

**CONVENTION COLLECTIVE DES CADRES DE DIRECTION  
DES CAISSES REGIONALES DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL**

Accord du 21 DECEMBRE 2017

 m

# CONVENTION COLLECTIVE DES CADRES DE DIRECTION DES CAISSES REGIONALES DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL

Accord du 21 DECEMBRE 2017

## SOMMAIRE

|  |    |
|--|----|
| PREAMBULE .....  | 2  |
| ARTICLE 1 - Champ d'application .....  | 3  |
| ARTICLE 2 - Durée – Révision - Dénonciation .....  | 3  |
| ARTICLE 3 - Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) ..... | 4  |
| ARTICLE 4 - Droit syndical et liberté d'opinion .....  | 4  |
| ARTICLE 5 - Obligation de loyauté .....  | 5  |
| ARTICLE 6 - Obligation de non-concurrence et secret professionnel .....                      | 5  |
| ARTICLE 7 - Rémunération .....   | 5  |
| ARTICLE 8 - Nominations - Mobilités – Mises à disposition .....                              | 5  |
| ARTICLE 9 - Egalité professionnelle Hommes-Femmes .....                                      | 8  |
| ARTICLE 10 - Durée du travail .....  | 8  |
| ARTICLE 11 - Congés annuels .....  | 8  |
| ARTICLE 12 - Maladie .....   | 9  |
| ARTICLE 13 - Affections de longue durée .....  | 9  |
| ARTICLE 14 - Frais de déplacement .....  | 10 |
| ARTICLE 15 - Rétrogradation et licenciement .....  | 10 |
| ARTICLE 16 - Commission Nationale de Conciliation .....                                      | 11 |
| ARTICLE 17 - Délais de préavis et indemnité de licenciement .....                            | 12 |
| ARTICLE 18 - Départ à la retraite .....  | 13 |
| ARTICLE 19 – Indemnité de départ à la retraite .....   | 13 |
| ARTICLE 20 - Entrée en vigueur .....   | 14 |



La convention collective nationale, dont le texte suit, a été conclue entre :

- La Fédération Nationale du Crédit Agricole (FNCA), dont le siège est situé 48 rue La Boétie, Paris 75008, représentée par son Président, Monsieur Dominique Lefebvre.

La FNCA agit au nom et pour le compte de l'ensemble des Caisses régionales de Crédit agricole mutuel et des entités relevant de la Convention collective nationale du Crédit agricole ou adhérent à la FNCA, en application de l'article 4 bis de ses statuts ainsi rédigé : "La Fédération Nationale du Crédit Agricole négocie et signe pour le compte des Caisses régionales toute convention collective de travail".

#### **D'UNE PART,**

- Le Syndicat National des Cadres de Direction (SNCD) des Caisses régionales de Crédit agricole mutuel et des entités associées, dont le siège est situé 48 rue La Boétie, Paris 75008, représenté par son Président, Monsieur Jean-Guillaume Menes,

#### **D'AUTRE PART.**

### **PREAMBULE**

Le Crédit agricole s'est construit de façon décentralisée en s'appuyant sur l'initiative locale et l'autonomie des Caisses régionales, établissements bancaires coopératifs et mutualistes, régionaux, autonomes et de plein exercice. Leur mode de fonctionnement collectif résulte de la longue pratique d'une organisation décentralisée alliant autonomie locale et dynamique collective.

L'importance du collectif se traduit aussi par le rôle de la Fédération Nationale de Crédit Agricole dans l'élaboration d'un cadre d'action soumis à l'agrément de l'organe central.

Les cadres de direction des Caisses régionales sont des hommes et des femmes, sélectionnés au terme d'un processus long et exigeant, qu'ils soient issus de la promotion interne au sein du Groupe Crédit agricole ou d'un recrutement externe, fidèles au Groupe et à ses valeurs tout au long de leur vie professionnelle et qui agissent dans une logique d'entrepreneurs.

Cette convention collective a pour objectif la cohérence des pratiques et vise à faciliter d'une part les décisions en la matière des Caisses régionales, d'autre part la cohésion du corps social des cadres de direction de Caisse régionale, et enfin l'exercice des prérogatives d'organe central de Crédit agricole SA qui a donné son agrément sur le présent texte. Les parties souhaitent ainsi établir les droits et devoirs réciproques des entreprises employeuses et de leurs cadres de direction, garantir un cadre homogène de gestion des cadres de direction afin d'assurer une équité de traitement et/ou une continuité du statut.

## ARTICLE 1 - Champ d'application

La présente convention collective régle les relations entre :

– Les Caisses régionales de Crédit agricole mutuel, la FNCA, les entités adhérentes à la FNCA, leurs filiales relevant ou appliquant volontairement la Convention collective nationale des Caisses Régionales de Crédit Agricole et/ou la présente Convention pour leurs Cadres de Direction, ainsi que les Associations des Caisses régionales de Crédit Agricole (désignées collectivement ci-après par « les Caisses régionales de Crédit Agricole »),

### D'UNE PART,

– Les Cadres de Direction. Par Cadres de Direction, on entend uniquement les Directeurs Généraux (le contrat de travail suspendu à l'occasion de la nomination comme mandataire social d'un Directeur Général, reste régi par la présente convention collective), les Directeurs généraux adjoints et les Directeurs, nommés par une Caisse régionale de Crédit Agricole après avoir été inscrits par la Commission « Cadres Dirigeants Groupe Crédit Agricole » sur la liste d'aptitude correspondante,

### D'AUTRE PART.

La présente convention collective est conclue dans le cadre des articles L. 2211-1 et suivants du Code du travail. Son application est exclusive de celle de toute autre convention collective.

Toutefois, les dispositions suivantes, telles qu'elles sont définies dans la Convention collective nationale du Crédit agricole, sont applicables aux Cadres de Direction : le supplément familial de salaire, les primes de naissance et de mariage, la prime attribuée pour la médaille d'honneur agricole, ainsi que celles relatives aux congés spéciaux (article 20), maternité et adoption (article 21), congés exceptionnels en cas de maladie ou d'accident du conjoint ou d'un enfant (article 22) et obligations militaires (article 25).

## ARTICLE 2 - Durée – Révision - Dénonciation

### Article 2.1 Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle se substitue, à compter de son entrée en vigueur, à toutes les dispositions ayant le même objet et en particulier au statut contractuel des Cadres de Direction, à l'accord daté du 21 décembre 1967 et à la dernière mise à jour de la convention collective datée du 21 juin 2003 qui avait été signés entre le Syndicat National des Cadres de Direction des Caisses régionales de Crédit agricole mutuel et la Fédération nationale du Crédit agricole, agissant au nom et pour le compte des Caisses régionales qui lui avaient donné mandat.

### Article 2.2 Révision

Lorsque l'une des parties envisage une révision de portée limitée de la présente Convention collective, elle présente sa demande motivée à l'autre partie, en précisant par écrit les points sur lesquels une modification est sollicitée. Les propositions ainsi transmises sont examinées par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

### Article 2.3 Dénonciation

La présente convention collective peut être dénoncée par une partie signataire. La dénonciation est transmise par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires, avec un préavis de trois mois.

## **ARTICLE 3 - Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)**

Une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation négocie, conclut et revise les accords collectifs des Cadres de Direction définis à l'article premier de la présente convention.

Celle-ci est composée :

- de quatre représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ de la présente convention collective, le SNCD étant le seul syndicat représentatif des cadres de direction au moment de la signature de la présente convention collective,

**d'une part,**

- de quatre Présidents de Caisse régionale en exercice, dont le Président de la FNCA et le Président de l'Association des Présidents de Caisse régionale et deux Présidents désignés par le Bureau Fédéral de la FNCA, sur proposition de l'Association des Présidents de Caisse régionale.

**d'autre part.**

Les convocations aux séances sont adressées par la FNCA au moins quinze jours à l'avance.

Le secrétariat de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation est assuré par un Cadre de Direction de la FNCA, qui assiste aux séances de ladite Commission.

Le temps passé aux réunions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation est considéré comme du temps de travail effectif. Les frais consécutifs à la participation aux séances sont pris en charge par les entités d'appartenance des membres de la Commission, sur présentation des justificatifs des frais réels, suivant les modalités en vigueur dans l'entité.

## **ARTICLE 4 - Droit syndical et liberté d'opinion**

Les Cadres de Direction des Caisses régionales de Crédit agricole ont l'entière faculté d'adhérer à un syndicat professionnel de leur choix. La liberté syndicale leur est intégralement garantie dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les Cadres de Direction des Caisses régionales de Crédit agricole mutuel jouissent d'une entière liberté d'opinion politique et confessionnelle ; ils s'engagent toutefois à respecter dans l'exercice de leurs fonctions le principe de neutralité tel que défini par le Règlement Intérieur de leur entité.

## **ARTICLE 5 - Obligation de loyauté**

Les Cadres de Direction s'obligent à consacrer toute leur activité et tous leurs soins à l'accomplissement de leurs fonctions professionnelles.

Les Cadres de Direction s'engagent à ne pas avoir, même en dehors de l'exercice de leurs fonctions professionnelles, d'activité de nature à porter directement ou indirectement atteinte aux intérêts de la Caisse régionale qui les emploie et du Groupe Crédit agricole en général.

Le cas échéant, les Cadres de direction s'engagent à informer préalablement le conseil d'administration et leur employeur de toute activité professionnelle qu'ils souhaiteraient exercer en dehors du groupe Crédit Agricole.

Toute activité contraire aux principes définis par le présent article pourrait constituer une faute disciplinaire, entraînant l'application des dispositions de l'article seize ci-après.

## **ARTICLE 6 - Obligation de non-concurrence et secret professionnel**

### **Obligation de non-concurrence**

Une clause de non-concurrence peut être prévue dans les contrats de travail des Cadres de Direction, sous réserve que le périmètre professionnel et géographique d'application de cette clause soit défini et qu'une contrepartie financière soit prévue dans le contrat de travail.

### **Secret professionnel**

Les Cadres de Direction sont tenus rigoureusement au secret professionnel.

## **ARTICLE 7 - Rémunération**

Les Cadres de Direction sont rémunérés suivant un système défini par accord séparé.

## **ARTICLE 8 - Nominations - Mobilités – Mises à disposition**

### **8.1 Commission « Cadres de direction Groupe Crédit Agricole »**

Il est institué une commission « Cadres de Direction Groupe Crédit Agricole » dont la mission consiste notamment à définir les conditions d'accès aux fonctions de cadres dirigeants du Groupe Crédit Agricole et à décider de l'aptitude des candidats à exercer les fonctions de cadres de direction.

Les candidats qui satisfont aux critères d'évaluation sont inscrits sur une liste d'aptitude à exercer la fonction considérée (Directeur, Directeur Général Adjoint, Directeur Général). Ces listes d'aptitude constituent un vivier de candidats destinés à assurer la relève des cadres de direction des Caisses régionales.

## 8.2 Nomination

Pour pouvoir être nommé par une Caisse régionale aux fonctions de Directeur, de Directeur général adjoint ou de Directeur général et en avoir le statut conventionnel, le candidat doit être inscrit sur la liste d'aptitude correspondante.

En outre, pour les fonctions de Directeur général adjoint et de Directeur général, le candidat doit remplir les conditions spécifiques suivantes :

### a. Directeur général adjoint

Pour être nommé aux fonctions de Directeur général adjoint, le candidat doit :

- Avoir exercé pendant 3 ans au moins des fonctions de Directeur.
- Avoir effectué une mobilité dans les conditions précisées ci-après au paragraphe 8.4 "mobilité".

### b. Directeur général

La nomination du Directeur général est décidée par le conseil d'administration de la Caisse régionale ou de l'entité associée. Cette décision est soumise le cas échéant à l'agrément de l'organe central du Crédit agricole en application de l'article L.512-40 du code monétaire et financier.

Afin d'assurer cohérence et équité interne, le candidat aux fonctions de Directeur général doit remplir les conditions suivantes:

- Avoir exercé pendant 5 ans au moins des fonctions de Cadre de Direction.
- Avoir effectué une mobilité dans les conditions précisées ci-après au paragraphe 8.4) "mobilité".

## 8.3 Recrutement hors Groupe

En cas de recrutement d'un Cadre de Direction hors groupe Crédit agricole, les parties peuvent convenir d'une période d'essai dans le respect des conditions légales en vigueur. Dans ce cas, la période d'essai est stipulée dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

## 8.4 Mobilité

### 8.4-a. Règles générales

La mobilité d'un Cadre de Direction fait l'objet d'un accord entre le Cadre de Direction, l'entité d'accueil et l'entité d'origine. Elle est formalisée par la signature d'une convention tripartite de mobilité. Cette convention acte la fin de la relation contractuelle du Cadre de Direction avec l'entité d'origine et prévoit une nouvelle relation contractuelle avec l'entité d'accueil. Un nouveau contrat de travail est établi entre le Cadre de Direction et l'entité d'accueil, son nouvel employeur.

En cas de mobilité, le Cadre de Direction conserve le bénéfice de son ancienneté, l'intégralité de la carrière au Crédit agricole étant alors prise en considération. Il conserve également les droits acquis au titre des congés payés. A la date de la prise d'effet de la convention tripartite de mobilité, l'entité d'origine verse soit au Cadre de Direction, soit à l'entreprise d'accueil, l'indemnité compensatrice des congés payés correspondante au congés payés acquis à la date de la prise d'effet de la convention tripartite de mobilité.

L'entité d'accueil, durant la période pendant laquelle l'intéressé prend effectivement ses congés annuels, est tenue de verser l'indemnité de congés payés correspondant uniquement aux droits à congés payés qu'il a acquis effectivement à son service ou correspondant aux droits constitués par le paiement par l'entité de départ de l'indemnité compensatrice des congés payés.

Les frais de déménagement induits par une mobilité sont à la charge de l'entité d'accueil. En cas de départ en retraite, les frais de déménagement éventuels sont pris en charge par l'entité d'appartenance.

Lorsque le contrat de travail d'un cadre de direction est suspendu à l'occasion de sa nomination comme mandataire social, la suspension de contrat de travail fait l'objet d'une convention entre la Caisse régionale et l'intéressé. En cas de nominations successives, le contrat de travail suspendu est transféré auprès de la nouvelle Caisse régionale où l'intéressé est mandataire social et la convention de suspension est réitérée.

#### **8.4-b. Règles spécifiques**

La promotion d'un Cadre de Direction à un poste supérieur (nomination aux fonctions de Directeur général adjoint pour un Directeur ou de Directeur général pour un Directeur général adjoint) ne peut se réaliser dans la Caisse régionale où le Cadre de Direction est en fonction.

Il doit en effet effectuer une mobilité, d'une durée minimale de deux ans, vers une entité appartenant au Groupe Crédit agricole et en dehors du périmètre de contrôle de sa Caisse régionale. Un Cadre de Direction ayant travaillé dans une Caisse régionale, puis ayant effectué une mobilité dans une autre entreprise, peut revenir dans sa Caisse régionale d'origine avec promotion, à condition que le passage dans cette autre entreprise soit d'une durée d'au moins deux ans et que l'entreprise concernée se situe hors du périmètre de contrôle de la Caisse régionale et que le Cadre de Direction ait abandonné toute fonction dans la Caisse régionale.

En cas de fusion d'entités, l'affectation dans la nouvelle entité créée ne peut pas être considéré comme une mobilité.

Toutefois, la condition de mobilité n'est pas requise, sous réserve de l'accord initial de l'organe central du Crédit agricole, dans les situations suivantes :

- lorsqu'une entité recrute un Directeur ou un Directeur général adjoint en envisageant, dans un délai maximum de trois ans, sa promotion à un poste de Directeur général adjoint ou de Directeur Général dont la vacance est prévisible dans ce délai.
- lorsqu'un Directeur, candidat aux fonctions de Directeur Général Adjoint :
  - . est salarié de l'entité depuis moins de trois ans,
  - . a déjà exercé des fonctions de Directeur pendant une durée d'au moins trois ans, dans une entreprise située hors du périmètre de contrôle de la Caisse régionale dans laquelle il est nommé.



#### **8.4-c. - Mise à disposition**

La mise à disposition ne peut en aucun cas donner lieu à promotion. Un Directeur ou un Directeur général adjoint conserve le statut conventionnel qu'il avait dans son entité d'appartenance pendant toute la durée de sa mise à disposition, indépendamment de la mission qui peut lui être confiée dans l'entité utilisatrice.

### **ARTICLE 9 - Egalité professionnelle Hommes-Femmes**

Les signataires de la présente convention rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ils s'engagent à mettre tout en œuvre afin de favoriser l'atteinte des objectifs prévus notamment par la législation applicable en la matière.

### **ARTICLE 10 - Durée du travail**

Les Cadres de Direction :

- se voient confier des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps,
- perçoivent une rémunération établie de ce fait d'une façon forfaitaire et se situant dans les niveaux les plus élevés dans l'entreprise,
- sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome,

ont donc le statut de cadre dirigeant au sens de l'article L.3111-2 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3111-2 du code du travail, les dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail, répartition et aménagement des horaires (Titre II du Livre Ier de la troisième partie du Code du travail), ainsi qu'au repos et jours fériés (Titre III du Livre Ier de la troisième partie du Code du travail) ne leur sont donc pas applicables.

Chaque année, sera organisé avec leur supérieur hiérarchique un entretien annuel qui portera notamment sur la charge de travail, qui doit être proportionnée, l'organisation du travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Les Cadres de Direction bénéficient également d'un suivi individuel de leur état de santé par la médecine du travail qui prend en compte les conditions de travail, l'état de santé et leur âge.

### **ARTICLE 11 - Congés annuels**

Les Cadres de Direction bénéficient d'un congé annuel de 34 jours ouvrés (incluant les 5 jours supplémentaires prévus par l'accord du 1<sup>er</sup> mars 2000) dont la ou les périodes sont arrêtées en fonction des nécessités du service.

Les congés payés peuvent être pris dès l'embauche et au plus tard avant le 31 décembre de l'année suivant celle ouvrant le droit à congé.

Les congés non pris à l'expiration de ce délai ne sont pas reportés et sont donc perdus.

## ARTICLE 12 - Maladie

En cas d'arrêt maladie, les Cadres de Direction continuent à bénéficier de leurs salaires, tant que la Caisse de Mutualité Sociale Agricole accorde le bénéfice des indemnités journalières, sur les bases définies ci-après :

| Année de présence au C.A.M. | Salaire entier | Demi-salaire |
|-----------------------------|----------------|--------------|
| Moins de 2 ans              | 3 mois         | 3 mois       |
| De 2 à 3 ans                | 9 mois         | 9 mois       |
| De 3 à 4 ans                | 18 mois        | 18 mois      |
| De 4 à 5 ans                | 27 mois        | 9 mois       |
| Au-delà de 5 ans            | 3 ans          |              |

En outre, pendant la période de demi-salaire, les Cadres de Direction bénéficiant du supplément familial de salaire le conservent intégralement.

L'indemnisation de l'arrêt de travail s'entend déduction faite des indemnités journalières versées par la Mutualité Sociale Agricole et de celles versées par le régime de prévoyance complémentaire mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. En cas d'arrêt maladie pris en charge par la Mutualité sociale Agricole d'une durée supérieure à 6 mois, et dans la limite de la période de versement des indemnités journalières par cette dernière, la fraction de salaire non couverte par la Mutualité sociale agricole et le régime de prévoyance complémentaire est maintenue par l'employeur lorsque le Cadre de Direction a plus de trois années de présence au Crédit agricole.

En cas de réduction des indemnités journalières par la Mutualité Sociale Agricole conformément à la loi du 13 août 2004 et de ses décrets d'application portant réforme de l'assurance maladie, le montant correspondant à cette réduction sera déduit du salaire maintenu au titre du présent article.

En tout état de cause, le Cadre de Direction ne peut pas être amené à percevoir une indemnisation supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

## ARTICLE 13 - Affections de longue durée

En cas d'affection de longue durée au sens de l'article L.324-1 du code de sécurité sociale reconnue par la Mutualité Sociale Agricole, le salaire sera maintenu en totalité tant que le bénéfice des indemnités journalières sera accordé au Cadre de Direction et dans les limites maximales suivantes :

## ARTICLE 16 - Commission Nationale de Conciliation

Il est institué par la FNCA une Commission Nationale de Conciliation chargée de donner un avis sur tous les différends intervenant entre une Caisse régionale et un Cadre de Direction, susceptible d'entraîner soit son licenciement soit sa rétrogradation disciplinaire.

La Commission Nationale de Conciliation peut, pour fonder son avis, apprécier la nature et la gravité des faits invoqués ainsi que les sanctions envisagées à l'encontre du Cadre de Direction.

La Commission Nationale de Conciliation peut toujours procéder à une tentative de conciliation, si elle l'estime utile et possible. La conciliation comporte, le cas échéant, les modalités et les moyens d'un reclassement dans le groupe.

### A - Composition

La Commission Nationale de Conciliation est composée, en nombre égal, de représentants des Présidents de Conseil d'administration de Caisse régionale et de représentants de Cadres de Direction, soit :

- deux Présidents de Conseil d'administration de Caisse régionale, dont le Président de la délégation fédérale à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche des Caisses Régionales de Crédit Agricole ou, en cas d'empêchement, le Vice-Président de ladite délégation, et d'un Président désigné par le Bureau Fédéral de la FNCA, sur proposition de l'Association des Présidents de Caisse régionale.
- deux Cadres de Direction de Caisse régionale, dont le rapporteur de la Délégation Fédérale à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche des Caisses Régionales de Crédit Agricole ou, en cas d'empêchement, le rapporteur-adjoint de ladite délégation, ainsi qu'un cadre de direction de Caisse régionale en fonction. Ce second représentant est choisi par le Cadre de Direction en cause parmi les membres désignés par les organisations syndicales signataires ou adhérentes à la présente convention qui désignent chacune trois représentants.

La Commission Nationale de Conciliation est assistée d'un secrétaire pris parmi les Cadres de Direction de la FNCA, qui assiste aux séances de ladite Commission. Le secrétaire est désigné par le Bureau fédéral de la F.N.C.A.

### B - Mode de saisine et procédure

La Commission Nationale de Conciliation est saisie à la requête de la partie la plus diligente par lettre recommandée avec avis de réception, ou par mail, adressée au Président de la FNCA précisant les griefs invoqués.

Le secrétaire de la Commission Nationale de Conciliation avise alors aussitôt l'autre partie qui, dans les huit jours suivants, doit préciser par écrit ses arguments en défense, en adressant son dossier au Président de la FNCA.

La Commission nationale de conciliation doit être réunie dans un délai d'un mois calculé à compter du jour de réception de la demande dont elle a été saisie.

| Année de présence au C.A.M. | Salaire entier |
|-----------------------------|----------------|
| En dessous d'1 an           | 3 mois         |
| De 1 an à 2 ans             | 6 mois         |
| De 2 ans à 3 ans            | 18 mois        |
| De 3 ans à 4 ans            | 30 mois        |
| Au-delà de 4 ans            | 36 mois        |

En cas d'arrêt de travail d'une durée supérieure à 30 mois et dans la limite de la période de versement des indemnités journalières versées par la Mutualité Sociale Agricole, la fraction de salaire non couverte par la Mutualité sociale Agricole et le régime de prévoyance complémentaire est maintenue par l'employeur lorsque le Cadre de Direction a plus de 3 années de présence au Crédit agricole.

Le maintien de salaire s'entend sous déduction du versement des indemnités journalières par la Mutualité sociale agricole, des prestations au titre des accidents du travail et du régime de prévoyance complémentaire mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

En tout état de cause, le Cadre de Direction ne peut pas être amené à percevoir une indemnisation supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Ces dispositions ne peuvent jouer successivement en faveur du même salarié qu'à la condition qu'il ait repris ses fonctions pendant une durée au moins égale à une année.

## ARTICLE 14 - Frais de déplacement

Les frais de déplacement professionnel sont remboursés sur présentation des justificatifs des frais réels aux Cadres de Direction lorsqu'ils sont exposés pour les nécessités du service ou dans l'intérêt de la Caisse régionale.

## ARTICLE 15 - Rétrogradation et licenciement

Lorsqu'une Caisse régionale envisage de licencier un Cadre de Direction, pour une faute disciplinaire ou de prononcer sa rétrogradation disciplinaire, elle doit soumettre les griefs reprochés au Cadre de Direction à l'examen de la Commission nationale prévue à l'article 17 ci-après, qui disposera d'un délai maximum d'un mois pour émettre un avis.

Lorsque la Caisse régionale invoque une faute disciplinaire grave ou une condamnation mentionnée à l'article L. 500-1 du Code Monétaire et financier, elle peut suspendre immédiatement l'intéressé de ses fonctions en attendant qu'une décision soit prise à son égard, celle-ci devant intervenir au plus tard dans les trente jours de la réunion de la Commission nationale prévue à l'article 16 ci-après.

Chaque partie doit comparaître en personne, la Caisse régionale employeur étant représentée de droit par le Président du Conseil d'administration assisté du Directeur général. En cas d'empêchement du Président, il est suppléé par l'un des vice-Présidents du Conseil d'administration.

La réunion peut avoir lieu par visioconférence.

Le Cadre de Direction peut faire le choix de ne pas se rendre à la réunion de la Commission Nationale de Conciliation. Dans ce cas, il en avise le secrétariat de la Commission et peut transmettre ses observations par écrit.

La Commission nationale de conciliation peut faire appel pour son information à tout témoignage, demander tous documents en communication, procéder à toute enquête, entendre les personnes de son choix et s'entourer de tous avis.

### **C - Rédaction et notification de l'avis**

Le secrétaire rédige en triple exemplaire le texte de l'avis exprimé par la Commission nationale de conciliation et le fait signer par le Président de celle-ci, un exemplaire étant remis à chaque partie au plus tard dans les quinze jours de la réunion de ladite Commission, et le troisième demeurant dans les archives de la F.N.C.A.

## **ARTICLE 17 - Délais de préavis et indemnité de licenciement**

Le licenciement notifié pour un motif autre que la faute grave ou pour un motif excluant légalement le droit à un préavis, ouvre droit à un délai de préavis et à une indemnité conventionnelle de licenciement.

### **A - Délais de préavis**

La Caisse régionale notifie la décision de licenciement à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

A partir de la présentation de la lettre recommandée ou de la lettre remise en main propre notifiant le licenciement, il est accordé un préavis de :

- un an pour les Cadres de Direction, dont le temps de nomination et de l'exercice effectif d'un emploi de direction est supérieur à cinq ans ;
- neuf mois pour ceux dont le temps de nomination et de l'exercice effectif d'un emploi de direction est compris entre deux et cinq ans ;
- six mois pour ceux dont le temps de nomination et de l'exercice effectif d'un emploi de direction est inférieur à deux ans.

Les Caisses régionales peuvent dispenser un Cadre de Direction de l'exécution de préavis. La dispense du préavis n'a pas pour effet d'avancer le terme du contrat de travail. Dans ce cas, l'indemnité compensatrice de préavis est payée au mois le mois.

Par ailleurs, en cas de démission, les Cadres de Direction ne peuvent, sauf accord préalable de leur Caisse régionale, quitter leurs fonctions sans observer un préavis d'une durée égale à celle qui est précisée ci-dessus.

L'indemnité de préavis est égale au salaire mensuel du cadre de direction, tel que défini à l'annexe de la convention collective des cadres de direction (rémunération de fonction, rémunération complémentaire, rémunération des compétences et rémunération spécifique éventuelle) et prend en compte les éventuelles augmentations de la rémunération conventionnelle intervenant en cours de préavis.

### **B - Indemnité conventionnelle de licenciement**

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

- un douzième de la rémunération annuelle brute par année de service au Crédit agricole, quel que soit l'emploi occupé depuis l'origine de la carrière ;
- un huitième supplémentaire de la rémunération annuelle brute par année de service dans un emploi de direction.

Toute année commencée est considérée comme complète. Dans tous les cas, l'indemnité de licenciement est limitée à deux ans de la rémunération annuelle brute. Cette indemnité ne saurait être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

L'indemnité de licenciement est calculée en fonction de la rémunération annuelle brute ayant fait l'objet de la dernière déclaration fiscale annuelle sur les traitements et salaires, y compris l'évaluation des avantages en nature.

L'indemnité de licenciement est versée au terme du contrat de travail.

### **C - Disposition commune aux indemnités de préavis et de licenciement**

Les années de service à prendre en considération pour le calcul des indemnités, qu'il s'agisse de celles passées dans un emploi de direction ou dans tout autre emploi, concernent l'ensemble de la carrière au Crédit agricole, pour autant que celle-ci ait été ininterrompue. En cas d'interruption, seul le total des dernières années de services effectuées sans interruption est pris en compte.

## **ARTICLE 18 - Départ à la retraite**

L'âge de la retraite des Cadres de Direction est fixé par les dispositions légales en vigueur.

Les Cadres de Direction bénéficient d'une retraite dans les conditions prévues par les régimes légaux. Ils bénéficient, en outre, d'une retraite supplémentaire dans les conditions prévues par les contrats souscrits par la FNCA.

## **ARTICLE 19 – Indemnité de départ à la retraite**

En cas de départ volontaire en retraite, le Cadre de Direction perçoit une prime égale à un cinquième de mois par année de présence au Crédit agricole augmentée d'un cinquième de mois par année de service dans un emploi de direction assise sur l'assiette de calcul définie par l'accord de retraite (définition du salaire annuel de référence).

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 la moitié de la rémunération annuelle brute ayant fait l'objet de la dernière déclaration fiscale annuelle sur les traitements et salaires. Cette indemnité ne saurait être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1237-9 du Code du travail.

La FNCA avait souscrit au nom de l'ensemble des Caisses régionales de Crédit agricole mutuel, auprès d'un organisme tiers, un contrat collectif de capitalisation qui prévoyait le règlement aux lieu et place de l'indemnité de départ à la retraite calculée comme ci-dessus, d'un capital en tenant lieu. Ce contrat est arrivé à expiration le 31 décembre 2008.

Ce contrat, obligatoire pour les Cadres de Direction nommés à compter de la date de signature de l'avenant N°1 du 24 octobre 1979, comportait un caractère facultatif pour ceux qui étaient en fonction à cette même date.

Dans tous les cas, le capital versé en exécution des clauses dudit contrat aux bénéficiaires susvisés, dans la mesure où son montant serait inférieur aux sommes qui seraient dues en application des trois premiers alinéas du présent article, viendrait en déduction de celles-ci (avenant N°1 du 24 octobre 1979).

## **ARTICLE 20 - Entrée en vigueur**

La présente convention collective entre en vigueur dès sa signature.

A Paris, le 21 Décembre 2017

Pour la FNCA, le Président  
Dominique Lefebvre



Pour le SNCD, le Président  
Jean-Guillaume Menès

