

ACCORD DU 8 JUILLET 2009
RELATIF AUX MODALITES D'APPLICATION
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU CREDIT AGRICOLE
AUX APPRENTIS

Entre les soussignés :

- La Fédération Nationale du Crédit Agricole,
représentée par M. DAVID,

d'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :

- . Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.),
représentée par M.
- . Fédération CFTC de l'Agriculture (C.F.T.C.- AGRI)
représentée par M.
- . Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A. - C.G.C.)
représenté par M.
- . Union Nationale des Syndicats Autonomes / Crédit Agricole et ses filiales
(UNSA/CA)
représentée par M.
- . Fédération des Employés et Cadres (F.O.)
représentée par M.
- . Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel
(S.N.I.A.C.A.M.)
représenté par M.
- . Fédération C.G.T. des Syndicats du Personnel de la Banque et de
l'Assurance (F.S.P.B.A.)
représentée par M.
- . Union des Syndicats de Salariés du Crédit Agricole Mutuel (S.U.D-C.A.M.)
représentée par M.

d'autre part,

Le Crédit Agricole et les organisations syndicales ont souhaité, par la signature de nombreux accords de branche, souligner l'importance qu'ils ont toujours attachée à la formation et au développement des compétences des collaborateurs :

- accords sur la formation professionnelle, en dernier lieu accord du 30 novembre 2007,
- accord du 29 septembre 1993 relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage au Crédit Agricole Mutuel, modifié par avenants, notamment du 1^{er} novembre 2004 et en dernier lieu du 7 novembre 2007,
- accord sur l'emploi des travailleurs handicapés, du 2 novembre 2005.

L'ensemble de ces dispositifs a permis un développement important de l'apprentissage.

Les parties au présent accord entendent préciser :

- les relations contractuelles qui lient les Caisses régionales aux apprentis, pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, notamment les modalités d'application de la Convention collective aux apprentis, en l'état actuel de la réglementation.
- les modalités de la transformation des contrats d'apprentissage en contrats à durée indéterminée, à l'expiration du contrat d'apprentissage.

I. LES RELATIONS CONTRACTUELLES PENDANT LA DUREE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, par lequel la Caisse régionale s'engage à assurer, outre le versement d'un salaire, une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie par la Caisse régionale et pour partie dans un Centre de Formation d'Apprentis.

1 - Les engagements des parties

1 - 1 Engagements de la Caisse régionale :

La Caisse régionale est tenue de faire suivre à l'apprenti les enseignements et activités pédagogiques organisés par le Centre de Formation d'Apprentis.

Elle doit inscrire et faire participer l'apprenti aux épreuves conduisant au diplôme ou au titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

En outre, la Caisse régionale s'engage à assurer la formation pratique de l'apprenti, en lui confiant notamment des activités en relation avec la formation prévue et permettant de réaliser des travaux conformes à une progression annuelle.

Cette progression, définie par accord entre le Centre de Formation d'Apprentis et la Caisse régionale, fera l'objet d'un suivi régulier.

1 - 2 Engagements de l'apprenti :

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour la Caisse régionale, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée au Centre de Formation d'Apprentis et en entreprise. Il est également tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage.

L'apprenti est tenu, comme les autres salariés, au secret professionnel.

2 - Les dispositions régissant le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée et de type particulier.

L'apprenti bénéficie des dispositions de la Convention collective applicables aux contrats à durée déterminée dans les conditions fixées à l'article 10 de la Convention collective, sous réserve des adaptations prévues ci-après, liées à son statut de salarié en première formation et aux règles particulières prévues par le Code du travail.

2 - 1 Principes généraux de l'application de la Convention collective

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables aux autres salariés, selon les mêmes conditions d'ancienneté, à savoir :

- droits du personnel stagiaire pendant un délai de 6 mois (emplois relevant des classes I et II) ;
- droits du personnel titulaire, passé ce délai.

Toutefois, en ce qui concerne la période d'essai, le salaire et la rupture du contrat d'apprentissage, il est fait référence aux règles définies par le Code du travail, sous réserve des règles particulières plus favorables prévues par le présent accord.

Le salaire maintenu pendant une suspension du contrat de travail, en application de dispositions conventionnelles, est déterminé d'après les règles légales et le présent accord.

L'attribution des droits du personnel titulaire n'a pas pour effet de modifier la nature juridique du contrat.

2 - 2 Dispositions particulières à certains articles de la Convention collective

Article 4 : Clause de non-concurrence.

Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, il ne peut être prévu de clause de non-concurrence.

Article 7 (délégués du personnel) et article 18 (Comité d'entreprise).

Dès lors qu'ils justifient des conditions d'âge et d'ancienneté requises, les apprentis sont électeurs et éligibles aux élections professionnelles.

Article 10 : Période d'essai

Les dispositions de l'article 10 de la Convention collective ne sont pas applicables ; conformément à la réglementation, l'apprenti est soumis à une période d'essai de deux mois, pendant laquelle le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties.

La résiliation doit être constatée par écrit. Elle doit être précédée d'une convocation à un entretien permettant d'exposer les motifs de la résiliation du contrat.

Article 11 : Mobilité

Le changement de poste de l'apprenti, dû à des raisons d'organisation de l'entreprise, doit permettre le bon déroulement de la formation prévue dans le contrat d'apprentissage ainsi que le suivi par un maître d'apprentissage.

Cette possibilité doit être prévue dans le contrat d'apprentissage.

Article 12 : Discipline.

En cas d'agissement considéré comme fautif au sens de l'article 12 de la Convention collective, l'apprenti peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

En raison des dispositions particulières du Code du travail régissant le contrat d'apprentissage, les mesures suivantes pourront être prises :

- avertissement,
- blâme,
- rupture du contrat d'apprentissage, en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'apprenti à ses obligations.

Les deux premières sanctions sont prises par la Direction, après avis du responsable hiérarchique de l'intéressé ; ce dernier ayant été entendu par la Direction, en présence, s'il le désire, d'un salarié de la Caisse régionale.

La rupture du contrat d'apprentissage doit être prononcée par le Conseil de Prud'hommes, en application de l'article L. 6222-18 du Code du travail (ancien article L. 117-17 du Code du travail).

Cette demande doit être préalablement soumise à l'avis du Conseil de discipline, conformément à la procédure prévue par l'article 13 de la Convention collective.

Si la gravité de la faute commise le justifie, la Direction peut suspendre l'apprenti dans l'attente de la décision judiciaire.

Article 14 : Rupture du contrat d'apprentissage.

Passé le délai de deux mois (article 10), la résiliation du contrat d'apprentissage peut intervenir sur accord exprès des deux parties, constaté par écrit.

Elle peut également être prononcée par le Conseil de Prud'hommes dans les conditions prévues par l'article L. 6222-18 du Code du travail (ancien article L. 117-17 du Code du travail), en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer, notamment en cas de non admission dans l'année d'études supérieure.

Article 19 : Congés annuels.

Les congés prévus par l'article 19 de la Convention collective sont accordés aux apprentis.

Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est pris en compte pour la détermination du droit au congé.

Article 20 : Congés spéciaux.

Les congés spéciaux prévus par l'article 20 de la Convention collective sont accordés selon les mêmes modalités aux apprentis.

Pour la préparation des épreuves de l'examen prévu dans le cadre du contrat d'apprentissage, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables, rémunéré, en application et selon les modalités de l'article L. 6222-35 du Code du travail (ancien article L.117 bis-5 du Code du travail). Pendant ce congé, il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans les Centres de Formation d'Apprentis.

Ce congé, qui se substitue au congé de veille d'examen, prévu par l'article 20 de la Convention collective, est situé dans le mois qui précède les épreuves.

La Caisse régionale est tenue de laisser à l'apprenti le temps nécessaire pour se présenter aux épreuves de l'examen préparé.

En outre, l'apprenti a le droit de se présenter aux examens de son choix selon les modalités définies par l'article L. 6322-3 du Code du travail et suivants (ancien article L. 931-1 et suivants du Code du travail) relatifs au congé pour examen (sans condition d'ancienneté conformément à l'article R. 6222-41 du Code du travail).

Article 23 : Maladie.

En cas de maladie, l'apprenti bénéficie des dispositions de la Convention collective relatives au maintien du salaire, selon les mêmes conditions d'ancienneté.

Ainsi qu'il l'est précisé ci-dessus (§ 2-1), le salaire maintenu est celui déterminé par la réglementation et le présent accord.

Article 26 : Rémunération.

En raison de son statut de salarié en première formation alternée, l'apprenti bénéficie d'un régime particulier en matière de rémunération, défini par la réglementation.

En principe, les dispositions conventionnelles relatives à la détermination du salaire ne sont pas applicables.

Toutefois, il est convenu de déterminer le salaire forfaitaire de l'apprenti, quel que soit son âge, par référence à la position de classification de l'emploi occupé.

Le pourcentage retenu pour tous les apprentis, quel que soit leur âge, est celui fixé par l'article D. 6222-26 du Code du travail (ancien article D. 117 -1 du Code du travail) pour les apprentis de 21 ans et plus.

Ce pourcentage s'applique alors à la rémunération de la classification de l'emploi.

En outre, le salaire différé défini à l'article 28 de la Convention collective, est versé aux apprentis selon les modalités de calcul prévues au présent article.

Article 35 : Accident du travail.

En cas d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail ou de la fréquentation du Centre de Formation d'Apprentis, l'apprenti perçoit son salaire conformément aux dispositions de l'article 35 de la Convention collective.

2-3 Annexe 2 à la Convention Collective "Durée et Organisation du temps de Travail".

Les apprentis bénéficient de l'annexe 2 à la Convention Collective, sous réserve des modalités prévues ci-dessous, qui prennent en considération l'organisation de leur formation.

La durée conventionnelle du travail de 35 heures en moyenne sur l'année, prévue par ce texte, s'applique aux apprentis.

La durée de la formation dispensée dans le Centre de formation d'apprentis est comprise dans la durée annuelle de travail définie par l'annexe 2 (compte tenu d'un droit à congé payé complet).

En conséquence, le nombre de jours de repos, fixé en application de l'article 2-1 B du Chapitre II de l'annexe précitée, doit être adapté par rapport à l'horaire effectué dans le CFA. Il est alors déterminé en prenant en compte l'horaire en CFA s'il excède 35 heures par semaine.

Les dispositions du présent article s'appliquent également aux salariés en contrat de professionnalisation pour les périodes de formation.

II. LE RECRUTEMENT DEFINITIF A L'ISSUE D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'apprenti est recruté par une Caisse régionale à l'issue d'un contrat d'apprentissage, sous contrat à durée indéterminée, à condition qu'il réponde aux critères de qualification requis par son futur emploi et désire poursuivre sa carrière au Crédit Agricole.

1 - Période d'essai

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai.

Toutefois, lorsque le recrutement est effectué pour le même emploi dans la Caisse régionale, la période d'essai est supprimée afin de prendre en considération la période pendant laquelle l'emploi a été effectivement tenu par l'apprenti.

Lorsque le recrutement est effectué pour le même emploi dans une autre Caisse régionale, celle-ci peut réduire la durée de la période d'essai.

Lorsque le recrutement est effectué pour un emploi différent, dans la même Caisse régionale ou dans une autre, une période d'essai complète peut être stipulée, conformément aux dispositions de l'article 10 de la Convention collective.

2 - Ancienneté

Pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté, la durée du contrat d'apprentissage est intégralement prise en compte.

III - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable à compter du 22 juin 2009 pour une durée de trois ans.

Il prend fin à l'expiration de ce délai.

Deux mois avant son expiration, les parties signataires conviennent de se réunir pour décider d'une éventuelle reconduction.

Fait à Paris, le 8 juillet 2009

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :

Pour les organisations syndicales :

C.F.D.T

C.F.T.C - A.G.R.I.

S.N.E.C.A.- C.G.C...

U.N.S.A - CA

F.O.C

S.N.I.A.C.A.M.

C.G.T.

S.U.D - C.A.M