

Convention collective Personnel du Crédit mutuel Centre Est Europe, Sud-Est (IDCC 2450) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective du personnel du Crédit mutuel Centre Est Europe, Sud-Est du 22 octobre 2004

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000022355776. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/personnel-du-credit-mutuel-centre-est-europe-sud-est-2450>.

Sommaire

1. Chapitre Ier Dispositions générales
2. Chapitre II Droit syndical
3. Chapitre III Institutions représentatives du personnel
4. Chapitre IV Commission paritaire du Crédit mutuel Centre Est Europe, Sud-Est
5. Chapitre V Principes généraux et déontologie
6. Chapitre VI Contrat de travail : embauché. — Période d'essai
7. Chapitre VII Rémunération du travail. — Classification Gestion des ressources humaines
8. Chapitre VIII Dispositions spécifiques aux directeurs et aux directeurs adjoints d'unité d'exploitation (CCM)
9. Chapitre IX Primes et indemnités diverses
10. Chapitre X Epargne salariale
11. Chapitre XI Horaire de travail
12. Chapitre XII Vacances et congés
13. Chapitre XIII Maladie
14. Chapitre XIV Discipline et sanctions
15. Chapitre XV Commission de recours interne
16. Chapitre XVI Rupture du contrat de travail pour motif non disciplinaire
17. Chapitre XVII Retraite
18. Chapitre XVIII Prévoyance
19. Chapitre XIX Dispositions diverses

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1.1 — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Les signataires, convaincus de la nécessité d'un accord durable sur les principes et règles relatifs aux relations et conditions de travail, adoptent la présente convention et engagent ainsi :

- a) Tous les personnels salariés des sociétés et entités du groupe Crédit mutuel Centre Est Europe, Sud-Est ayant signé pour leur propre compte ladite convention ;
- b) Tous les personnels salariés des sociétés et entités du groupe Crédit mutuel Centre Est Europe, Sud-Est qui auront délégué le droit de négocier et de signer ladite convention à une autre entité du groupe, signataire de la présente convention ;
- c) Tous les personnels salariés des sociétés et entités du groupe Crédit mutuel qui auront adhéré à ladite convention conformément aux dispositions de l'article 1.5 de la présente convention.

Par exception, la présente convention ne s'appliquera pas au personnel d'entretien et de nettoyage travaillant dans les sociétés et entités relevant du présent champ d'application. Ledit personnel bénéficie d'une convention collective spécifique.

Article 1.2 — Durée

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-dessous.

Article 1.3 — Révision de la convention

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

La présente convention collective peut faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions légales.

Pour ce faire, toute demande de révision par l'une des parties signataires ou adhérentes de la convention collective devra être portée à la connaissance des autres signataires et adhérents 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, auxquelles sera invité l'ensemble des organisations syndicales représentatives, devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois de date à date suivant le jour de réception de la demande de révision par l'ensemble des parties. Dans la mesure où il y aurait des dates de réception différentes, seule serait retenue la plus tardive de toutes.

Les négociations se feront conformément au cadre instauré notamment par l'accord portant sur la commission d'études et de négociation,

signé le 12 décembre 2003 et ses avenants éventuels.
L'accord de révision ne pourra être signé que par les organisations syndicales initialement signataires ou adhérentes à la présente convention.

Article 1.4 — Dénonciation de la convention

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

La présente convention collective peut être dénoncée à tout moment conformément aux dispositions du code du travail.

Article 1.5 — Adhésion à la convention

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Toute adhésion se fera conformément aux dispositions légales en vigueur.
L'adhésion d'une entité ou d'un organisme reste toutefois subordonnée à son entrée dans le champ d'application des accords portant sur le droit syndical au sein du Crédit mutuel Centre Est Europe, Sud-Est et sur la commission d'études et de négociation signés le 12 décembre 2003 ainsi qu'à leurs avenants respectifs.
L'adhésion est par ailleurs parfaite par le dépôt légal d'un exemplaire de la présente convention, signé par une personne dûment habilitée et par la notification par lettre recommandée de ce dépôt à l'ensemble des membres signataires ou adhérents.

Chapitre II Droit syndical

Article 2.1 — Liberté syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que la liberté d'adhérer et d'appartenir à tout syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail. L'employeur ne doit employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.
Conformément aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail, les décisions prises, notamment celles concernant l'engagement, la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, l'application de sanctions et les licenciements, ne peuvent se fonder sur le fait que l'intéressé appartienne ou n'appartienne pas à un syndicat, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.
L'exercice de la liberté syndicale doit toujours respecter les lois ainsi que les usages de la profession, et notamment l'obligation de respecter le secret des affaires.
Aucune sanction ne peut être prise pour fait de grève, conformément aux dispositions légales.
Si une des parties contractantes estime qu'une décision a été prise à l'égard d'un membre du personnel en violation du droit syndical, elle peut faire appel de la décision de l'employeur devant la commission paritaire prévue au chapitre IV.

Article 2.2 — Représentation syndicale. — Délégués syndicaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Compte tenu de la spécificité du Crédit mutuel, les dispositions relatives au droit syndical sont régies par les accords et leurs avenants éventuels portant sur le droit syndical au sein du Crédit mutuel Centre Est Europe, Sud-Est ainsi que sur les délégués syndicaux au titre des caisses de Crédit mutuel employeurs de la fédération Centre Est Europe, en date du 12 décembre 2003.
Les désignations ainsi que la représentation élue des organisations syndicales sont réglées par les dispositions législatives ou conventionnelles en vigueur.

Chapitre III Institutions représentatives du personnel

Article 3.1 — Délégués du personnel et comité d'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

La représentation des salariés par les délégués du personnel et aux comités d'entreprise est réglée par les dispositions législatives ou conventionnelles en vigueur.
En application des dispositions légales, le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés par un accord d'entreprise signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives ou à défaut par un protocole préélectoral signé, au niveau de l'entreprise, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Article 3.2 — Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Dans les entreprises dont l'effectif, décompté conformément à la législation en vigueur, est au moins de 50 salariés, des CHSCT sont mis en place.
Les conditions de cette mise en place, les attributions et le fonctionnement de ces comités sont ceux prévus par les lois et décrets en vigueur.

Chapitre IV Commission paritaire du Crédit mutuel Centre Est Europe, Sud-Est

Article 4.1 — Composition

La commission paritaire est constituée :

- d'une délégation salariale à raison de 2 membres titulaires désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention collective ;
- et d'une délégation patronale représentant les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention collective, composée d'un nombre identique de membres titulaires, désignés par le conseil d'administration de la fédération du Crédit mutuel Centre Est Europe.

Pour toute réunion, la commission doit être composée d'un nombre identique de représentants de chacune des deux délégations avec un minimum de 6 membres par délégation.

Si lors d'une réunion de la commission paritaire, le nombre de représentants de chacune des délégations diffère, l'ajustement pour établir la parité, telle que définie ci-dessous se fera, le cas échéant, par l'octroi du nombre de pouvoirs ou le retrait de voix délibératives, nécessaire.

Article 4.2 — Délégation patronale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

A. - Désignation des membres

La délégation patronale est composée d'au moins :

- 3 représentants des entités bancaires ;
- 1 représentant des entités informatiques ;
- 1 représentant des entités de l'assurance,

choisis parmi les cadres hors classification ayant une délégation de pouvoir en termes de direction au sein d'une des sociétés relevant de la présente convention collective ;

- et de 3 représentants des caisses de Crédit mutuel Centre Est Europe désignés parmi les présidents des conseils d'administration des caisses employeurs.

Le conseil d'administration de la fédération du Crédit mutuel Centre Est Europe veillera à ce que chaque fédération du Crédit mutuel, relevant de la présente convention collective, soit représentée par au moins 1 membre issu de son conseil d'administration.

Afin de parer aux absences éventuelles des membres titulaires, 3 membres suppléants seront également désignés par le conseil d'administration de la fédération du Crédit mutuel Centre Est Europe.

La désignation des membres est valable pour une durée de 4 ans. Toutefois tout membre doit obligatoirement être remplacé au cours de son mandat en cas de changement de la situation au titre de laquelle il a été désigné.

B. - Suppléance en cas d'indisponibilité d'un membre titulaire

En cas d'indisponibilité d'un membre titulaire de la délégation patronale, ce dernier est remplacé par un représentant employeur choisi parmi les membres suppléants.

Article 4.3 — Délégation salariale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

A. - Désignation des membres

Chaque organisation syndicale signataire de la présente convention collective désigne 2 représentants titulaires choisis obligatoirement parmi le personnel des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention.

Afin de parer aux absences éventuelles des membres titulaires, une liste de 3 membres suppléants sera également établie par chacune des organisations syndicales concomitamment à la désignation de leurs représentants titulaires.

Les organisations syndicales veilleront, si possible, à ce que chaque secteur d'activité soit représenté conformément à la répartition définie à l'article 4.2 A du présent chapitre.

Par ailleurs elles feront en sorte, dans la mesure du possible, que chaque fédération du Crédit mutuel relevant de la présente convention collective soit représentée.

La désignation des membres de la délégation salariale est valable pour une durée de 4 ans. Toutefois les membres désignés par les organisations syndicales sont obligatoirement remplacés au cours de leur mandat :

- s'ils perdent le statut de salarié d'une entreprise relevant du champ d'application ;
- en cas de démission de leur mandat ;
- en cas de révocation de leur mandat.

B. - Suppléance en cas d'indisponibilité d'un membre titulaire

En cas d'indisponibilité d'un membre titulaire de la délégation salariale, il est remplacé par un des suppléants choisi sur la liste établie par l'organisation syndicale concernée.

Ladite organisation syndicale devra informer au plus vite le secrétariat de la commission paritaire de ce remplacement.

Article 4.4 — Présidence

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

La présidence de la commission paritaire est assurée à chaque échéance annuelle, alternativement par 1 représentant de la délégation patronale et 1 représentant de la délégation salariale.

Article 4.5 — Compétences

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

La commission paritaire a compétence pour émettre des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et de ses différents avenants.

Elle statue de manière exclusive sur les demandes de reclassement des directeurs d'unités d'exploitation relatives à des problèmes de classification, tels que définis à l'article 8.3 de la présente convention collective.

La commission paritaire a également compétence pour étudier la situation de l'emploi et son évolution au sein des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Afin de tenir compte de l'évolution des métiers, elle examine enfin tous les 3 ans la classification des fonctions et les éventuelles adaptations à y apporter.

Article 4.6 — Fonctionnement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

La commission paritaire se réunit en formation plénière une fois par an.

Toutefois dans l'hypothèse où la commission venait à être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception par l'une des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention ou par un des représentants des employeurs, quant à un problème d'interprétation de la présente convention collective ou de l'un de ses avenants, la commission paritaire devra tenir une réunion exceptionnelle dans les 2 mois suivant la demande afin d'émettre un avis sur la question soulevée.

Assistent aux réunions de la commission paritaire les membres titulaires de chacune des deux délégations, ou en leur absence leur remplaçant nommément désigné à cet effet.

Le secrétariat de la commission paritaire est assuré par la direction des ressources humaines du groupe.

Article 4.7 — Indemnisation des salariés participant aux réunions de la commission paritaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Les temps de réunions et de préparation ainsi que le temps de trajet des membres de la commission paritaire sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés en tant que tel.

Les frais de déplacements occasionnés par chacun des participants dans le cadre de la réunion de la commission seront remboursés sur justificatifs par le secrétariat de la commission sur la base des barèmes en vigueur.

Une copie de la convocation est adressée au supérieur hiérarchique de chaque salarié concerné, valant autorisation d'absence.

Chacun des membres de la commission paritaire bénéficie, avant toute réunion de la commission, d'une demi-journée de préparation.

Chapitre V Principes généraux et déontologie

Article 5.1 — Liberté d'opinion et d'expression

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion, à chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés et employeurs.

Cette liberté s'exerce conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Le droit des salariés à l'expression directe et collective de leurs opinions et observations sur le contenu et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la définition et la mise en oeuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise, sans préjudice de l'action des délégués syndicaux ou des représentants du personnel élus s'ils existent, peut s'exercer dans le cadre des dispositions susceptibles d'être mises en oeuvre dans l'entreprise en application des articles L. 461-1 à 3 du code du travail.

Article 5.2 — Non-discrimination et égalité professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Conformément aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, « de ses caractéristiques génétiques », de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, ou sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Dans le cadre de la législation en vigueur, les employeurs recherchent les moyens permettant la meilleure insertion possible des personnes handicapées. Ces dernières bénéficient, sous réserve de l'application des dispositions légales qui leur sont propres, des mêmes droits que l'ensemble des salariés.

Article 5.3 — Déontologie

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Les activités bancaires et financières exigent de porter une attention toute particulière à la définition et au respect d'une stricte déontologie. La déontologie est un ensemble de règles de conduite, individuelles ou collectives, dans le comportement quotidien des entreprises et de leurs collaborateurs.

Lors de son entrée dans l'établissement, tout salarié est informé de l'obligation de consulter sur la bibliothèque informatique (ex : Intermut) l'ensemble des dispositions déontologiques. Les salariés ne bénéficiant pas d'un micro-ordinateur pourront utiliser un des appareils informatiques mis à disposition en libre-service.

Article 5.4 — Secret professionnel et activité extra-professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Les salariés sont tenus à la plus entière discrétion sur les affaires dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction. Ils restent liés au secret professionnel, même après la rupture de leur contrat de travail.

Conformément aux obligations découlant de la loi bancaire, tout salarié est tenu, préalablement à l'acceptation de tout emploi ou travail rétribué externe, d'informer son employeur, voire d'obtenir son autorisation lorsqu'il est amené à administrer, gérer ou diriger une autre société.

Chapitre VI Contrat de travail : embauché. — Période d'essai

Article 6.1 — Embauche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

L'embauche est soumise aux lois et décrets en vigueur.

Tout poste à pourvoir est communiqué aux services « emplois — recrutements » de la direction des ressources humaines du groupe Crédit mutuel pour publication dans les supports d'information prévus à cet effet.

L'instance chargée du recrutement organise le processus de recrutement adapté au poste à pourvoir, notamment en organisant des tests de présélection et des entretiens. Au vu des résultats, elle présente à l'organisme demandeur les candidats correspondant au profil recherché, la décision définitive incombant à ce dernier.

Le salarié nouvellement embauché doit produire à son employeur un dossier comprenant notamment :

- un justificatif de son état civil et de sa nationalité ;
- une copie des diplômes ou certificats obtenus ;
- une copie des certificats de travail relatifs aux emplois précédemment occupés ;
- un extrait du casier judiciaire.

De manière générale, les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi, ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

Le candidat est tenu d'y répondre de bonne foi.

L'embauche définitive fait l'objet d'un contrat de travail élaboré en conformité avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur, en double exemplaire.

L'engagement du salarié est subordonné au résultat de la visite médicale d'embauche à laquelle tout salarié doit satisfaire, ainsi qu'aux formalités précisées par l'entreprise. Ultérieurement, le salarié doit faire part à son employeur, au moment de sa survenance, de toute modification intervenue dans les renseignements demandés.

Lors de son entrée dans l'établissement, tout salarié est informé de la possibilité de consulter sur la bibliothèque informatique l'ensemble des textes conventionnels et réglementaires auxquels il est soumis (convention collective, règlement intérieur...) et des accords d'entreprise dont il bénéficie (règlement de retraite, régime de prévoyance...).

Article 6.2 — Période d'essai

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

La période d'essai, pour les employés et techniciens embauchés en contrat à durée indéterminée, est de 3 mois de présence effective, celle relative aux cadres est de 6 mois de présence effective.

Chacune de ces durées initiales pourra être renouvelée une fois, par accord exprès conclu entre l'employeur et le salarié, pour une durée au plus égale à 3 mois de présence effective.

Le renouvellement devra être conclu au plus tard 5 jours ouvrés avant la fin de celle-ci. Pendant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin, sous réserve de respecter un délai de prévenance, au contrat de travail qui les lie, en notifiant à l'autre partie sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Ce délai de prévenance est de 2 jours ouvrés si la rupture intervient au cours du premier mois d'essai et est porté à 5 jours ouvrés au-delà.

Les salariés embauchés en contrat de travail à durée déterminée sont soumis à une période d'essai fixée dans les conditions prévues par le code du travail.

Les périodes d'essai des salariés à temps partiel ne peuvent avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet. La présence effective comprend le temps effectué réellement au poste de travail ainsi que les périodes de formation. Toutes les absences (maladie, congés...) ont pour effet de suspendre la période d'essai qui est alors prolongée d'une durée égale à celle des absences. Toutefois, si la durée cumulée des absences n'excède pas 7 jours calendaires, le terme de la période d'essai, ou le cas échéant celui de la période d'essai renouvelée, ne sera pas reporté.

Article 6.3 — Formation professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Pour répondre aux évolutions constantes des différents métiers exercés au sein des entités relevant de la présente convention collective, la formation professionnelle doit être un outil stratégique ayant pour objectifs l'adaptation au poste de travail, la qualification du salarié ou, le cas échéant, sa reconversion.

En conséquence, chaque employeur s'engage à permettre aux salariés :

- de s'adapter à un poste de travail ;
- d'évoluer dans le groupe ;
- de s'adapter aux évolutions de l'organisation, des métiers, de la technologie, des produits et services et des méthodes de vente ;
- de voir, pour ceux qui le souhaitent, leur cycle de formation reconnu par la délivrance d'un diplôme homologué.

Article 6.4 — Mobilité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Les règles relatives à la mobilité volontaire des salariés, mobilité tant fédérale qu'interfédérale, sont définies dans le cadre d'accords spécifiques.

Chapitre VII Rémunération du travail. — Classification Gestion des ressources humaines

Article 7.1 — Grille de classification. — Niveaux de fonctions et fourchettes de rémunérations

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

La grille de classification a pour objectifs :

- d'une part, de définir et de hiérarchiser des niveaux (1 à D) ;
- et, d'autre part, de positionner les différentes fonctions repères sur ces différents niveaux.

A chaque niveau de cette grille de classification correspond une fourchette de rémunération comprenant une rémunération minimale et maximale exprimée en points, hors points d'expérience.

La position d'un salarié dans sa fourchette de rémunération s'apprécie donc en fonction :

- des points de base tels que définis ci-après ;
- des points individuels d'évolution tels que définis ci-après ;
- le cas échéant, des avantages en nature dont peut bénéficier le salarié concerné.

La grille de classification, les fourchettes de rémunération et la liste des fonctions repères figurent en annexe à la présente convention collective.

Article 7.2 — Détermination et versement des salaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Le traitement mensuel brut s'obtient, pour l'ensemble du personnel régi par la présente convention, en multipliant la rémunération mensuelle brute, exprimée en points, par la valeur du point dit « point Crédit mutuel ».

La valeur du point est fixé à 2,790 € au 1er janvier 2004. L'évolution de la valeur du point se fera dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.

La rémunération mensuelle brute, exprimée en points, est déterminée pour chaque salarié par l'addition des éléments suivants :

- points de base :

Les points de base du salarié correspondent toujours au minimum de la fourchette de rémunération correspondant à son niveau de fonction.

Les points de base correspondant au niveau d'intégration prévu par la grille de rémunération ne sont applicables qu'au personnel ayant moins de 1 an de présence effective.

- points individuels d'évolution :

Les points individuels d'évolution sont attribués pour accompagner l'évolution du salarié dans la maîtrise de sa fonction et dans le développement de ses compétences.

- points d'expérience :

Quatre points d'expérience sont attribués en début d'année à chaque salarié de niveau 1 à 5 dans la limite de 25 ans.

Les points d'expérience correspondant à la première année de service sont accordés après 1 an de présence effective, les paliers d'expérience ultérieurs intervenant au 1er janvier de chaque année. L'année commencée est comptée comme année entière.

Le système de rémunération est établi sur 13 mensualités.

Le 13e mois est calculé sur la base du salaire mensuel brut du mois de novembre au prorata du temps de présence et du taux d'activité du salarié au cours de la période de référence égale à l'année civile.

Pour ce calcul, il est admis que l'année compte 300 jours ouvrables et que chaque mois compte forfaitairement 25 jours ouvrables pour un taux d'activité à 100 %.

En cas de départ de l'entreprise, le 13e mois est calculé sur la base du salaire du dernier mois effectué.

Article 7.3 — Evolution salariale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Le salarié évolue à l'intérieur de sa fourchette de rémunération selon le degré de maîtrise de son travail et son efficacité personnelle. Cette évolution se traduit par une augmentation individuelle de salaire qui ne peut être inférieure, dans les limites des fourchettes de rémunération, à :

- 15 points pour les niveaux 1 et 2 ;
- 20 points pour les niveaux 3, 4 et 5 ;
- 30 points pour les niveaux 6 et 7 ;
- 50 points pour les niveaux A et B ;
- 60 points pour le niveau C ;
- 75 points pour le niveau D.

Une notification écrite est adressée par l'employeur à tout salarié dont la rémunération évolue à titre individuel.

Lorsque le total des points de base et des points individuels d'évolution d'un salarié atteint le maximum de la fourchette correspondant à son niveau de fonction, celui-ci ne pourra prétendre à une augmentation individuelle que s'il accède à une fonction de niveau supérieur.

Les augmentations salariales générales, exprimées en points, sont intégrées aux minima et maxima des fourchettes de rémunération, sauf dispositions conventionnelles contraires.

Article 7.4 — Evolution professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Le salarié peut se voir confirmé dans une fonction de niveau supérieur, et se voir ainsi changer de fourchette de rémunération.

Cette évolution se traduit également par une augmentation individuelle de salaire qui ne peut être inférieure au barème fixé à l'article 7.3 ci-dessus.

L'attribution d'une nouvelle fonction en cours de carrière :

- doit faire l'objet d'une concertation préalable entre le représentant de l'employeur et le salarié ;
- peut être précédée d'une période probatoire facultative d'une durée maximale de 6 mois ;
- est confirmée au salarié par une notification écrite.

Si au cours de la période probatoire le total des points de base et des points individuels d'évolution du salarié est inférieur aux points de base de la fourchette de rémunération correspondant à la nouvelle fonction exercée, une indemnité différentielle lui sera versée.

A l'issue de cette période, le salarié :

- est confirmé dans sa nouvelle fonction : il reçoit une notification écrite ; la fourchette de rémunération correspondant à sa nouvelle fonction lui est applicable ;
- n'est pas confirmé dans sa nouvelle fonction : il réintègre son ancienne fonction ou une fonction de même niveau, aux conditions antérieures de rémunération.

Article 7.5 — Bilan personnalisé

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Tout salarié qui n'aurait pas obtenu d'augmentation individuelle pendant 5 années consécutives peut bénéficier d'un bilan personnalisé.

Un salarié qui ne verrait pas sa situation évoluer à l'issue d'une période quinquennale, et si aucun signe d'évolution ne semble envisageable sur sa façon d'exercer ses responsabilités, devrait être orienté vers d'autres fonctions compatibles avec son profil. Cette démarche peut être initiée, auprès de la structure « ressources humaines » compétente, par tout salarié qui en ressentirait le besoin.

Article 7.6 — Egalité professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Les fonctions, les rémunérations et les statuts ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination entre salariés.

Chapitre VIII Dispositions spécifiques aux directeurs et aux directeurs adjoints d'unité d'exploitation (CCM)

Article 8.1 — Classement des unités d'exploitation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Les unités d'exploitation sont classées dans des niveaux à l'aide de critères économiques déterminés de façon paritaire. Chaque niveau est défini annuellement sur la base de valeurs moyennes de référence calculées pour chacun de ces critères, en prenant en compte les données comptables des CCM de la fédération du Crédit mutuel Centre Est Europe.

Une unité d'exploitation est classée dans un niveau si ses quatre critères propres sont simultanément compris dans les limites du niveau considéré. Si ce n'est pas le cas, l'unité d'exploitation est répertoriée dans le niveau correspondant au critère le plus faible.

Ne sont pas classées les unités d'exploitation dont les quatre critères ne sont pas au moins simultanément compris entre 0,25 et 0,49 de leur valeur moyenne respective.

Aux niveaux d'unités d'exploitation correspondent des niveaux de fonction.

Article 8.2 — Fonctions

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

A. - Les directeurs d'unités d'exploitation

Le salarié qui intègre une fonction de directeur, ou le directeur appelé à gérer une unité d'exploitation de niveau supérieur, est confirmé dans sa fonction, par une notification écrite de l'employeur, après une période probatoire de 1 an. Cette période peut toutefois être prolongée dans le cadre d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, précisant les motifs et la durée de la prolongation qui ne peut excéder 1 an.

Le directeur confirmé dans la gestion d'un type d'unité d'exploitation est classé dans le niveau de fonction qui lui correspond. Il conserve cette classification même s'il est appelé à gérer par la suite une unité d'exploitation répertoriée dans un niveau inférieur.

B. - Les directeurs adjoints

La fonction de directeur adjoint ne peut être attribuée qu'à des salariés de caisses répertoriées en niveau C ou D, et dont l'organisation justifie l'existence d'une telle fonction. L'organisation d'une caisse relève de la compétence de son directeur, avec accord de son conseil d'administration.

Le salarié qui intègre une fonction de directeur adjoint est confirmé dans sa fonction, par une notification écrite de l'employeur, après une période probatoire de 1 an. Cette période peut toutefois être prolongée dans le cadre d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, précisant les motifs et la durée de la prolongation qui ne peut excéder 1 an.

C. - Remplacement temporaire

Tout directeur ou directeur adjoint qui, au cours d'une période de 12 mois consécutifs, assure, pendant plus de 2 mois, l'ensemble des responsabilités d'un directeur exerçant une fonction de niveau supérieur reçoit, à partir du 3e mois, une indemnité égale à la différence entre, d'une part, le total de ses points de base et de ses points individuels d'évolution et, d'autre part, les points de base de la fourchette de rémunération correspondant à la fonction exercée à titre temporaire.

D. - Gestionnaire de caisse

L'intitulé « gestionnaire de caisse » est attribué aux salariés gérant les unités d'exploitation non classées, en d'autres termes les unités d'exploitation dont les quatre critères ne sont pas au moins simultanément compris entre 0,25 et 0,49 de leur valeur moyenne respective.

Les titulaires de cette fonction dirigent et gèrent l'unité d'exploitation dont ils sont responsables. Leurs attributions sont identiques à celles définies dans la fiche de fonction du directeur d'unité d'exploitation. Classé au minimum de niveau 6, tout gestionnaire de caisse bénéficie d'un statut cadre.

Article 8.3 — Recours auprès de la commission paritaire définie au chapitre IV

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Un directeur ou directeur adjoint, confirmé dans sa fonction, qui, en raison de sa contribution à l'amélioration des résultats de son unité d'exploitation, estime exercer une fonction de niveau supérieur à celle qui correspond au niveau dans lequel sa caisse est répertoriée, peut formuler un recours auprès de la commission.

Le recours doit être motivé, visé par le président de la caisse (par le directeur si c'est le directeur adjoint qui fait un recours) et adressé au secrétariat administratif de la commission paritaire.

La commission statue en séance plénière annuelle. Elle examine les recours notamment en fonction des éléments suivants :

- développement commercial ;
- rentabilité ;
- maîtrise des risques ;
- environnement interne et externe.

Ses décisions prennent effet au 1er janvier de l'année en cours, et sont communiquées au directeur ou directeur adjoint par lettre recommandée avec accusé de réception dans les plus brefs délais.

Article 8.4 — Evolution professionnelle des directeurs, directeurs adjoints et gestionnaires de caisse

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Le salarié qui :

- intègre une fonction de directeur ou de gestionnaire de caisse ;
- ou est appelé à gérer une unité d'exploitation de niveau supérieur ;
- ou intègre une fonction de directeur adjoint,

est confirmé dans sa fonction par une notification écrite de l'employeur, après une période probatoire de 1 an. Cette période peut toutefois être prolongée dans le cadre d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, précisant les motifs et la durée de la prolongation qui ne peut excéder 1 an.

Si, au cours de la période probatoire, le total des points de base et des points individuels d'évolution du salarié est inférieur aux points de base de la fourchette de rémunération correspondant à la nouvelle fonction exercée, une indemnité différentielle lui sera versée.

A l'issue de cette période le salarié :

- est confirmé dans sa nouvelle fonction : il reçoit une notification écrite de l'employeur ; la fourchette de rémunération correspondant à sa nouvelle fonction lui est applicable. La notification précise alors la nouvelle décomposition de sa rémunération ;
- n'est pas confirmé dans sa nouvelle fonction : il réintègre son ancienne fonction ou une fonction de même niveau, aux conditions antérieures de rémunération.

Chapitre IX Primes et indemnités diverses

Article 9.1 — Primes exceptionnelles

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Des primes à caractère exceptionnel peuvent être décidées par les employeurs en fonction des efforts individuels. Ces primes n'entrent pas dans l'assiette de calcul de la cotisation CARMUT conformément à son règlement intérieur.

Article 9.2 — Prime enfant

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Une prime enfant est versée le 25 août de chaque année à tout salarié ayant 1 an de présence effective, présent dans l'entreprise le 1er août et ayant à cette date un ou plusieurs enfants à charge. Le montant de la prime est égal à 45 points par enfant à charge. Elle est attribuée au prorata du taux d'activité du salarié au 1er août.

Par enfant à charge, il faut entendre :

- les enfants du salarié à sa charge fiscale ;
- les enfants du salarié à la charge fiscale du conjoint divorcé ;
- les enfants du conjoint du salarié, du partenaire pacsé ou du concubin du salarié issus d'un autre mariage ou union sous réserve que les enfants vivent sous le toit du salarié concerné.

Sont concernés par le présent article uniquement :

- les enfants dès leur naissance, pendant la durée de l'obligation scolaire et non salariés jusqu'à l'âge de 16 ans et demi ;
- les apprentis jusqu'à 18 ans ;
- les enfants qui poursuivent leurs études jusqu'à l'âge de 25 ans,

cette même limite d'âge s'appliquant pour les infirmes ou malades chroniques dans l'impossibilité de travailler.

Lorsque les deux parents sont salariés du Crédit mutuel, ils doivent désigner, par déclaration conjointe, le bénéficiaire de la prime. Cette déclaration est à adresser à l'employeur du bénéficiaire désigné.

Article 9.3 — Prime de transport

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Les salariés n'utilisant pas les transports en commun, dont le lieu de travail est situé dans la région parisienne et ceux, quel que soit leur mode de transport, dont le lieu de travail est situé dans les agglomérations de Lyon, Marseille, Aix-en-Provence, Lille, Bordeaux, Toulouse, bénéficient d'une prime de transport de 4,60 € par mois. Les salariés travaillant dans les autres agglomérations composées de plus de 100 000 habitants bénéficient d'une prime spéciale uniforme de transport dont le montant a été fixé au 1er mars 2003 de 3,60 € par mois. Les montants de cette prime suivront l'évolution de la législation.

Article 9.4 — Indemnité de crèche et de garde

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Une indemnité de crèche ou de garde est versée par l'employeur, au père ou à la mère, pour toute journée de travail sur justificatif de la garde effective d'un enfant.

Le versement de cette indemnité est soumis aux conditions suivantes :

- enfant de moins de 6 ans. Le versement est toutefois assuré jusqu'à la fin du semestre civil au cours duquel est intervenu le 6e anniversaire ;
- gardé dans une halte-garderie/crèche, jardin d'enfants ou par une gardienne agréée, ainsi que dans le cadre d'une garde au domicile des parents ;
- gardé dans un accueil périscolaire.

Le montant journalier de cette indemnité s'élève, à la signature de la présente, à 4 €.

Cette indemnité est versée mensuellement sur production de justificatifs et est plafonnée au montant engagé.

La date de dépôt de la demande vaut date d'effet de la prime.

Article 9.5 — Prime de mariage

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Une prime d'une valeur de 320 points Crédit mutuel est versée à l'occasion de son mariage à tout salarié ayant au moins 1 an de présence.

Article 9.6 — Prime d'examen

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Il est attribué à tout salarié une prime d'une contre-valeur de :

- 200 points à l'obtention d'un BP banque, BP assurances ou d'une licence professionnelle ;
- 500 points à l'obtention du diplôme de l'institut technique de banque, ou d'un mastère effectué sous l'égide du Crédit mutuel.

Article 9.7 — Médaille d'honneur du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Il est alloué aux salariés concernés une prime de médaille du travail dans les conditions suivantes :

MÉDAILLE	ANNÉES DE TRAVAIL	MONTANT DE LA PRIME EXPRIMÉ EN NOMBRE DE MENSUALITÉS BRUTES (total des points × valeur du point CM)			
		Régime du 1er janvier 2002 au 31 décembre 2004	Régime du 1er janvier 2005 au 31 décembre 2006	Régime du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2009	Régime à compter du 1er janvier 2010
Argent	20 ans	1	1	1	1
Vermeil	30 ans	1,8	1,4	1,4	1
Or	35 ans	2	2	1	1
Grand or	40 ans	1	1	1	1

Cette prime est versée à la date d'échéance, sous réserve de la délivrance du diplôme.

La médaille pouvant être obtenue, conformément aux dispositions légales et réglementaires, au titre des services effectués chez plusieurs employeurs, la prime est calculée en prenant en compte pour chaque médaille la totalité des employeurs. Les primes sont proratées en fonction de la durée des services effectués auprès du Crédit mutuel par rapport à la carrière totale.

La prime sera également proratée en fonction des différents taux d'activité au cours de la période Crédit mutuel.

Chapitre X Epargne salariale

Article 10.1 — Participation. — Intéressement et plan épargne

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Les dispositifs d'épargne salariale (accord de participation, accord d'intéressement, plan d'épargne salariale) sont définis dans le cadre d'accords spécifiques conformément aux dispositions légales en vigueur.

Chapitre XI Horaire de travail

Article 11.1 — Durée du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

La durée de travail, les horaires de travail ainsi que les modes d'aménagement de ces derniers sont fixés conformément aux dispositions légales et aux accords collectifs en vigueur.

Les jours fériés légaux tombant un jour ouvré sont chômés et payés.

Afin de neutraliser la différence entre le nombre de jours fériés dont bénéficie le personnel travaillant du lundi au vendredi et celui dont bénéficie le personnel travaillant du mardi au samedi, il sera attribué un nombre de jours de congé supplémentaires égal à la différence constatée chaque année. Ces jours seront attribués en début d'année :

- soit sous la forme de jours de fermeture collective ;
- soit sous la forme de jours flottants ;
- soit sous la forme d'un panachage des deux formules précédentes.

Dans l'hypothèse de l'attribution de jours flottants, ces derniers seront portés au crédit des salariés le 1er janvier de l'année concernée. Toutefois, dans l'hypothèse où le contrat de travail du salarié venait à être rompu avant la date qui génère le droit à congé supplémentaire, le salarié ne pourra prétendre au bénéfice ou à l'indemnisation dudit congé. Le cas échéant une régularisation sera effectuée lors de l'arrêt de compte.

Lorsque les cours ou les sessions d'examen du BP, de l'ITB ou des autres cours de formation permanente ont lieu le jour du repos hebdomadaire, il convient de mettre en place soit une récupération des heures de formation suivies, soit un paiement de ces heures.

Article 11.2 — Heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Les heures supplémentaires sont régies par les textes en vigueur.

Elles sont effectuées à la demande de la hiérarchie et dans le cadre du contingent défini par la loi. Elles donnent lieu à rémunération majorée et acquisition de droit à repos compensateur selon la réglementation en vigueur.

Ce repos compensateur devra être pris dans les meilleurs délais en concertation avec la hiérarchie et en tenant compte des impératifs

d'activité de la caisse ou du service. En cas d'accord entre le salarié et sa hiérarchie, la rémunération majorée peut être remplacée par un repos compensateur de remplacement, majoré selon les mêmes taux que la rémunération. Cette option ne supprime pas le repos compensateur obligatoire.

Chapitre XII Vacances et congés

Article 12.1 — Droit aux congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Le personnel a droit à un congé annuel payé dont la durée, calculée au prorata de son temps de présence dans l'établissement, et les conditions d'attribution sont fixées conformément aux lois et décrets en vigueur, réserve faite de dispositions plus avantageuses pour le personnel, résultant des accords collectifs intervenus entre les parties signataires de la présente convention.

Pour un salarié comptant 12 mois de travail effectif ou assimilé pendant la période de référence, la durée des congés payés est égale à 30 jours ouvrés.

Si la loi devait porter le nombre de jours de congé au-delà de 5 jours ouvrés annuels, la durée de 30 jours ci-dessus indiquée sera augmentée du même nombre de jours, sauf accord négocié prévoyant une application différente de cette règle.

Les congés sont calculés en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours de travail effectif, une semaine étant comptée pour 5 jours ouvrés.

Pour les salariés ayant, à la date du 1er juin, moins de 1 an de présence, le congé annuel est apprécié, sauf dispositions légales plus favorables, à raison de 2,5 jours ouvrés par mois.

Conformément aux dispositions légales, la période de référence pour l'acquisition des droits aux congés payés s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La référence faite aux lois et décrets en vigueur concernant la durée et les conditions d'attribution du congé annuel implique que les dispositions de l'article L. 223-2 du code du travail soient applicables. La durée du congé de chaque salarié est fonction du temps de travail accompli chez l'employeur du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Si certaines périodes d'absences du salarié sont assimilées à des périodes de travail effectif (par exemple congés de maternité, absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail), les absences pour maladie non professionnelle ou par suite d'accident autre qu'un accident du travail ne comptent pas comme période de travail.

Elles viennent en déduction des congés. Chaque fois que la durée des absences cumulées atteint, pendant la période de référence, 20 jours ouvrés ou un multiple de 20, la durée des congés est diminuée de 2,5 jours.

Cependant, sont assimilées à un temps de travail effectif, pour la détermination des congés, les absences dues à la maladie, à condition qu'elles n'excèdent pas 40 jours ouvrés consécutifs ou non (la déduction des 2 jours et demi intervient à partir du 41e jour d'absence).

Article 12.2 — Période de prise des congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

La période légale de prise des congés est fixée du 1er mai au 31 octobre. Toutefois, les salariés ont la possibilité de prendre leurs congés en dehors de cette période.

10 jours de congés, compris entre deux repos hebdomadaires doivent être obligatoirement pris en une seule fois entre le 1er mai et le 31 octobre.

Le congé pouvant être pris en une seule fois ne peut dépasser 20 jours ouvrés, sauf accord.

Les congés doivent obligatoirement avoir été pris à la fin de la période d'utilisation, soit le 31 mai, ou partiellement affectés au compte épargne-temps dans les limites fixées par le règlement qui le régit. A titre exceptionnel, en présence de difficultés de prise de congés pour raisons de service, un report de 5 jours ouvrés, non cumulable d'une année à l'autre, est toléré. Ces jours de report seront pris en priorité par rapport aux jours nouvellement échus.

Le choix des dates de congé annuel est subordonné aux nécessités de service.

Les salariés communiqueront, pour accord préalable, à leur supérieur hiérarchique avant le 31 mars de chaque année, sauf cas de force majeure, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs congés à l'intérieur de la période légale du 1er mai au 31 octobre.

Compte tenu des besoins du service et des possibilités de remplacement, les rectifications qui s'imposent seront réalisées autant que possible avec l'accord des intéressés ; il sera établi un roulement suivant lequel les congés seront pris. L'accord de principe au sujet des dates retenues sera notifié à chaque membre du personnel, dans toute la mesure du possible, au plus tard le 15 avril.

Article 12.3 — Fractionnement des congés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Le congé d'une durée supérieure à 10 jours ouvrés peut, avec l'accord des deux parties, être fractionné.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail, ce fractionnement n'ouvre pas droit à un congé supplémentaire.

Article 12.4 — Rappel pendant les congés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Dans les cas exceptionnels de rappel d'un salarié en congé, il lui sera accordé ultérieurement 2 jours de congé supplémentaires et les frais de voyage lui seront remboursés. En cas de préjudice financier, les frais résultant de ce rappel seront évalués d'un commun accord et indemnisés par l'employeur.

Article 12.5 — Congés payés des salariés à temps partiel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient de droits aux congés de même amplitude que ceux travaillant à temps plein. Le maintien de la rémunération est fait au prorata du temps de travail.

Article 12.6 — Congés pour événements exceptionnels ou familiaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Sont accordés aux salariés comptant au moins 1 an de présence au Crédit mutuel, dans les limites suivantes :

Mariage du salarié 10 jours

Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS 5 jours

Décès du père, de la mère, décès, naissance ou adoption d'un enfant 3 jours

Mariage d'un enfant, déménagement 2 jours

Décès des grands-parents, des beaux-parents, des frères et soeurs, beaux-frères et belles-soeurs 1 jour

Veille d'examen banque ou assurance(*) 1 jour*

Enfant malade :

1 enfant 6 jours

2 enfants 9 jours

3 enfants et plus 12 jours

(*) L'attribution d'un jour de congé pour veille d'examen banque ou assurance s'entend pour l'ensemble de l'examen, et non en fonction du nombre de modules ou de séries que peut comporter ledit examen.

Ces absences doivent être prises au moment des événements en cause.

Les salariés ayant moins de 1 an de présence au Crédit mutuel bénéficient des congés pour événements familiaux prévus par la loi.

Le personnel travaillant à temps partiel bénéficie de congés de même amplitude. Le nombre de jours ouvrant droit au maintien de la rémunération est défini en annexe.

Article 12.7 — Dispositions diverses

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Des congés exceptionnels de courte durée sont accordés, sur justification, aux titulaires d'un mandat syndical, pour la participation aux réunions corporatives, paritaires, ou aux réunions des organismes syndicaux du personnel signataires de la présente convention, ou pour la participation à des démarches auprès des pouvoirs publics.

Ces congés ne donnent lieu à aucune retenue sur les traitements, primes et indemnités exceptionnelles et ne peuvent en aucun cas être imputés sur les congés annuels.

Article 12.8 — Congés sans solde

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Tout salarié peut obtenir, pour un motif impérieux laissé à l'appréciation de son employeur un congé sans solde dont la durée ne peut excéder 2 ans.

L'attribution d'un congé sans solde suppose la réintégration du salarié à une date initialement convenue. C'est pourquoi il ne peut être accordé que pour des motifs impérieux et dans la mesure où le fonctionnement du service le permet :

- soit que le congé étant de courte durée, le salarié ne sera pas remplacé ;
- soit que le remplacement pourra être effectué par une embauche temporaire à cet effet, sans pour autant que le service en souffre.

Article 12.9 — Congé de maternité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Les salariées justifiant de plus de 9 mois d'ancienneté au sein des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective au jour de la date présumée de l'accouchement bénéficient d'un congé rémunéré par l'entreprise d'une durée égale à :

- 28 semaines pour les 1er et 2e enfants ;
- 32 semaines pour le 3e enfant ;
- 40 semaines pour la naissance de jumeaux ;
- 52 semaines pour la naissance de triplés.

Le premier jour du congé de maternité est aligné sur celui du congé de maternité légal.

Article 12.10 — Congé d'adoption

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Le congé d'adoption est accordé selon les dispositions du code du travail.

Article 12.11 — Congé parental d'éducation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Le congé parental d'éducation s'exerce selon les modalités prévues par la loi.

A l'issue de ce congé, les salariés bénéficieront, si nécessaire, d'une formation de remise à niveau.

Article 12.12 — Congés pour enfant malade

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

6 jours par an d'absence rémunérée sont accordés pour soigner leur enfant à charge, sous réserve de justifier de 1 an de présence effective, au père ou à la mère ayant la garde effective de l'enfant, sur production d'un certificat médical spécifiant que sa présence est nécessaire au chevet du malade.

Le nombre de jours prévus ci-dessus est porté à 9 jours pour 2 enfants et à 12 pour 3 enfants et plus.

Lorsque les deux parents sont salariés d'une entreprise relevant du présent champ d'application, leurs droits cumulés ne pourront excéder 6, 9 ou 12 jours d'absence par an.

L'ensemble de ces dispositions s'applique uniquement dans le cas où le conjoint exerce une activité professionnelle.

Sont concernés par le présent article les enfants ayant moins de 16 ans.

Dans les cas exceptionnels, des aménagements aux présentes dispositions pourront être apportés par l'employeur en concertation avec la direction des ressources humaines du groupe.

Article 12.13 — Absence non rémunérée en cas de maladie grave

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Des autorisations d'absence non rémunérées peuvent également être accordées aux salariés pour soigner, en cas de maladie grave, leur conjoint, leurs enfants ou ascendants à charge. Tout salarié concerné doit fournir une attestation médicale précisant que sa présence est nécessaire au chevet du malade.

Article 12.14 — Congé de paternité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Les modalités et conditions de prise de ce congé sont régies par les dispositions légales en vigueur.

Article 12.15 — Absence non rémunérée pour cure thermique

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Une autorisation d'absence non rémunérée peut être accordée en cas de cure thermique agréée par la sécurité sociale et donnant lieu au versement des prestations en nature de la sécurité sociale.

En cas de versement d'indemnité journalière par la sécurité sociale, l'absence est assimilée à une absence pour maladie et ouvre droit à maintien de salaire dans les conditions définies à l'article 13.1.

Article 12.16 — Congés divers

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Les modalités et conditions d'attribution de congés du type création d'entreprise, présence parentale, solidarité familiale... sont régies par les dispositions légales en vigueur.

Chapitre XIII Maladie

Article 13.1 — Maladie

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

En cas d'absence prolongée pour maladie ou accident ou cure thermique agréée, le personnel ayant plus d'un an de présence bénéficiera du maintien du plein traitement pendant une durée de 3 mois sous réserve du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale.

La garantie de maintien de salaire accordée aux salariés absents pour accident, maladie ou maternité, s'entend rémunération nette.

L'employeur invoquera dans tous les cas le bénéfice de l'article R. 323-11 du code de la sécurité sociale qui prévoit que lorsque le salaire est maintenu en totalité, l'employeur est subrogé de plein droit à l'assuré, dans les droits de celui-ci aux indemnités journalières qui lui sont dues.

Si l'arrêt de travail se prolonge au-delà du délai ci-dessus, le personnel continuera à bénéficier, pendant une période de 3 ans incluant les 3 mois initiaux, du maintien du plein traitement, versé par les soins de l'employeur sous réserve du versement d'indemnités journalières par la

sécurité sociale. Dans ce cas, l'employeur récupérera pour cette période les indemnités journalières garanties par le régime de prévoyance prévu au chapitre XVIII, et pendant la durée d'intervention de ce régime. De même, l'employeur récupère les indemnités versées par la sécurité sociale depuis le début de la maladie.

Pour le personnel ayant moins de 1 an de présence, les dispositions relatives au régime de prévoyance s'appliqueront à partir du 91^e jour d'arrêt de travail.

Après un congé de maladie, le salarié est obligatoirement réintégré dans son emploi ou un emploi similaire, sauf avis contraire du médecin du travail.

Article 13.2 — Justification et contre-visite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Toute absence pour cause de maladie doit être justifiée. Au-delà de 2 jours d'absence, la justification doit être nécessairement faite par la production d'un certificat du médecin traitant. La durée des périodes de repos pour maladie sera fixée par le médecin traitant sous le contrôle du service médical de la caisse de sécurité sociale.

Toutefois, pour la part de traitement qu'il est appelé à lui servir, conformément à l'article 13.1, l'employeur pourra soit convoquer le malade à une consultation médicale, soit faire effectuer une contre-visite à son domicile si le malade ne peut se déplacer, sauf en ce qui concerne les salariés régis par les dispositions du droit local « Alsace-Moselle ». Dans tous les cas, si le malade a négligé de produire un certificat médical au plus tard au moment de la reprise de son service, le salaire correspondant aux journées d'absence pourra être supprimé, sans préjudice des sanctions qui pourraient être prises pour absence injustifiée.

Article 13.3 — Reprise du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Lors de la reprise du travail, le salarié doit subir un examen médical par le médecin du travail :

— soit après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé maternité, après une absence d'au moins 8 jours calendaires pour cause d'accident du travail ;

— soit après une absence d'au moins 21 jours calendaires pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, et en cas d'absences répétées pour raison de santé.

Chapitre XIV Discipline et sanctions

Article 14.1 — Sanctions

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Tout agissement ou manquement considéré par l'employeur comme fautif peut donner lieu, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, au prononcé de sanctions disciplinaires.

Tout salarié peut se faire assister lors de l'entretien préalable par un salarié d'une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Ces sanctions, appliquées par l'employeur après avoir entendu au préalable l'intéressé sont, en fonction de la gravité de la faute, les suivantes :

— sanctions du 1^{er} degré :

— avertissement ;

— blâme ;

— mise à pied disciplinaire de 1 à 3 jours maximum.

Ces trois sanctions, qui feront l'objet d'une notification écrite, seront mentionnées au dossier de l'intéressé.

Conformément aux dispositions légales, aucune sanction antérieure de plus de 3 ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

— sanctions du 2nd degré :

— rétrogradation ;

— licenciement pour motif disciplinaire (faute simple, faute grave ou faute lourde).

Dans les cas susceptibles d'entraîner le licenciement pour faute grave ou faute lourde, l'employeur peut prononcer à l'encontre du salarié une mise à pied à titre conservatoire. La suspension de rémunération qui peut accompagner cette mise à pied ne peut excéder 1 mois, de date à date.

Tout salarié ayant fait l'objet d'une sanction de second degré peut demander la saisine de la commission de recours interne du Crédit mutuel Centre Est Europe, Sud-Est conformément aux dispositions du chapitre XV ci-après.

Chapitre XV Commission de recours interne

Article 15.1 — Saisine

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Tout salarié, relevant du champ d'application de la présente convention collective, ayant fait l'objet d'une mesure de rétrogradation ou d'un licenciement pour motif disciplinaire peut demander la saisine de la commission de recours interne du Crédit mutuel Centre Est Europe, Sud-Est, sauf si une procédure judiciaire concernant le même litige a déjà été engagée. Toute demande de saisine doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse mentionnée ci-après au plus tard 10 jours calendaires à compter de la première présentation de la sanction du second degré : commission de recours interne du Crédit mutuel Centre Est Europe, Sud-Est, à l'attention du

secrétariat, DRH, 34, rue du Wacken, 67000 Strasbourg.

Toute procédure judiciaire concernant le même litige, engagée par le salarié après avoir saisi ladite commission, met fin à la procédure de recours interne.

Article 15.2 — Composition de la commission de recours interne

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

La commission de recours interne est constituée :

- d'une délégation salariale composée de 4 représentants désignés, par le salarié concerné ou l'organisation syndicale qui assure sa défense, parmi le personnel des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective ;
- et d'une délégation patronale comprenant un nombre égal de représentants des employeurs relevant du champ d'application de la présente convention collective, désigné par le secrétariat de la commission paritaire parmi les présidents des conseils d'administration des caisses employeurs ou/et les cadres hors classification ayant une délégation de pouvoir en termes de direction au sein d'une des sociétés relevant de la présente convention collective.

La parité est respectée, dès lors que les délégations salariale et patronale sont représentées par au moins 3 membres.

Article 15.3 — Présidence

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

La présidence de la commission de recours interne est assurée en alternance par un représentant de la délégation patronale et un représentant de la délégation salariale.

Article 15.4 — Le secrétariat de la commission

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Le secrétariat est assuré par un représentant de la direction des ressources humaines du groupe.

Le secrétaire assiste aux réunions de la commission de recours interne et ne peut être saisi qu'à titre consultatif par l'une ou l'autre délégation sur des aspects techniques et juridiques de l'affaire examinée.

A l'issue de la réunion, il établit un procès-verbal qui consigne l'avis ou les avis motivés de chacune des délégations. Le secrétaire n'a pas de voix délibérative dans le cadre du recours présenté par le salarié devant la commission.

Une fois le procès-verbal établi, les parties au litige se présentent devant la commission afin que cette dernière puisse faire part de sa position.

Une copie de ce procès-verbal est adressée aux parties prenantes au litige et à chaque membre de la commission.

Article 15.5 — Convocation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Dès réception de la demande, le secrétariat de la commission de recours interne arrête une date et un lieu pour la tenue de la réunion.

Il informe le salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, de la date et du lieu de la réunion de la commission de recours interne et lui demande communication d'un argumentaire pour sa défense et des pièces qu'il souhaite produire. Le salarié doit communiquer l'intégralité de son dossier, ainsi que le nom et l'employeur de chacun des représentants de la délégation salariale, au moins 8 jours calendaires avant la date fixée pour la réunion.

Concomitamment, le secrétariat informe l'employeur concerné de la demande du salarié, de la date et du lieu de la tenue de la commission de recours interne et lui réclame la communication d'un argumentaire et des pièces qu'il souhaite produire. L'employeur est également tenu de communiquer l'intégralité de son dossier ainsi que le nom et la qualité de chacun des représentants de la délégation patronale, au moins 8 jours calendaires avant la date fixée pour la réunion.

Le secrétariat informe également chaque membre concerné de chacune des deux délégations de la demande du salarié, de la date et du lieu de la réunion.

Enfin, le secrétariat de la commission de recours interne adresse, dès leur réception, les dossiers complets à chacune des parties au litige ainsi qu'aux membres de la commission.

Article 15.6 — Réunion et délibération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

La commission de recours interne se réunit au plus tard dans les 21 jours calendaires suivant la réception de la demande de saisine du salarié.

Participent à la réunion les membres de chacune des deux délégations, le salarié accompagné, s'il le souhaite, de la personne l'ayant assisté lors de l'entretien préalable ou d'une autre personne salariée des entités concernées par la présente convention collective, l'employeur (ou l'un de ses représentants dûment mandaté), ainsi que le secrétaire de séance. Dans l'hypothèse où est concerné un salarié d'une caisse de Crédit mutuel employeur, cette dernière sera représentée par le président du conseil d'administration qui pourra, le cas échéant, se faire accompagner par son directeur.

En vue d'examiner collectivement l'argumentaire et les pièces transmises par chacune des parties au litige, chaque délégation dispose de deux heures avant la tenue de la réunion. Le secrétariat veillera à ce que l'invitation adressée à chacun des membres tienne compte de ce temps de préparation.

Au cours de la réunion, les parties au litige seront invitées à tour de rôle à présenter leur argumentaire. La commission de recours interne doit, en toutes circonstances, faire observer et observer elle-même le principe de la contradiction.

Les membres des deux délégations pourront intervenir à tout moment au cours de la réunion pour interroger les parties en présence, demander des précisions ou poser toutes questions permettant de mieux cerner et comprendre le litige.

Après avoir entendu les parties, la commission de recours interne devra rendre le jour même son avis. Si aucune majorité ne se dégage pour un avis unique, chaque délégation fera connaître son avis motivé.

Pour ce faire, les débats et la formulation de l'avis ou des avis respectifs de chacune des délégations se feront hors de la présence des parties au litige.

Le secrétaire de la commission de recours interne notifie sans délai aux deux parties l'avis ou les avis respectifs de chacune des délégations.

Article 15.7 — Temps passé en réunion

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Les temps de réunion et de préparation définis à l'article 15.6 ainsi que le temps de trajet de chacun des intervenants sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés en tant que tel.

Les frais de déplacements occasionnés par chacun des participants dans le cadre de la réunion de la commission seront remboursés sur justificatifs par le secrétariat de la commission.

Une copie de la convocation est adressée au supérieur hiérarchique de chaque salarié concerné, valant autorisation d'absence.

Article 15.8 — Effets de la saisine

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Lorsque la commission de recours interne est saisie, la sanction dont fait l'objet le salarié ne devient définitive qu'après l'avis rendu par ladite commission.

Dès notification de cet avis, l'employeur devra donc soit :

- confirmer la décision prise initialement. Ainsi, la sanction deviendra définitive et produira ses effets dès la date de notification initiale ;
- revenir sur sa décision initiale en l'aménageant ou en l'annulant.

Chapitre XVI Rupture du contrat de travail pour motif non disciplinaire

Article 16.1 — Licenciements

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Toute procédure de licenciement est soumise aux lois et décrets en vigueur. Tout salarié peut se faire assister lors de l'entretien préalable par un salarié du Crédit mutuel relevant de la présente convention collective.

Article 16.2 — Indemnité conventionnelle de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Par dérogation aux dispositions légales, l'indemnité versée en cas de licenciement pour suppression d'emploi ou insuffisance professionnelle, calculée sur la base du dernier mois de traitement tel que défini à l'article 7.2 de la présente convention, est égale à :

- pour les employés : 45 % d'un mois de traitement brut par semestre de service passé au Crédit mutuel, sauf convention contraire, jusqu'à 3 ans de service. Pour les années de service au-delà de la 3e, chaque semestre donne droit à 22,5 % d'un mois de traitement. Le total de l'indemnité ne peut dépasser 17 mois de traitement ;
- pour les techniciens : 45 % d'un mois de traitement brut par semestre de service au Crédit mutuel, avec un maximum de 17 mois de traitement.
- pour les cadres : 45 % d'un mois de traitement brut par semestre de service au Crédit mutuel, avec un maximum de 22 mois de traitement.

Seuls les semestres complets de services entrent en compte pour la détermination de l'indemnité de licenciement qui est calculée sur le traitement final du salarié licencié et non sur la moyenne des traitements mensuels qu'il a reçus depuis un certain nombre de mois.

Toutefois, en cas de suppression d'emploi, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base du traitement brut conventionnel annuel, y compris le 13e mois et la prime enfant, sauf l'intéressement, si ce mode de calcul est plus favorable. Les taux ci-dessus, 45 % et 22,5 %, passent respectivement à 50 % et 25 % avec un maximum de 18 mois de traitement pour les employés et les techniciens et de 24 mois de traitement pour les cadres.

L'indemnité de licenciement ne dispense pas l'employeur du versement du 13e mois pro rata temporis.

S'il était établi que le paiement de l'indemnité a donné lieu à des abus, la question devrait faire l'objet d'un règlement établi en commission paritaire.

Article 16.3 — Licenciement pour motif économique

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Tout employeur qui envisage des licenciements pour suppression d'emplois doit avertir la commission paritaire du Crédit mutuel Centre Est Europe, Sud-Est qui essaiera, dans la mesure du possible, de reclasser les personnes concernées auprès d'autres organismes adhérant à la présente convention.

Article 16.4 — Préavis réciproque

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Pendant la période d'essai ou à la fin de celle-ci, le salarié et l'employeur peuvent recouvrer leur liberté réciproque conformément aux dispositions prévues à l'article 6.2 de la présente convention collective.

En cas de démission ou de licenciement après l'expiration de la période d'essai, les délais de préavis sont fixés par le tableau ci-après, sauf dispositions légales ou contractuelles plus favorables :

DÉMISSION des employés et des techniciens	DÉMISSION des cadres	LICENCIEMENT des employés et des techniciens	LICENCIEMENT des cadres
2 mois	3 mois	2 mois	3 mois

Les durées s'entendent de date à date.

En cas de licenciement, le préavis court à compter du jour suivant la première présentation de la lettre de notification.

Pour la démission, le préavis court à compter du jour suivant la date de réception par l'employeur de la lettre de démission.

Chapitre XVII Retraite

Article 17.1 — Cessation des fonctions

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

La cessation des fonctions dans le cadre de la retraite se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 17.2 — Prime de départ à la retraite à l'initiative du salarié

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Les salariés comptant au moins 10 ans de service au Crédit mutuel et qui font valoir leur droit à la retraite ont droit à une indemnité de départ à la retraite égale à :

- après 10 ans au Crédit mutuel : 2/3 de 1 mois de traitement brut ;
- après 15 ans au Crédit mutuel : 1,25 mois de traitement brut ;
- après 20 ans au Crédit mutuel : 2 mois de traitement brut ;
- au-delà de 20 ans au Crédit mutuel : il est versé en sus 20 % de 1 mois de traitement brut par année supplémentaire.

L'indemnité est calculée au prorata du temps de travail et ne peut être inférieure à :

- après 10 ans au Crédit mutuel : 150 points Crédit mutuel ;
- après 20 ans au Crédit mutuel : 300 points Crédit mutuel.

Le traitement de référence est le salaire mensuel brut tel que défini à l'article 7.2.

Article 17.3 — Régime de retraite supplémentaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Le personnel des entreprises relevant de la présente convention collective et ayant obtenu leur adhésion au régime de retraite supplémentaire CARMUT bénéficient des prestations servies par cette institution selon les conditions définies par cette dernière.

Chapitre XVIII Prévoyance

Article 18.1 — Régime de prévoyance collective

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

L'ensemble du personnel bénéficie d'un régime de prévoyance collective, dont l'objet est de couvrir les risques décès, incapacité de travail et invalidité, maladie-chirurgie et maternité.

Chapitre XIX Dispositions diverses

Article 19.1 — Dépôt de la convention

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

Les formalités de dépôt du présent accord auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du conseil des prud'hommes compétents seront effectuées, conformément aux dispositions légales, par la direction des ressources humaines.

Article 19.2 — Date d'effet

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2004

La présente convention entrera en vigueur le 1er décembre 2004.

