

CONVENTION COLLECTIVE DES CADRES DE DIRECTION
DE CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL

Accord de mars 1993 modifié par les avenants des 17/03/1994 et 01/03/2000

PREAMBULE

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

- La Fédération nationale du Crédit agricole (FNCA), dont le siège est à Paris 75008, 48 rue La Boétie, agissant au nom et pour le compte de l'ensemble des Caisses régionales de Crédit agricole mutuel en vertu de l'article 4 bis de ses statuts ainsi conçu : "La Fédération nationale du Crédit agricole négocie et signe pour le compte des Caisses régionales toute convention collective de travail". Ladite Fédération représentée par M. Jean FIQUET, son Président, aux termes d'une délibération du Comité central en date du 28 avril 1976

D'UNE PART

- les organisations syndicales ci-après :
 - * le Syndicat national des Cadres de direction des Caisses régionales de Crédit agricole mutuel, dont le siège est à Paris 75008, 48 rue La Boétie, représenté par M. Jean-Claude GAUDIBERT, son Président, aux termes d'une délibération du Conseil d'administration dudit Syndicat en date du 27 avril 1976
 - * le Syndicat FO des collaborateurs de la FNCA et des isolés des Caisses régionales et autres organismes émanant du Crédit agricole, dont le siège est à Paris (8ème) 48, rue la Boétie, représenté par M. Raymond LIONET, son secrétaire

D'AUTRE PART

Cette convention est destinée à régler le statut, les conditions de travail, et les règles de rémunération des Cadres de direction des Caisses régionales de Crédit agricole mutuel.

Elle régle également les rapports entre la Fédération nationale du Crédit agricole, ses filiales, les Associations des Caisses régionales de Crédit agricole mutuel et leurs Cadres de direction.

Elle est conclue dans le cadre des articles L.131-1 à L.132-17 du code du travail.

Elle remplace et annule, pour toutes les Caisses régionales adhérentes à la Fédération nationale du Crédit agricole et pour leurs Cadres de direction, en vertu de l'article 4 bis des statuts de la Fédération nationale du Crédit agricole, le statut contractuel des Cadres de direction et l'accord daté du 21 décembre 1967 qui avait été passé 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,

Elle ne pourra, en aucun cas, être la cause d'une réduction des avantages acquis à ceux en bénéficiant à la date de sa signature.

ARTICLE PREMIER - Champ d'application

La présente convention précise les obligations réciproques des Conseils d'administration de Caisses régionales de Crédit agricole mutuel, de la FNCA, de ses filiales, des associations de Caisses régionales de Crédit agricole mutuel et de leurs Cadres de direction.

Par Cadres de direction, on entend les Directeurs généraux, Directeurs généraux adjoints et Sous-directeurs.

En ce qui concerne les Directeurs généraux, il est rappelé qu'ils sont soumis aux dispositions de l'article 638 du code rural.

Toutes les dispositions contenues dans la présente convention qui visent les Caisses régionales et leurs Cadres de direction sont également valables pour la FNCA, ses filiales, les associations de Caisses régionales et leurs Cadres de direction.

ARTICLE DEUX - Durée

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à dater du jour de sa signature. Elle se renouvellera par tacite reconduction d'année en année, sauf dénonciation par lettre recommandée d'une des parties, trois mois au moins avant son expiration. Lorsque l'une des parties envisagera une révision de portée limitée, elle pourra présenter sa demande à l'autre partie, en précisant par écrit les points sur lesquels une modification est sollicitée.

En cas de dénonciation, la présente convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention intervienne.

ARTICLE DEUX BIS - Commission nationale de négociation

La Commission nationale de négociation élabore, conclut et aménage les accords collectifs concernant les Cadres de direction définis à l'article premier de la présente convention. La Commission nationale de négociation examine ou négocie également, pour ces Cadres, le statut, les garanties sociales, le système conventionnel de rémunération tel qu'il ressort de l'article six de la présente convention, ainsi que les conditions générales d'emploi et de travail.

Celle-ci est composée :

ARTICLE TROIS - Droit syndical et liberté d'opinion

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

Les Cadres de direction des Caisses régionales de Crédit agricole mutuel jouissent d'une entière liberté d'opinion politique et confessionnelle ; ils s'engagent toutefois à ne pas en faire état dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles.

ARTICLE QUATRE - Respect des intérêts du Crédit agricole

Les Cadres de direction s'interdisent, même en dehors de l'exercice de leurs fonctions professionnelles, toute 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.

Toute activité de cet ordre pourrait constituer une faute grave contre la discipline, entraînant l'application des dispositions de l'article quinze ci-après.

ARTICLE CINQ - Obligations professionnelles

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

Les dispositions du dernier alinéa de l'article 638 du code rural, relatives aux activités susceptibles d'être exercées, en dehors du cadre professionnel, par les Directeurs généraux sont étendues à l'ensemble des Cadres de direction, l'autorisation d'exercer de telles activités étant alors, en ce qui concerne les Directeurs généraux adjoints et les Sous-directeurs, accordée par le Conseil d'administration de leur Caisse régionale.

ARTICLE SIX - Rémunération

Les cadres de direction sont rémunérés suivant le système défini en annexe et intitulé : "Système de rémunération des Cadres de direction".

Les dispositions concernant les modalités de détermination de la valeur du point, le 13ème mois ou salaire différé, le supplément familial de salaire, les primes de naissance et de mariage, la prime de transport, la prime attribuée pour la médaille d'honneur agricole, telles qu'elles sont définies dans la Convention collective nationale du Crédit agricole sont applicables aux cadres de direction.

Il est rappelé qu'en vertu des dispositions de l'article 638 du code rural, la rémunération du Directeur général est soumise à l'approbation de la Caisse nationale de Crédit agricole.

D'UNE PART

- de représentants désignés par les organisations syndicales signataires parmi les Cadres de direction définis à l'article premier de la présente convention, à raison de quatre représentants par organisation syndicale,

D'AUTRE PART

- de 5 Présidents de Caisse régionale en exercice, désignés par le Conseil fédéral de la Fédération nationale du Crédit agricole, sur proposition de l'Association des Présidents de Caisse régionale, dont, obligatoirement, le Président de la Fédération nationale du Crédit agricole et le Président de l'Association des Présidents de Caisse régionale.

Les convocations aux séances sont adressées au siège des organisations syndicales, ainsi qu'aux représentants employeurs, par la Fédération nationale du Crédit agricole, au moins quinze jours à l'avance.

Dès réception des convocations, les organisations syndicales communiquent la composition de leur délégation pour la séance fixée à la Fédération nationale du Crédit agricole qui avise la direction générale des Caisses régionales concernées.

Le secrétariat de la Commission nationale de négociation est assuré par un Cadre de direction de la Fédération nationale de Crédit agricole, qui assiste aux séances de ladite Commission.

Le temps passé aux réunions de la Commission nationale de négociation est considéré comme temps de travail.

Les frais consécutifs à la participation aux séances et pris en charge sont, à l'exclusion de tous autres :

- soit, trajet aller et retour par SNCF, 1ère classe, y compris éventuellement couchette, du lieu de résidence du Cadre de direction à Paris,
- soit, trajet aller et retour par avion, classe économique, du lieu de résidence du Cadre de direction à Paris,
- pour les trajets annexes du domicile à la gare ou à l'aéroport le plus proche, sur la base du tarif de remboursement des indemnités kilométriques pratiqué par la Caisse régionale de l'intéressé ; pour les trajets annexes en région parisienne, sur la base du tarif des transports en commun,
- déjeuner au restaurant self-service de la FNCA.

Les frais pris en charge sont remboursés par les Caisses régionales aux intéressés.

ARTICLE SEPT - Commission nationale "rémunération des cadres de direction"

Une Commission nationale dite "Commission nationale de rémunération des Cadres de direction" est instituée.

La mission de cette Commission est définie à l'annexe de la présente convention qui précise le système de rémunération des Cadres de direction des Caisses régionales de Crédit agricole mutuel.

La composition et le fonctionnement de cette Commission, ainsi que la durée du mandat de ses membres, sont déterminés par la Fédération nationale du Crédit agricole et la Caisse nationale de Crédit agricole.

ARTICLE HUIT - Nominations - Mutations - Détachements

- NOMINATIONS

Les nominations sont possibles dans les Caisses régionales, ainsi qu'à la Fédération Nationale du Crédit agricole ou dans ses filiales.

1) Sous-directeur

La nomination aux fonctions de sous-directeur est conditionnée par l'inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de sous-directeur. Elle est possible sur place.

2) Directeur général adjoint

La nomination aux fonctions de Directeur général adjoint exige que les conditions suivantes soient remplies :

- Etre inscrit sur une liste d'aptitude ;
 - * soit celle de sous-directeur - Directeur-adjoint antérieurement au 10 mars 1972,
 - * soit celle de Directeur général adjoint.
- Avoir exercé pendant 3 ans au moins des fonctions de sous-directeur de Caisse régionale ou des fonctions de même niveau dans tous autres organismes assimilés visés plus loin aux rubriques "mutations" et "détachements".
- Répondre aux conditions de mobilité précisées ci-après sous la rubrique "mobilité".

3) Directeur général

La nomination aux fonctions de Directeur général exige que les conditions suivantes soient remplies :

- Etre inscrit sur la liste d'aptitude aux fonctions de Directeur général,
- Avoir exercé pendant 5 ans au moins des fonctions de Cadre de direction de Caisse régionale ou des fonctions de même niveau dans tous autres organismes assimilés

visés plus loin aux rubriques "mutations" et "détachements". Le passage par la fonction de Directeur général adjoint n'est pas obligatoire.

- Répondre aux conditions de mobilité précisées ci-après sous la rubrique "mobilité".

4) Mobilité

Les conditions de mobilité auxquelles doivent répondre les nominations de Directeur général et de Directeur général adjoint sont les suivantes :

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

Toutefois, dans le cas où une Caisse régionale recrute un sous-directeur ou un Directeur général adjoint en envisageant, dans un délai maximum de deux ans, sa promotion à un poste dont la vacance est prévisible dans ce délai, il sera admis que cette promotion répond à la règle de mobilité sous réserve de l'accord initial de la Caisse nationale de Crédit agricole.

- Par ailleurs, la nomination sur place d'un sous-directeur aux fonctions de Directeur général adjoint est possible lorsque le sous-directeur :
 - . est salarié de la Caisse régionale depuis moins de trois ans
 - . a déjà exercé des fonctions de sous-directeur pendant une durée d'au moins deux ans, dans une autre entreprise du groupe située hors du périmètre d'autorité de la Caisse régionale dans laquelle il est nommé.

Cette nomination ne peut s'effectuer qu'avec l'accord initial de la Caisse nationale de Crédit agricole.

- De plus, la règle de la mobilité sera satisfaite lorsqu'un Cadre de direction ayant servi dans une Caisse régionale, puis ayant effectué une mobilité dans une autre entreprise du groupe, reviendra dans la Caisse régionale de départ avec promotion, à la condition que le passage dans cette autre entreprise soit d'une durée d'au moins deux ans, qu'elle soit réalisée dans une entreprise située hors du périmètre d'autorité de la Caisse régionale de départ, et que le Cadre de direction ait abandonné toute fonction dans la Caisse régionale de départ.
- En cas de fusion, le passage dans la nouvelle Caisse régionale ne peut être considéré comme une mobilité.

- MUTATIONS

En cas de mutation, le Cadre de direction conserve le bénéfice de son ancienneté, l'intégralité de la carrière au Crédit agricole étant alors prise en considération.

Toute mutation conserve un caractère volontaire de la part du Cadre de direction.

La mutation s'entend au niveau :

- des Caisses régionales,
- de la Fédération nationale du Crédit agricole et de ses filiales,
- de la Caisse nationale de Crédit agricole et de ses filiales,
- des associations et fédérations régionales constituées entre Caisses régionales,
- de l'Institut de formation du Crédit agricole mutuel,
- et tous organismes répondant à la double caractéristique : intégration dans le groupe Crédit agricole mutuel et autonomie de gestion.

Toute mutation dans le cadre des organismes précités est prise en compte comme une mobilité, dans la mesure où sa durée est jugée suffisante.

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

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

L'organisme de départ, au moment où le Cadre de direction quitte ses effectifs, doit toutefois prendre en charge, à concurrence de son temps de présence durant la période de référence (1er juin - 31 mai), l'indemnité compensatrice de congés payés.

L'organisme d'accueil, durant la période où l'intéressé prend effectivement ses congés annuels, n'est tenue que de maintenir la rémunération correspondant aux droits à congés payés qu'il a acquis effectivement à son service, en fonction de son temps de présence pendant la période de référence (1er juin - 31 mai).

- DETACHEMENTS

Le détachement ne peut en aucun cas donner lieu à promotion. Un sous-directeur ou un Directeur général adjoint conserve le grade qu'il avait dans sa Caisse régionale pendant toute la durée de son détachement.

Le détachement s'entend au niveau :

- de la Caisse nationale de Crédit agricole et de ses filiales,
- des Centrales titres,
- des organismes constitués entre Caisses régionales à la condition qu'ils ne soient pas partie intégrante de l'une d'entre elles.

Tout détachement dans le cadre des organismes précités, à l'exception des Centrales Titres, est pris en compte comme une mobilité dans la mesure où sa durée est jugée suffisante.

ARTICLE NEUF - Congés annuels

Les Cadres de direction bénéficient d'un congé annuel de 24 jours ouvrés dont la ou les périodes sont arrêtées en fonction des nécessités du service en accord soit avec le Directeur général, s'il s'agit des Directeurs généraux adjoints ou des sous-directeurs, soit avec le Président du Conseil d'administration de la Caisse régionale, s'il s'agit du Directeur général.

Il s'y ajoute 5 jours ouvrés supplémentaires, qui doivent être obligatoirement pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année et qui se substituent, à due concurrence, aux jours de bonification pour congés pris hors période.

Les congés doivent être pris avant le 31 mai de l'année suivant celle ouvrant le droit à congé.

ARTICLE DIX - Congés spéciaux et obligations militaires

Les congés spéciaux accordés dans chaque Caisse régionale pour événements familiaux par la convention collective nationale du Crédit agricole sont également applicables aux Cadres de direction.

Il en est de même, le cas échéant, de la maternité.

Quant aux obligations militaires, les dispositions de la convention collective nationale du Crédit agricole pour les périodes de réserve obligatoire et le cas de mobilisation sont étendues aux Cadres de direction.

Disposition complémentaire issue de l'accord du 1^{er} mars 2000, relative aux congés supplémentaires

Il est attribué à chaque Cadre de direction, au-delà de la situation actuelle existant dans chaque Caisse régionale en matière de congés annuels, 5 jours ouvrés de congés qui peuvent, au choix du Cadre de direction, avec l'accord du Directeur général de la Caisse régionale, soit être payés, soit être pris, soit être placés dans un compte épargne-temps.

ARTICLE ONZE - Maladie

En cas de congé régulier de maladie reconnu par les assurances sociales, les Cadres de direction continuent à bénéficier de leurs salaires sur les bases définies ci-après :

Année de présence au C.A.M.	Salaires 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.

Toutefois, les indemnités perçues au titre des assurances sociales, des accidents du travail ou de la Caisse centrale de prévoyance mutuelle agricole seront déduites pendant la période où le salaire est maintenu en totalité.

ARTICLE DOUZE - Affections de longue durée

En cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou toutes autres maladies agréées ou qui le seraient par les assurances sociales entraînant un arrêt de travail de plus de six mois, le salaire sera maintenu en totalité tant que la Caisse d'assurances sociales accordera le bénéfice des indemnités journalières et dans les limites maximales suivantes :

Année de présence au C.A.M.	Salaires 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	3 ans

Les salaires maintenus ne peuvent se cumuler avec les indemnités journalières servies par la Caisse d'assurances sociales ni avec les prestations servies au titre des accidents du travail ou de la Caisse centrale de prévoyance mutuelle agricole.

ARTICLE TREIZE - Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont remboursés aux Cadres de direction lorsqu'ils sont exposés pour les nécessités du service ou dans l'intérêt de la Caisse régionale.

ARTICLE QUATORZE - Clause de non concurrence

Au cas où un Cadre de direction viendrait à quitter la Caisse régionale par suite de démission, mise à la retraite, licenciement ou pour toute autre cause, il s'engage pour une durée de deux années, à compter du jour de son départ, à n'exercer au service de sociétés particulières, établissements, organismes ou entreprises quelconques effectuant des opérations de banque, crédit, épargne, prêt, escompte, placement de titres, aucune activité professionnelle dans la circonscription de la Caisse régionale et les départements limitrophes.

Au cas où le Cadre de direction ne respecterait pas cet engagement la Caisse régionale serait en droit de lui réclamer, à titre de dommages-intérêts forfaitairement évalués, et à compter de la notification qui lui serait faite d'avoir à cesser l'activité en cause, une somme correspondant, par jour de retard, à un trentième du dernier salaire mensuel net perçu.

ARTICLE QUINZE - Licenciement

La révocation d'un Directeur général de Caisse régionale peut être prononcée par la Caisse nationale de Crédit agricole dans les conditions prévues par les dispositions de l'article 638 du code rural ; elle sera, pour l'appréciation de la situation du Directeur général, considérée comme un licenciement et donnera lieu à application des dispositions de l'article dix-sept ci-après.

Lorsque le Conseil d'administration d'une Caisse régionale envisage de licencier un Cadre de direction pour quelque cause que ce soit, il doit soumettre les griefs articulés à l'examen de la Commission nationale prévue à l'article seize ci-après, qui disposera d'un délai d'un mois pour émettre un avis.

Lorsque le Conseil d'administration invoque la faute professionnelle grave, la faute grave contre la discipline ou une condamnation entachant l'honneur, il peut suspendre immédiatement l'intéressé de ses fonctions en attendant qu'une décision soit prise à son égard, celle-ci devant intervenir dans les huit jours de la réunion de la Commission nationale prévue à l'article seize ci-après.

ARTICLE SEIZE - Commission nationale de conciliation

Il est institué par la Fédération nationale du Crédit agricole une Commission nationale de conciliation chargée de donner un avis sur tous les différends intervenant entre un Conseil d'administration et un Cadre de direction de Caisse régionale susceptible d'entraîner soit son licenciement soit sa rétrogradation de droit ou de fait.

La Commission nationale de conciliation peut, pour fonder son avis, apprécier la nature et la gravité des faits ou fautes invoqués ainsi que les sanctions envisagées à l'encontre du Cadre de direction et, le cas échéant, le montant des indemnités susceptibles de lui être versées.

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 du Cadre de direction concerné.

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 nationale de négociation "Convention collective nationale du Crédit agricole" de la Fédération nationale du Crédit agricole ou, en cas d'empêchement, le vice-Président de ladite délégation, et d'un Président, désigné dans les conditions ci-dessous.
- deux Cadres de direction de Caisse régionale, dont le rapporteur de la délégation fédérale à la Commission nationale de négociation "Convention collective nationale du Crédit agricole" de la Fédération nationale du Crédit agricole ou, en cas d'empêchement, le rapporteur-adjoint de ladite délégation, ainsi qu'un Directeur général ou un Directeur général adjoint ou un sous-directeur de Caisse régionale en fonction, selon que le différend concerne un Directeur général ou un Directeur général adjoint ou un sous-directeur. Le second représentant est choisi par le Cadre de direction en cause parmi les membres désignés, dans les conditions ci-après, par les organisations syndicales signataires ou adhérentes à la présente convention.

B - Désignation

En complément des membres de droit (Président et rapporteur de la délégation fédérale à la Commission nationale de négociation "Convention collective nationale du Crédit agricole") le Conseil fédéral de la F.N.C.A. désigne, sur proposition de l'Association nationale des Présidents de Caisses régionales, un Président.

En ce qui concerne les Cadres de direction, le Syndicat national des Cadres de direction de Caisses régionales et le Syndicat F.O. des collaborateurs de la FNCA et des isolés des Caisses régionales et autres organismes émanant du Crédit agricole désignent chacun, un Directeur général, un Directeur général adjoint et un sous-directeur.

Des suppléants, en nombre égal, sont aussi désignés.

La durée des fonctions des membres titulaires et suppléants autres que les membres de droit est de trois ans ; ils peuvent être indéfiniment renouvelés.

La Commission nationale de conciliation est assistée d'un secrétaire pris parmi les Cadres de direction de la Fédération nationale du Crédit agricole, qui assiste aux séances de ladite Commission. Le secrétaire est désigné par le Conseil fédéral de la F.N.C.A.

C - 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 adressée au Président de la Fédération nationale du Crédit agricole, 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 F.N.C.A.

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

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, si le Cadre de direction concerné est Directeur général adjoint ou sous-directeur.

En cas d'empêchement du Président, il est suppléé par l'un des vice-Présidents du Conseil d'administration.

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

D - 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 dans les huit jours de la réunion de ladite Commission, et le troisième demeurant dans les archives de la F.N.C.A.

ARTICLE DIX-SEPT - Délais de préavis et indemnité de licenciement

La révocation ou le licenciement prononcé, pour un motif autre que la faute professionnelle grave, la faute grave contre la discipline ou la condamnation entachant l'honneur, donne droit :

- à un délai de préavis permettant à l'intéressé d'arrêter de nouvelles dispositions d'existence (le logement occupé à titre d'accessoire du contrat de travail doit être libéré dans les trois mois de la cessation des fonctions, conformément aux dispositions définies dans l'annexe à la convention collective).
- à une indemnité de licenciement compensatrice du préjudice matériel causé.

A - Délais de préavis

Le Conseil d'administration notifie la décision définitive de licenciement à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception.

A partir de la date de la lettre recommandée, il est accordé un préavis de :

- un an pour les Cadres de direction, dont le temps de présence dans un emploi de direction est de cinq ans ;
- neuf mois pour ceux dont le temps de présence dans un emploi de direction est compris entre deux ans et cinq ans ;
- six mois pour ceux dont le temps de présence dans un emploi de direction est inférieur à deux ans.

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

Le préavis peut être remplacé par une indemnité compensatrice, étant entendu que, dans l'un et l'autre cas, les obligations de la Caisse régionale et de l'intéressé vis-à-vis des assurances sociales et de la Caisse centrale de prévoyance mutuelle restent entières.

B - Indemnités de licenciement

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

- un douzième du traitement annuel par année de service au Crédit agricole, quel que soit l'emploi occupé depuis l'origine de la carrière ;
- un huitième supplémentaire dudit traitement annuel 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 trente douzièmes du traitement annuel.

Lorsque, conformément au deuxième alinéa de l'article 4 de l'accord du 22 janvier 1985, l'agent a fait valoir ses droits au régime de retraite complémentaire, l'indemnité est réduite d'un tiers.

C - Dispositions communes aux indemnités de préavis et de licenciement

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

Elles sont toujours versées dans les huit jours qui suivent la cessation des fonctions.

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.

ARTICLE DIX-HUIT - Cessation des fonctions par admission à la retraite

Les Cadres de direction bénéficient d'une retraite servie par la Caisse centrale de prévoyance mutuelle agricole (C.C.P.M.A.).

L'âge normal de la retraite des Cadres de direction est fixé à soixante ans.

Après soixante ans, le Cadre de direction peut être autorisé par le Conseil d'administration de la Caisse régionale à continuer son service pour une durée d'une année renouvelable.

Lorsque le Conseil d'administration d'une Caisse régionale décide de placer en position de retraite un Cadre de direction d'un âge compris entre soixante et soixante cinq ans, celui-ci doit recevoir outre la prime de départ prévue à l'article dix-neuf ci-après, un préavis de six mois ou une indemnité compensatrice correspondante, à l'exclusion de toute indemnité de licenciement.

Les Cadres de direction bénéficient, en outre, d'une retraite complémentaire à celle servie par la C.C.P.M.A. dans les conditions prévues aux contrats souscrits par la Fédération nationale du Crédit agricole auprès du régime supplémentaire de retraite des Cadres et assimilés (RESURCA) et de l'institution de retraite interprofessionnelle des Cadres supérieurs d'entreprises (IRICASE). Cette retraite complémentaire de la C.C.P.M.A. est exclusive de tout autre régime particulier de retraite existant dans les Caisses régionales.

ARTICLE DIX-NEUF - Prime de départ à la retraite

Tout Cadre de direction perçoit, au moment de son départ en retraite, 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.

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 du traitement annuel brut ayant fait l'objet de la dernière déclaration fiscale sur les traitements et salaires, y compris l'évaluation des avantages en nature.

La Fédération nationale du Crédit agricole souscrit au nom de l'ensemble des Caisses régionales de Crédit agricole mutuel, auprès d'un organisme tiers, un contrat collectif de capitalisation qui prévoit le règlement aux lieu et place de la prime de départ à la retraite calculée comme ci-dessus, d'un capital en tenant lieu.

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

Dans tous les cas, les bénéficiaires du contrat de capitalisation susvisé reconnaissent que le capital versé en exécution des clauses dudit contrat, 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).

Mise à jour avril 2002

**SYSTEMES DE REMUNERATION
DES CADRES DE DIRECTION DES CAISSES REGIONALES
DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL**

Annexe à la Convention collective

Accord de mars 1993 modifié et complété par accords et avenants des 18/12/1997 et 1/03/2000

Caractéristiques du système

Il est rappelé que les cadres de direction comprennent exclusivement les Directeurs généraux, Directeurs généraux-adjoints et sous-directeurs.

La rémunération de ces cadres de direction est composée des éléments suivants :

- Salaire mensuel.
Il est égal à un certain nombre de points multiplié par la valeur du point qui est définie par la Convention collective nationale des cadres de direction.
- 13ème mois.
- Les accessoires du salaire que constituent le supplément familial, les primes de naissance et de mariage.
- Avantages en nature.

Il pourra s'ajouter à la rémunération, telle qu'elle vient d'être définie et qui est seule prévue par la Convention collective nationale des cadres de direction, une gratification annuelle complémentaire qui ne devra pas dépasser la limite des plafonds déterminés ci-après.

A - Détermination du salaire mensuel

Il est composé des éléments suivants :

I - Points de fonctions :

A toute fonction de cadre de direction de Caisse régionale de Crédit agricole mutuel, il est attribué des points de fonctions à raison de :

- Directeurs généraux : 1 490 points,
- Directeurs généraux-adjoints : 1 240 points,
- Sous-directeurs, selon trois niveaux : 1 100 points,
1 020 points,
930 points.

Le niveau des points de fonctions attribué à chaque sous-directeur est déterminé par le Directeur général, compte tenu de l'importance des responsabilités exercées.

2 - Points complémentaires liés à la Caisse régionale :

Les cadres de direction bénéficient de points complémentaires liés à l'importance de la Caisse régionale, selon le barème suivant :

- Directeurs généraux	:	404 (k) + 35
- Directeurs généraux-adjoints	:	324 (k) + 24
- Sous-directeurs	:	208 (k) + 12

(k) représente un coefficient multiplicateur obtenu en effectuant le rapport entre le total des capitaux moyens gérés et du bilan de la Caisse régionale et le total des capitaux moyens gérés et du bilan de l'ensemble des Caisses régionales, multiplié par 100.

(Derniers bilans et capitaux moyens gérés approuvés et publiés par la CNCA au 1er janvier de chaque année).

La formule est donc :

$$k = \frac{(\text{CMG} + \text{BILAN}) \text{ CR}}{(\text{CMG} + \text{BILAN}) \text{ de la totalité des CR}} \times 100$$

(k) étant toujours supérieur ou égal à 0,6.

Afin de tenir compte des effets de seuil dans la relation entre la taille de la Caisse régionale et l'importance des responsabilités, quand le coefficient k est supérieur à 2, il est affecté d'un indice selon le barème suivant :

Elément du coefficient k	DG	DGA *	SD
entre 0 et 2	1	1	1
entre 2 et 3	0,90	0,90 ou 0,80	0,80
entre 3 et 4	0,70	0,70 ou 0,40	0,40
entre 4 et 5	0,40	0,40 ou 0,10	0,10
> 5	0,10	0,10	0,10

* Pour les DGA : indice appliqué aux Directeurs généraux s'il n'y a qu'un seul DGA, indice appliqué aux sous-directeurs s'il y a plusieurs DGA.

Pour les Caisses régionales dont (k) est supérieur à 2, le coefficient multiplicateur est donc calculé en additionnant le résultat de chacune des tranches qui concernent la Caisse régionale.

Le nombre de points est revu au 1er janvier de chaque année en prenant en compte les derniers bilans connus et approuvés et les capitaux moyens gérés publiés par la CNCA.

3 - Points de performance individuelle

Les points de performance individuelle sont liés aux qualités dont fait preuve le cadre de direction dans l'accomplissement de sa fonction à raison de :

- Directeurs généraux : 740 points maximum
- Directeurs généraux-adjoints : 595 points maximum
- Sous-directeurs : 480 points maximum

Les points de performance individuelle sont attribués aux seuls cadres de direction qui assument toutes les responsabilités inhérentes à leur fonction avec compétence et efficacité. Ils pourront être retirés à tout moment si des défaillances venaient à être constatées. Pendant les trois années suivant la signature du présent accord, la réduction annuelle ne pourra être supérieure à la moitié du nombre de points de performance individuelle acquis.

Dans le cas du passage à une fonction supérieure, les points de performance individuelle dont bénéficie un cadre de direction dans une fonction déterminée ne sont pas maintenus, sauf décision dérogatoire. Toutefois, le nombre total des points de rémunération ne peut être diminué.

La raison de cette mesure est que les qualités dont faisait preuve un cadre de direction dans une fonction déterminée ne seront pas obligatoirement, tout au moins au début, aussi marquées dans une fonction supérieure, surtout s'il s'agit d'une fonction de Directeur général.

L'examen des points de performance individuelle est effectué tous les ans à l'occasion d'un entretien. Un examen circonstancié et documenté doit être fait, en tout état de cause, tous les deux ans.

Les points de performance individuelle sont révisables lors de toute mobilité effectuée par un cadre de direction, y compris au sein d'une même fonction.

En cas de nomination ou de changement de grade, des points de performance individuelle peuvent être attribués en "à valoir", dans l'attente de la première attribution de ces points, qui peut intervenir au bout d'un an pour les Directeurs généraux-adjoints et sous-directeurs et au bout de deux ans pour les Directeurs généraux.

Les décisions relatives à l'octroi ou au retrait des points de performance individuelle sont prises dans les conditions suivantes :

- s'il s'agit d'un Directeur général :
par le Président, après avis de la "Commission nationale de Rémunération des cadres de direction" et approbation de la Caisse nationale.

- s'il s'agit d'un Directeur général-adjoint :
par le Directeur général, après avis de la "Commission nationale de rémunération des cadres de direction".
- s'il s'agit d'un sous-directeur :
par le Directeur général, avec information de la "Commission nationale de rémunération des cadres de direction".

B - 13ème mois

Cet élément est calculé sur la base du salaire mensuel ci-dessus défini.

Le 13ème mois est égal au montant du dernier mois de chaque année ou du dernier mois précédant le départ si celui-ci intervient en cours d'année.

C - Avantages en nature

1 - Les Directeurs généraux

Les Directeurs généraux de Caisse régionale ont droit aux avantages en nature suivants, à l'exclusion de tous autres :

- logement de fonction, y compris le chauffage et l'abonnement téléphonique,
- mise à disposition d'une voiture automobile et remboursement de tous les frais s'y rapportant : entretien, réparation, garage, essence pour les besoins du service et assurance.

2 - Les Directeurs généraux-adjoints et les sous-directeurs :

Les Directeurs généraux-adjoints et les sous-directeurs de la Caisse régionale ont droit à un logement de fonction y compris le chauffage et l'abonnement téléphonique à l'exclusion de tous autres avantages en nature.

3 - Dispositions communes à l'ensemble des cadres de direction :

D'un commun accord entre la Caisse régionale et chaque cadre de direction concerné, l'avantage en nature logement peut être remplacé par une indemnité compensatrice dont le montant a été fixé comme suit, valeur au 1er janvier 1998 :

- 6 070 F par mois pour les Directeurs généraux,
- 4 200 F par mois pour les Directeurs généraux-adjoints et les sous-directeurs

Le montant de cette indemnité sera revalorisé à compter du 1er janvier de chaque année en fonction de l'indice location de logements tel qu'il est établi régulièrement par l'INSEE (1).

Cette revalorisation sera décidée et mise en application, sans qu'il soit besoin de modifier les termes de la présente convention.

Il est néanmoins recommandé aux Caisses régionales de faire tout leur possible pour mettre des logements à la disposition des cadres de direction.

4 - Dispositions concernant le logement de fonction :

Lorsque la Caisse régionale affecte, dans un immeuble dont elle est propriétaire ou locataire, un logement à titre gratuit ou onéreux à un cadre de direction, cette affectation révocable est la conséquence des fonctions qui lui ont été confiées et constitue un avantage accessoire au contrat de travail, ne pouvant donner droit, après rupture de celui-ci, au maintien dans les lieux.

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

En conséquence, le cadre de direction s'engage formellement :

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

(1) Pour information, cette indemnité s'élevait au 1^{er} janvier 2002 à 965,46 € par mois pour les Directeurs généraux, à 668,49 € par mois pour les Directeurs généraux adjoints et les sous-directeurs.

D - Gratification

La gratification aux Directeurs généraux a un caractère facultatif.

Les modalités d'attribution de la gratification aux Directeurs généraux sont prévues par des dispositions particulières de la Caisse nationale qui en approuve le montant.

Elle représente un multiple du salaire mensuel défini au paragraphe A du présent accord, versé pour le dernier mois de l'année en cours, dans la limite d'un plafond de deux mois.

La gratification aux Directeurs généraux-adjoints et sous-directeurs obéit à des règles analogues, mais n'est pas soumise à l'approbation de la Caisse nationale.

La gratification est déterminée pour partie en prenant en compte la rentabilité de la Caisse régionale.

E - Déroulement de carrière

Sauf dérogation exceptionnelle, le nombre de points déterminant le salaire mensuel ne peut être majoré après l'âge de 60 ans.

Mise à jour avril 2002

ACCORD DU 17 AVRIL 2003 SUR LE
RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
DES CADRES DE DIRECTION

*Ce texte se substitue à l'accord du 22 janvier 1985
ainsi qu'aux avenants et courriers interprétatifs publiés depuis cette date*

Entre les soussignés :

- la Fédération Nationale du Crédit Agricole agissant au nom et pour le compte des Caisses régionales de CREDIT AGRICOLE MUTUEL, représentée par Monsieur René CARRON en qualité de Président et Monsieur Pierre BASTIDE en qualité de Secrétaire Général

d'une part,

- le Syndicat National des Cadres de Direction des Caisses régionales de CREDIT AGRICOLE MUTUEL, représenté par Monsieur Nicolas RENAUDIN en qualité de Président,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Les parties conviennent de reprendre dans un même texte, les dispositions de l'accord du 22 janvier 1985 relatives à la mise en œuvre d'un régime de retraite complémentaire et ses avenants du 18 juillet 1991, du 28 septembre 1992, du 5 février 1997, du 4 mai 2000, du 23 mai 2001 et de l'article 2 de l'accord du 1^{er} mars 2000 auxquels le présent accord se substitue et adopte les modifications suivantes. Les dispositions nouvelles prévues par le présent accord ne s'appliquent pas aux retraités qui ont déjà liquidé leur pension.

En vue de compléter le système de retraite des Cadres de direction, et compte tenu de l'évolution actuelle des régimes de retraite, le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime complémentaire de retraite au CREDIT AGRICOLE MUTUEL, dans les conditions définies ci-après.

Les nouvelles dispositions au présent accord ont pour objet d'assurer l'équilibre financier du régime complémentaire et sa pérennité pour les cinq prochaines années.

Article 1 : Bénéficiaires du régime :

Sont susceptibles de devenir bénéficiaires du régime et sous réserve de la réalisation de l'intégralité des conditions définies ci-après, les Cadres de direction du CREDIT AGRICOLE MUTUEL régis par la Convention collective nationale des Directeurs généraux, Directeurs généraux adjoints et sous-directeurs du CREDIT AGRICOLE MUTUEL.

Article 2 : Salaire annuel brut de référence :

Le salaire annuel brut de référence est établi à partir de la moyenne arithmétique des trois salaires annuels bruts les plus élevés parmi les dix dernières années d'activité au Crédit agricole tels que pris en compte pour la déclaration de l'IRPP, à partir des seuls éléments définis ci-après tels que définis par la Convention collective des Cadres de direction et dans les limites qu'elle fixe :

- Points de fonction
- Points complémentaires Caisse régionale
- PPI
- Montant de la gratification perçue au titre de l'exercice pris en considération, dans les limites prévues par l'avenant du 16 janvier 2003 de la Convention collective des Cadres de direction
- 13^{ème} mois
- Avantages en nature conventionnels (dernière déclaration fiscale)
- Supplément familial de salaire
- Le versement périodique de la Prime de Départ en Retraite déclarées en avantage en nature et versées au titre de l'indemnité de fin de carrière prévue à l'article 19 de la Convention collective des Cadres de direction à l'exclusion de tout abondement de l'entreprise ou du salarié, de la majoration telle que prévue dans l'avenant à la convention collective des Cadres de direction du 17 avril 2003 et, pour les Cadres de direction partant en Pré-retraite, du différentiel complément Prime de Départ Retraite payé en principe dans le cadre du solde de tout compte.
- Le complément de salaire pour vie chère tel que prévu par la lettre du 18 janvier 1995.
- Les 5 jours RTT quand ils sont payés.
- Les éléments de rémunération non conventionnels : les éléments non prévus par la Convention collective nationale des Cadres de direction et qui prennent en compte une situation particulière liée à l'activité professionnelle, sont compris dans le salaire brut annuel de référence selon l'évaluation portée dans la déclaration fiscale, lorsqu'ils ont été versés régulièrement au cours des 3 années

de référence, dans la limite d'un plafond ne pouvant dépasser 8 % du salaire brut de référence calculé en application de l'alinéa 2 du présent article.

- les cotisations patronales excédentaires réintégrées dans l'assiette du revenu imposable, résultant du dépassement du seuil d'exonération, prévu à l'article 83-2° du Code général des impôts, le cas échéant ;

Par conséquent, ne seront pas pris en considération pour le calcul du salaire de référence, notamment :

- toute somme qui, à la date d'effet du présent accord, n'aurait pas la qualification fiscale de salaire et qui pourrait, ultérieurement, acquérir cette qualification ;
- les éléments qui n'entrent pas dans la rémunération brute annuelle habituelle et qui sont versés à l'occasion de la cessation d'un contrat de travail (à titre d'exemple, indemnité compensatrice de congés payés, la gratification qui porterait à deux le nombre de gratifications perçues la dernière année, les mois complémentaires au titre de la majoration de la Prime de Départ en Retraite...).
- les profits tirés de la mise en œuvre de plan d'option, d'achat ou de souscription d'actions et d'une manière générale de toute opération d'actionnariat salarial, intéressement au sens de l'article 441-1 et suivant du code du travail.

Article 3 : complément de retraite :

3.1 Age de liquidation

Tout Cadre de direction a droit à un complément de retraite s'il quitte le CREDIT AGRICOLE MUTUEL en situation de retraite à partir de 60 ans.

L'âge de départ peut être anticipé pour un départ de l'entreprise en préretraite. La préretraite, au sens du présent régime, correspond à la situation où le Cadre de direction, a demandé à bénéficier du présent régime avant 60 ans et n'exerce plus d'activité professionnelle susceptible de lui apporter gain ou profit tel que défini par l'article 3.2.2 du présent accord, ni au sein du CREDIT AGRICOLE MUTUEL, ni ailleurs.

L'âge du départ en préretraite est déterminé en fonction de la date de naissance du Cadre de direction ;

- né en 1949 ou avant, départ possible à 55 ans ;
- né en 1950, départ possible à 57 ans ;
- né en 1951 départ possible à 58 ans.

Pour tous les Cadres de direction nommés avant la date de l'accord et nés en 1952 et après, ainsi que pour tous les salariés nommés Cadre de direction après la signature de l'accord, le départ en préretraite à leur initiative n'est pas possible.

Tout Cadre de direction remplissant les conditions pour percevoir une pension d'invalidité de 2^{ème} et 3^{ème} catégorie au sens du code de sécurité sociale d'un organisme de sécurité sociale, a la possibilité de bénéficier du complément de ce régime déduction faite de cette pension, à partir du premier jour du mois qui suit immédiatement son cinquantième anniversaire. Les conditions d'attribution et de détermination de ce complément de retraite sont exposées ci-après.

3.2 Conditions d'attribution :

3.2.1 Principe :

Le complément de retraite du présent régime est normalement attribué aux bénéficiaires, au premier jour du mois qui suit immédiatement leur soixantième anniversaire.

Ce complément est versé sous réserve de la liquidation, dès la demande d'Adicam, de toutes autres retraites et pensions (régime général de la Sécurité sociale, de la Mutualité Sociale Agricole et les régimes de retraite complémentaire et de retraite supplémentaire).

En cas de liquidation de retraite postérieure au 60^{ème} anniversaire, le bénéficiaire doit en informer ADICAM.

Le bénéficiaire devra, sauf à voir suspendre son complément de retraite chapeau, produire la totalité des notifications de ses retraites complémentaires et supplémentaires.

Il devra également formuler sa demande au moins six mois avant la date souhaitée pour la mise en application.

En cas de préretraite, le Cadre de Direction s'engage à souscrire l'assurance volontaire vieillesse sécurité sociale pendant toute la période de pré-retraite et à liquider, dès la demande d'Adicam, les retraites, pensions et prestations diverses auxquelles il peut prétendre. La Caisse régionale via Adicam prendra en charge le coût de la souscription à l'assurance volontaire vieillesse.

3.2.2 Condition de versement de la rente :

Pour pouvoir bénéficier d'un complément de retraite au titre du présent régime, le Cadre de direction devra en outre s'engager à ne pas exercer d'activité professionnelle susceptible de lui rapporter salaire, traitement, honoraire, rétribution, vacation, gain ou tout autre profit.

Chaque bénéficiaire doit, à la première demande d'Adicam, produire l'avis d'imposition au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, accompagné du double de la déclaration générale des revenus imposables, sous peine de voir suspendre le versement du complément de retraite.

Sont considérés comme revenus d'activités professionnelles :

- les bénéfices non commerciaux,
- les bénéfices industriels et commerciaux à l'exception des revenus de placement, des plus-values de cession de valeurs mobilières, des revenus fonciers et immobiliers.
- les bénéfices agricoles,
- les traitements, les salaires et les rémunérations visées à l'article 62 du C.G.I.
- les rémunérations perçues au titre d'Administrateur de conseil de surveillance.

L'attribution du complément de retraite au titre du présent régime est supprimée en cas de non respect d'une des conditions d'attribution, et notamment en cas de perception de revenus d'activités professionnelles tels que définis à l'alinéa précédent. Le bénéficiaire doit alors restituer, au régime les sommes indûment perçues.

Le CREDIT AGRICOLE MUTUEL peut cependant, sur demande expresse du bénéficiaire décider que l'attribution du complément de retraite n'est que suspendue jusqu'au premier jour du mois...

conditions d'attribution pourront être satisfaites c squ'au reversement effectif, au régime, des sommes indûment perçues.

Il peut également décider que l'attribution du complément de retraite sera cumulée avec les revenus tels que définis ci-dessus dans la limite de 15000 euros net par an. Les revenus qui dépasseraient cette limite devront être reversés pour moitié au régime.

3.3 Détermination du complément de retraite :

3.3.1 Complément de retraite théorique :

Le complément de retraite au titre du présent régime est égal à la retraite théorique définie ci-dessous, sous déduction des diverses pensions et retraites acquises par le Cadre de Direction à raison de sa vie professionnelle.

Cette déduction ne comprend pas les pensions et retraites des régimes constitués à titre individuel et financés exclusivement par les intéressés. Le montant ainsi calculé à la date du départ donnera le montant de la rente due à l'intéressé. Dans l'hypothèse où des prélèvements sociaux ou fiscaux non prévus à la date de conclusion du présent accord seraient instaurés, le montant des rentes liquidées ou à liquider serait diminué de telle sorte que le coût du régime pour le CREDIT AGRICOLE MUTUEL ne s'en trouve pas augmenté, le CREDIT AGRICOLE MUTUEL s'engageant à environnement juridique, technique, fiscal et social constant.)

La retraite théorique annuelle d'un bénéficiaire est égale à 0,50 % du salaire brut annuel de référence, multiplié par le nombre total de trimestres d'activité professionnelle limités à 140, correspondant au nombre de trimestres validés par les organismes de sécurité sociale.

3.3.2 Limite de la retraite théorique :

A l'âge de cinquante cinq ans, la retraite théorique ne peut excéder la limite de 55 % du salaire brut annuel de référence. La limite de la retraite théorique est majorée de 0,75 % du salaire brut annuel de référence par trimestre d'activité après l'âge de 55 ans au service du Crédit agricole mutuel, jusqu'au maximum de 70% du salaire brut annuel de référence à l'âge de soixante ans. En tout état de cause, les années d'activité au-delà de 60 ans, n'ouvre droit à aucune majoration.

Toutefois, les Cadres de direction ayant exercé à 55 ans, 35 années d'activités majoritairement au service du Crédit agricole, continuent de bénéficier des limites en vigueur jusqu'au 5 février 1997.

Pour le cadre de Direction percevant une pension d'invalidité de 2^{ème} et 3^{ème} catégorie au sens du code de sécurité sociale, la durée de service est calculée sans tenir compte de l'anticipation, jusqu'à l'âge de 60 ans.

Par ailleurs, pour toutes les personnes non encore nommées Cadre de direction à la date de signature de l'accord, la retraite théorique, est également calculée en fonction de l'ancienneté sous statut de Cadre de direction, dans les conditions suivantes : si le Cadre de direction ne justifie pas de 15 années au moins d'ancienneté sous statut Cadre de direction, la retraite théorique est calculée après application du rapport du nombre d'années de service cadre de direction sur 15.

3.4 Paiement d'complément de retraite :

Le complément de retraite est payable par trimestre civil à terme échu. En cas de décès en cours de trimestre, la totalité du trimestre est due.

Article 4 : Démission, licenciement ou décès :

En cas de rupture de tout contrat de travail, avant l'âge de préretraite ou de retraite, avec le CREDIT AGRICOLE MUTUEL, le Cadre de direction ne peut prétendre au bénéfice du régime de retraite chapeau.

En cas de licenciement après 55 ans, le cadre de direction pourra prétendre au complément de retraite, en application de l'article 3, à compter du premier jour du mois suivant l'expiration d'un délai de trois années à compter de la date de la rupture de son contrat de travail et sous réserve qu'il remplisse toutes les autres conditions d'octroi de cette prestation. Le taux de garantie appliqué est calculé à la date de la rupture du contrat.

Article 5 : Réversion du complément de retraite

En cas de décès du cadre de direction à partir de son cinquantième anniversaire, une retraite de réversion est attribuée au conjoint survivant et/ou aux ex-conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés, le premier jour du trimestre suivant le décès du cadre de direction et, au plus tôt, à compter du premier jour du mois suivant le cinquantième anniversaire du conjoint survivant et/ou des ex-conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés. On désigne par conjoint les personnes liées par un mariage.

Cette retraite de réversion est supprimée en cas de remariage du conjoint survivant et/ou des ex-conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés, à partir du premier jour du mois suivant.

La retraite de réversion est déterminée dans les mêmes conditions que celle du complément de retraite du participant, en ne prenant en compte que 60 % de la retraite théorique dont bénéficiait ou aurait bénéficié le Cadre de direction, après déduction des droits acquis au titre du régime général et des régimes complémentaires par le décédé. Dans ce dernier cas, il n'est pas tenu compte de l'abattement visé au dernier alinéa de l'article 3.3.2.

Le conjoint survivant et/ou les ex-conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés, bénéficient de la part de retraite de réversion calculée en fonction de la durée respective de chaque mariage.

Lorsque le bénéficiaire ou le réversataire de la retraite décède en laissant des enfants à charge, orphelins de père et de mère, la retraite de réversion est attribuée aux enfants, par part égale entre eux jusqu'à leur majorité et jusqu'à 25 ans lorsqu'ils poursuivent des études supérieures.

Article 6 : Révision du montant des compléments de retraite en cours de paiement :

Les compléments de retraite seront régulièrement révisés pour tenir compte des dispositions du présent règlement et, en particulier, des liquidations intervenues pour les autres retraites et pensions selon les termes de l'article

3.2.1. et en tenant compte de celles attribuées à l'ancien Cadre de direction bénéficiaire après son 60^{ème} anniversaire.

Ce dernier s'engage à informer ADICAM de toute nouvelle liquidation de retraite et pension, intervenue après son 60^{ème} anniversaire.

Le non respect de cette obligation entraîne la suppression du versement du complément à compter de la date à laquelle il a bénéficié de la nouvelle retraite ou pension. Le bénéficiaire devra en outre restituer les sommes indûment perçues au régime.

Le CREDIT AGRICOLE MUTUEL peut cependant décider que l'attribution du complément de retraite est simplement suspendue jusqu'au 1^{er} jour du mois suivant la date où les sommes indûment perçues auront été remboursées au régime.

Les parties au présent accord se réuniront chaque année pour examiner les conditions de revalorisation du montant des compléments de retraite en s'appuyant sur les recommandations du comité paritaire de gestion comme prévu ci-dessous.

Article 7 : Financement du régime :

Le financement de ce régime de retraite complémentaire est à la charge du CREDIT AGRICOLE MUTUEL.

Le CREDIT AGRICOLE MUTUEL prendra les dispositions nécessaires pour que soit constitué un fonds de service des rentes auprès d'une compagnie d'assurances ou de tout autre organisme qui serait légalement autorisé à gérer ce fonds.

Article 8 : Modification et cessation du régime :

En cas de modification ou de cessation du régime, les rentes liquidées immédiates ou différées seront maintenues pour leur valeur atteinte et le fonds de service des rentes constitué ne pourra pas être affecté à un autre objet que le versement des prestations aux rentiers, aux réversataires et le cas échéant à leurs orphelins.

Article 9 : Constitution du comité de gestion :

Un comité de gestion est constitué. Il sera chargé de la bonne application du régime «chapeau», de la détermination du montant des revalorisations attribuées comme prévues à l'article 6 du présent accord. Ces revalorisations pourront se faire en fonction de l'évolution de la moyenne arithmétique de la valeur du point Crédit agricole, du point ARRCO et du point AGIRC. Le comité exercera une veille juridique et technique sur l'évolution de l'environnement des retraites en vue d'adapter si nécessaire le règlement de retraite de telle sorte que les engagements du CREDIT AGRICOLE MUTUEL ne s'en trouvent pas aggravés. Il est composé du Secrétaire général de la FNCA, d'un Directeur général désigné par le syndicat national des cadres de direction, d'un Directeur général désigné par la Fédération nationale du Crédit agricole et du gestionnaire d'Adicam.

Article 10 : Pérennité de l'accord

Le présent accord est conclu sous l'empire des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa signature et notamment celles applicables aux régimes de retraite complémentaire. En cas de modifications importantes de ces dispositions légales et en tout état de cause à la demande du comité de gestion, les parties contractantes se réuniront pour apprécier l'opportunité soit de son renouvellement soit de sa révision.

Le présent accord prend effet à la date du 1^{er} janvier 2003 pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé en tout ou partie sous réserve d'un préavis de trois mois.

Fait à Paris, le 17 avril 2003

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole

Pour le Syndicat National des Cadres de Direction des Caisses régionales de Crédit agricole mutuel.