d'autres raisons familiales graves, l'ancienne entité devra verser, pendant la période où le transfert de la famille est différé, une indemnité partielle de double résidence non cumulable avec les frais de déplacement définis ci-dessus, pendant une durée limitée à 1 an et à un montant de 200 € par mois ; le montant de cette indemnité étant indexé sur l'indice de référence du prix des loyers.

### 4. Déménagement. – Frais d'installation

Les frais de déménagement sont pris en charge par l'ancienne entité Crédit maritime sur justificatifs, après accord de la direction, sur un devis. Elle participera aux frais de recherche de logement, en cas de déménagement, par la prise en charge des frais de déplacement (y compris nuits d'hôtel et repas). Cette participation est plafonnée à 600 €. Pour les cas exceptionnels, les dépassements devront faire l'objet d'étude au cas par cas entre les parties.

### 5. Aide au logement

Les frais d'agence seront pris en charge après acceptation d'un devis par l'ancienne entité Crédit maritime, et remboursés sur présentation des justificatifs.

La prise en charge en cas de différence entre l'ancien et le nouveau loyer sera supportée par l'ancienne entité Crédit maritime, pendant une durée maximum de 1 an dans la limite de 150 € par mois.

### 6. Assistance à la recherche d'un emploi pour le conjoint

Lorsque le conjoint exerce une activité professionnelle, le collaborateur recevra pour celui-ci conseil et assistance à la recherche d'un emploi sur son nouveau lieu de travail (orientation vers un cabinet d'outplacement, adresses utiles, contacts privilégiés...).

### 7. Mode d'intégration

Les parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour assurer la réussite de l'intégration du collaborateur dans son poste.

### 8. Formation

En cas de reclassement dans une entité Crédit maritime, le salarié bénéficiera d'une formation adaptée aux besoins de sa nouvelle fonction. Le contenu de la formation sera à définir entre les parties en fonction du poste à pourvoir et dans le cadre d'un plan de formation individualisé contractuel.

## **Article 5**

### *Licenciement*

#### 1. Conditions applicables au personnel

En cas de licenciement pour motif économique, individuel ou collectif, au sens de l'article 29 de la convention collective du Crédit maritime mutuel, chaque salarié concerné bénéficiera du maintien des conditions en vigueur à la date de la notification de la rupture pour le ou les prêts au personnel lui ayant été accordés.

Ce maintien des conditions des prêts au personnel sera, cependant, limité à la période pendant laquelle, à la suite de son départ, le salarié concerné n'aura pas trouvé un emploi, ni repris une activité. Ces conditions resteront maintenues même après l'extinction des droits à l'assurance chômage, si le salarié n'a pas repris d'activité.

Il en sera de même pour l'application de l'ensemble des conditions de tarifications particulières accordées au personnel de l'entité dont il dépend.

Tout salarié concerné devra donc informer, sans délai, la direction de l'entité concernée de toute évolution de sa situation. Celle-ci pourra demander, à tout moment, la communication des justificatifs de la situation professionnelle de tout salarié concerné par le présent article. A défaut pour le salarié de répondre à la demande, il perdra le bénéfice des dispositions du présent article.

## 2. Les indemnités

### a) Les techniciens des métiers de la banque

En cas de licenciement pour motif économique, individuel ou collectif, au sens de l'article 29.3 de la convention collective nationale du Crédit maritime mutuel, chaque salarié concerné bénéficiera d'une indemnité égale à :

- 1/2 mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2002, majorée de 33 % ;
- 1/3 de mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002, majorée de 33 %.

L'indemnité de licenciement est limitée à :

- 24 mensualités pour les techniciens des métiers de la banque.

Cette disposition se substitue aux accords qui auraient déjà prévu une telle majoration.

### b) Les cadres

En cas de licenciement pour motif économique, individuel ou collectif, au sens de l'article 29.3 de la convention collective nationale du Crédit maritime mutuel, chaque salarié concerné bénéficiera d'une indemnité égale à :

- 1/2 mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2002, majorée de 25 % ;
- 1/3 de mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002, majorée de 25 %.

L'indemnité de licenciement est limitée à 30 mensualités pour les cadres.

Cette disposition se substitue aux accords qui auraient déjà prévu une telle majoration.

### c) Les cadres hors classification

Les cadres hors classification bénéficieront dans le cadre du présent accord de l'indemnité de licenciement prévue au statut des directeurs des établissements de Crédit maritime.

Le calcul de cette indemnité sera majoré de 20 %, le plafond étant fixé à 36 mensualités.

Cette disposition se substitue aux accords qui auraient déjà prévu une telle majoration.

Dans tous les cas, elle est versée dans les 10 jours à compter de la date de fin du préavis réalisé, ou de la date d'envoi de la lettre de licenciement, si le salarié est dispensé du préavis.

## **Article 6**

### *Interprétation*

Une commission de suivi (dont règlement en annexe) composée des parties signataires sera créée pour recevoir, étudier et tenter de régler tout différend, d'ordre individuel ou collectif, né de l'interprétation et/ou de l'application du présent accord. Elle se réunira à la demande.

Consécutivement les parties se rencontreront, à la requête de la partie la plus diligente, dans les 15 jours suivant toute demande.

Si nécessaire, une deuxième réunion se tiendra dans un délai de 10 jours de la première réunion. Un procès-verbal devra être établi par la fédération nationale du Crédit maritime mutuel sous un délai de 8 jours et adressé aux différentes parties.

Durant cette période, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet d'une tentative de règlement.

## **Article 7**

### *Durée. – Révision. – Dénonciation de l'accord*

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature et pour une durée de 3 ans. Toutefois si à cette échéance les adossements n'étaient pas en totalité réalisés une nouvelle période de validité de 3 ans s'appliquerait inconditionnellement à la demande de l'une des parties.

Durant la validité (reconductions éventuelles comprises) de cet accord, aucune des parties ne pourra le dénoncer.

## **Article 8**

### *Publicité et formalités de dépôt*

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord de branche sera, à l'initiative de la partie la plus diligente, déposé en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail de la Roche-sur-Yon et en 1 exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes des Sables-d'Olonne.

Fait aux Sables-d'Olonne, le 23 juin 2005.

(Suivent les signatures.)