

PROTOCOLE D'ACCORD SUR LES DEPARTS VOLONTAIRES

Le Comité d'Entreprise de l'UES DEXIA Crédit Local DEXIA CLF Banque fait, depuis le 26 janvier 2009, l'objet d'une procédure d'information et de consultation sur un projet de réorganisation et de licenciement collectif pour motif économique (incluant un projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi).

Parallèlement, la Direction et les Organisations Syndicales ont négocié le contenu d'un accord de méthode portant sur la mise en œuvre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

A l'issue des différentes réunions de négociation qui se sont déroulées depuis plusieurs semaines, la Direction et les Organisations Syndicales se sont mises d'accord sur les mesures de départs volontaires précisées ci-après.

1/ période d'ouverture au volontariat

Une période de volontariat au départ par anticipation sera ouverte dès que le Comité d'Entreprise aura donné un avis sur le présent Accord et ce, jusqu'à la date de consultation du Comité d'entreprise le PSE. A compter de cette date, une période de départs volontaires fixée à 6 mois sera ouverte.

2/ bénéficiaires

Le volontariat sera ouvert aux seuls salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, sans condition d'ancienneté, présents dans l'entreprise à la date de signature du présent accord sous réserve :

- qu'ils occupent un emploi concerné par les suppressions de postes ou, à défaut, que leur départ permette de sauvegarder un emploi,
- qu'ils bénéficient d'un motif justifiant un départ volontaire (*ex : un nouveau contrat de travail ou une promesse d'embauche ou un dossier de création ou de reprise d'entreprise/d'activité prêt à être mis en œuvre, ou un dossier de formation longue et qualifiante nécessitant un départ rapide, une attestation de mobilité professionnelle du conjoint justifiant un changement de résidence principal*),
- d'une absence de veto de la Direction au regard de l'intérêt et la bonne marche de l'entreprise, notamment que le départ ne soit pas préjudiciable à la bonne marche du service.

- d'un avis conforme de la commission de suivi visée à l'article 8 de l'accord de méthode. En tout état de cause, la Direction devra motiver ses décisions auprès de la commission.
- Afin de faciliter le reclassement des salariés dont le poste est supprimé, les salariés ayant 55 ans révolus à la fin de la période de volontariat pourront, que leur poste soit supprimé ou non, bénéficier du plan de départ volontaire sans droit de refus de la direction, Si le nombre de salariés prioritaires excède le nombre de postes supprimés, l'ordre de départ sera déterminé en fonction de l'âge (le salarié le plus âgé sera placé en tête de liste) et, en cas d'âge identique, d'ancienneté. Pour les salariés qui en ont la volonté et la possibilité, le départ volontaire prendra la forme d'une mise à la retraite. Dans ce cas, ils seront dispensés de présenter un projet.
- Les salariés pour lesquels la réorganisation de l'UES entraînerait une modification substantielle du contrat de travail pourront prétendre à un départ volontaire à l'unique condition de présenter un projet suffisamment construit.

Tout salarié dont le caractère urgent du projet nécessiterait un départ anticipé - avant la fin de la procédure d'information consultation du Comité d'Entreprise - verra son contrat de travail suspendu dans le cadre d'un congé sans solde (avec autorisation expresse d'exercer une activité professionnelle quelle qu'elle soit), dans les meilleurs délais, en fonction des contingences qui sont les siennes, après avis de la Commission de Suivi.

Le licenciement de ce salarié sera notifié à l'issue de la période de départ volontaire qui suivra la consultation du comité d'entreprise. Il percevra les indemnités légales et conventionnelles afférentes à la rupture de son contrat de travail et bénéficiera des mesures d'accompagnement détaillées ci-après pour autant qu'il en remplisse les conditions.

Dans l'hypothèse où la période d'essai afférente au nouvel emploi occupé par le salarié ne s'avérerait pas concluante et interviendrait avant la notification de la rupture de son contrat de travail pour motif économique, le congé sans solde prendra aussitôt fin, et le contrat de travail conclu avec l'une des sociétés composant l'UES DEXIA CREDIT LOCAL-DEXIA CLF BANQUE reprendra tous ses effets, le salarié bénéficiera alors de l'ensemble du dispositif mis en place à l'issue de la procédure de consultation. Le salarié devra toutefois pour ce faire avoir informé la Direction des Ressources Humaines de sa situation dans les 10 jours suivant la rupture de sa période d'essai.

L'ensemble de ces mesures s'applique également aux salariés détachés ou expatriés dans une filiale étrangère, ou aux anciens salariés de l'UES DEXIA CREDIT LOCAL-DEXIA CLF

BANQUE titulaires d'un contrat de droit local avec l'une de ces filiales, qui justifieront d'un nouvel emploi dans leur pays de résidence actuelle.

2/ Organisation de la Commission de Suivi dans le cadre des départs volontaires

Durant la phase d'anticipation, la Commission de Suivi se réunira à fréquence régulière en fonction du nombre de demandes de départ volontaire reçues et au minimum une fois par semaine. Après la phase d'anticipation et à l'issue de la période d'ouverture au volontariat, la Direction se prononcera, après avis de la Commission de Suivi, sur les demandes de départ volontaire.

Les décisions seront prises par la Direction de la Société, après avis de la Commission de Suivi. La Direction s'engage à motiver auprès de la commission la décision finale si celle-ci n'est pas conforme à la position de la Direction exprimée au sein de la commission précédemment.

Toutes les réponses négatives aux demandes de départ volontaire ou de mobilité interne seront motivées.

Le temps passé en réunion par les membres de la commission sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Il ne sera pas imputé sur le crédit d'heures.

Les frais de déplacement des membres de la Commission de Suivi de la Société seront remboursés par la Direction.

La Commission de Suivi examinera toutes les demandes de départ volontaire, y compris les demandes de départ anticipé formulées par des salariés souhaitant être libres immédiatement de réaliser leur projet professionnel. Elle se réunira pour la première fois après l'avis du Comité d'Entreprise sur sa constitution, ses missions et l'ouverture de la période de volontariat.

Les candidats au départ volontaire se feront connaître à l'ensemble des membres de la Commission de Suivi.

Toutes les informations recueillies ainsi que les délibérations prises par la Commission de Suivi ayant un caractère individuel ou nominatif sont couvertes par le secret professionnel, auquel les membres de la Commission sont assujettis.

3 - Mesures d'accompagnement

Les départs volontaires donneront lieu à un préavis de six mois, à compter de la date d'acceptation, rémunéré et non accompli. Toutefois, pour raison de service, la direction pourra proposer que celui-ci soit accompli. Dans ce cas, pendant la période de préavis, le salaire sera majoré de 50%. Ce préavis pourra être prolongé avec l'accord écrit du salarié, pour une période maximale de six mois, avec une majoration de 100 % du salaire.

3.1 Congé de reclassement

Les salariés dont la candidature pour un départ volontaire aura été acceptée pourront bénéficier, s'ils le souhaitent, d'un congé de reclassement rémunéré de 7 mois, préavis inclus. La durée du congé de reclassement, préavis inclus, sera portée à 15 mois pour les seuls salariés âgés de 50 ans et plus.

3.2 Indemnité de départ

Les salariés dont la candidature pour un départ volontaire aura été acceptée bénéficieront d'une indemnité de départ correspondant au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement majorée de 2 mois de salaire de base par année d'ancienneté, sans préjudice des autres avantages qui seront négociés dans le cadre du PSE.

Les salariés admis au départ anticipé ainsi que ceux se déclarant dans un délai de trois mois à compter de l'ouverture de la période de départs volontaires, percevront une indemnité complémentaire égale à six mois de salaire.

Pour le calcul de l'ancienneté, toute fraction d'année sera comptée comme une année entière et la première date d'entrée dans l'entreprise servira de base sans exclusion des éventuelles périodes de suspension du contrat, dans la limite de 3 ans et indépendamment de la forme contractuelle qui liait le salarié à l'entreprise (intérim, stagiaire, prestation de services, CDD, etc. ...).

Le salaire pris en considération pour le calcul des indemnités est le salaire brut moyen des douze derniers mois écoulés, éléments variables et primes comprises, étant précisé que le salaire ainsi déterminé ne peut être inférieur à un salaire plancher de référence de 4 000 €.

Pour les salariés à temps partiel, le salaire pris en considération pour le calcul des indemnités sera recalculé sur la base d'un temps plein et ils bénéficieront du même salaire plancher de référence de 4 000 €.

Les salariés atteignant l'âge de 50 ans avant la fin de l'année 2009 bénéficieront des majorations prévues pour la tranche d'âge «50 ans et plus ».

3.3 L'aide aux volontaires créant ou reprenant une entreprise

Les salariés dont la candidature pour un départ volontaire aura été acceptée et qui reprendront ou créeront une entreprise disposeront d'un financement forfaitaire d'actions spécifiques d'accompagnement à hauteur de 35 000 €. Cette aide sera portée à 40 000 € pour les seuls salariés âgés de 50 ans et plus.

Le montant de l'aide pourra également être utilisé pour financer le rachat de trimestres de cotisations au régime d'assurance vieillesse, sur présentation de justificatif.

3.4 L'aide à la formation

Les salariés dont la candidature pour un départ volontaire aura été acceptée bénéficieront d'un financement de leurs projets de formation à hauteur de 15 000 €.

Le financement des actions de formation qualifiante ou diplômante sera porté à 20 000 € pour les seuls salariés âgés de 50 ans et plus.

Le montant de l'aide pourra éventuellement être versé aux intéressés en complément d'indemnité de départ plutôt que servir au financement de leurs projets de formation.

3.5 Différentiel de salaire

Les salariés retrouvant un emploi dont la rémunération brute mensuelle contractuelle, ou le revenu de remplacement tiré d'une activité professionnelle, serait inférieure au salaire moyen brut perçu au cours des 12 derniers mois précédant la rupture, bénéficieront d'une indemnité temporaire dégressive calculée de la façon suivante :

- 100 % de la différence dans la limite de 20 % du salaire pendant 12 mois ;
- 100 % de la différence dans la limite de 10 % du salaire pendant 12 mois.

Pour les salariés âgés de 50 ans et plus, cette indemnité sera portée à :

- 100 % de la différence dans la limite de 25 % du salaire pendant 18 mois ;
- 100 % de la différence dans la limite de 15 % du salaire pendant 18 mois.

L'entreprise prendra à sa charge la totalité des cotisations de la mutuelle et du régime de prévoyance pendant une période de 24 mois.

4 - dispositions finales

Le présent Protocole d'Accord est, par nature, à durée déterminée puisqu'il ne s'appliquera qu'aux départs volontaires intervenant dans le cadre du projet de réorganisation et de licenciement collectif pour motif économique soumis au Comité d'Entreprise. Les mesures prévues par le présent Protocole d' Accord seront donc intégrées dans le texte du projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Le présent protocole d'accord entrera en vigueur après avis du comité d'entreprise.

Fait à.....

Le

En exemplaires originaux

L'UES DEXIA CREDIT LOCAL - DEXIA CLF Banque,

Représentées par M....

La CFDT

Représentée par M.

La CGT

Représentée par M....

FORCE OUVRIERE

Représentée par M.

Le **SNB/CFE-CGC**

Représenté par M....

La CFTC

Représentée par M.