

**Accord d'intéressement au Crédit Agricole Alpes Provence pour les  
exercices 2014 à 2016**

Entre le CREDIT AGRICOLE ALPES PROVENCE dont le Siège Social est situé à Aix-en-Provence, 25, chemin des trois cyprès, représenté par Monsieur Jean-Pierre BRUN, Directeur des Ressources Humaines

*D'une part,*

Et les ORGANISATIONS SYNDICALES représentatives ci-après, représentées respectivement par leurs délégués syndicaux :

La FEDERATION GENERALE AGROALIMENTAIRE (C.F.D.T.) représentée par :

Mme Martine GONCALVES

La CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS DU CREDIT AGRICOLE MUTUEL (CFTCAM) représentée par :

SEBASTIEN MO

Le SYNDICAT DES AGENTS DU CREDIT AGRICOLE MUTUEL ALPES PROVENCE (S.D.A.C.A.P. / SUD CAM) représenté par :

Jean-Yves SALVAT

Le SYNDICAT NATIONAL DE L'ENTREPRISE CREDIT AGRICOLE – CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (S.N.E.C.A. – C.G.C.) représenté par :

Bernard METRAI

*D'autre part,*

JB

NG SCS

1

W

Il est convenu et arrêté ce qui suit en vue de l'application aux salariés du Crédit Agricole Alpes Provence d'un accord d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise, conformément aux articles du Code du Travail actuellement en vigueur.

## **PREAMBULE**

Le présent accord d'intéressement vise à associer les salariés de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Alpes Provence aux résultats de son développement, de son expansion et de ses performances.

Il cherche à rétribuer de façon significative, la contribution de chacun aux fruits de l'atteinte des objectifs stratégiques de l'entreprise.

La période 2014 à 2016 devra permettre la poursuite de la réussite de l'entreprise dans la continuité des 5 défis du projet d'Entreprise 2011-2015 que sont :

- Une relation client utile et différente
- Les leviers de notre développement
- Les hommes et les femmes au cœur de l'action
- La performance au service du développement
- La sécurité ancrée dans une démarche et des pratiques pérennes

Au cours de ces 3 exercices, cette ambition se mesurera, notamment, en fonction de la croissance de ces indicateurs.

Par ailleurs, l'intéressement constitue un support privilégié d'information économique des salariés orientant l'action au quotidien. Il contribue ainsi à assurer dans tous les domaines, le développement et l'épanouissement de l'entreprise et des personnes qui la composent, seule garantie pour l'avenir.

## **ARTICLE 1 : OBJET DE L'ACCORD**

Le présent accord a pour objet de fixer la nature et les modalités de distribution des droits que les salariés de notre entreprise auront au titre de la mise en œuvre d'un accord d'intéressement conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **ARTICLE 2 : BENEFICIAIRES**

Les bénéficiaires de l'intéressement seront les salariés de l'entreprise ayant plus de 3 mois d'ancienneté dans le Groupe Crédit Agricole à la clôture de l'exercice ouvrant droit à l'intéressement.

L'ancienneté requise prend en compte tous les contrats de travail exécutés par l'intéressé pendant la période de calcul et les 12 mois qui la précèdent.

JB

SUB

MS

AG

2

AS

### **ARTICLE 3 : MODALITES D'INTERESSEMENT RETENUES ET CALCUL DE LA PRIME**

L'accord d'intéressement proposé a pour objet d'associer le personnel de l'Entreprise aux résultats.

Le Montant Global d'Intéressement et de Participation (MGIP) correspond à un pourcentage du Résultat Net Social (RNS) de l'exercice concerné.

Si le résultat net social de la Caisse Régionale est inférieur à quinze millions d'euros (15 millions d'euros), il ne sera procédé à aucune distribution hormis la Réserve Spéciale de Participation (RSP).

La dotation, assise sur le Résultat Net Social de la Caisse Régionale est calculée par tranche de Résultat Net Social, ainsi pour

- la tranche de Résultat Net Social comprise entre zéro euro (0 euro) et soixante dix millions d'euros (70 millions d'euros) : le taux de distribution sera égal à 15,5% du résultat net social,

- la tranche de Résultat Net Social supérieure à soixante dix millions d'euros (70 millions d'euros): le taux de distribution sera égal à 17,5% du résultat net social,

L'addition des opérations ci-dessus constitue le Montant Global d'Intéressement et de Participation.

De ce Montant Global d'Intéressement et de Participation sera d'abord prélevée la Réserve Spéciale de Participation (RSP), calculée selon la formule légale.

La différence constitue l'intéressement, versé aux salariés de CAP.

Comme le prévoit la législation actuellement en vigueur, le montant des sommes distribuables au titre de l'intéressement d'un exercice ne pourra dépasser 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'Entreprise pendant ce même exercice.

### **ARTICLE 4 : MODALITES DE REPARTITION ENTRE LES BENEFICIAIRES**

Le montant de l'intéressement calculé comme indiqué à l'article 3 sera réparti entre les bénéficiaires proportionnellement à la rémunération brute figurant dans la DADS de l'exercice augmentée le cas échéant des indemnités journalières MSA déduites dans l'exercice considéré.

Toutefois :

1/ Pour la tranche de Résultat Net Social comprise entre zéro euro ( 0 euro) et soixante dix millions d'euros (70 millions d'euros), dans le cas où la rémunération brute visée ci-dessus, ramenée à une présence de 100%, est inférieure à 27 350 euros, c'est ce minimum qui sera pris en compte pour le calcul de la répartition. Ce plancher de 27 350 Euros est déterminé

B 303

NG

WS

3

19

valeur 1<sup>er</sup> mai 2014, il sera réévalué annuellement proportionnellement à l'augmentation de la Rémunération de la Classification de l'Emploi décidée au niveau fédéral.

D'autre part, les salaires servant de base à la répartition seront pris en compte pour chaque bénéficiaire à hauteur d'un maximum égal à 3.25 fois le plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale de l'exercice considéré.

2/ Pour la tranche de Résultat Net Social supérieure à soixante dix millions d'euros (70 millions d'euros), dans le cas où la rémunération brute visée ci-dessus, ramenée à une présence de 100%, est inférieure à 29 400 euros, c'est ce minimum qui sera pris en compte pour le calcul de la répartition. Ce plancher de 29 400 Euros est déterminé valeur 1<sup>er</sup> mai 2014, il sera réévalué annuellement proportionnellement à l'augmentation de la Rémunération de la Classification de l'Emploi décidée au niveau fédéral.

L'intéressement individuel sera réduit, au prorata, des absences de chaque bénéficiaire pendant l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué.

Sont assimilées à des périodes de présence :

- les congés de maternité, de paternité et d'adoption,
- les périodes de suspension du contrat de travail pour accident de travail, accident de trajet, maladie professionnelle,
- les congés payés,
- les congés spéciaux prévus au chapitre 1 de l'article 20 de la Convention collective, accords de branche ou accords d'entreprise,
- les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'Entreprise,
- les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leurs mandats,
- les absences cumulées pour hospitalisation et maladie consécutive à hospitalisation avec une durée maximum de 2 mois par an,
- les absences pour congés d'accompagnement de fin de vie d'un proche,
- les absences résultant de la participation à des jurés d'assises ou dans le cadre de la réserve militaire ou encore les absences consécutives à l'hospitalisation d'enfants fiscalement à charge,
- les congés conventionnels octroyés dans le cadre de l'accompagnement d'un descendant ou d'un enfant à charge concerné par une situation de handicap lourd

#### **ARTICLE 5 : VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT**

Le versement annuel de l'intéressement sera effectué dans les 2 mois qui suivent l'approbation des comptes de l'exercice considéré par l'Assemblée Générale de CAP et au plus tard le dernier jour du 7<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice.

Les sommes attribuées au titre de l'intéressement seront versées, suivant le choix du salarié, soit sur un Plan d'Epargne Entreprise (PEE) ouvert par CAP, soit sur un plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO), soit sur le compte de dépôt à vue du salarié.

A défaut de réponse du salarié, c'est l'option de versement sur le compte de dépôt à vue qui sera retenue. Dans cette hypothèse, les sommes versées seront soumises à l'impôt sur le revenu.

AB

S CB

W}

NG

4



Toute somme versée aux salariés en application de l'accord d'intéressement au-delà du dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice produira un intérêt calculé au taux légal. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise sont versés en même temps que le principal.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère d'élément du salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale au sens de l'article L 242.1 du Code de la Sécurité Sociale.

Ces sommes ne peuvent se substituer à aucun des éléments du salaire en vigueur dans l'entreprise.

L'intéressement versé aux salariés :

- est exonéré de l'ensemble des cotisations sociales,
- est déduit des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés,
- est soumis à l'impôt sur le revenu sauf si les salariés bénéficiaires de l'intéressement souhaitent affecter ces sommes à la réalisation d'un Plan d'Epargne d'Entreprise ou d'un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif, dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.
- est soumis à la Contribution Sociale Généralisée et à la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale dont le montant doit être précompté et payé par l'entreprise à la M.S.A. lors du versement de la prime.

L'Employeur prend en charge une contribution spécifique (forfait social) au titre de l'intéressement.

## **ARTICLE 6 : CONTROLE ET INFORMATION**

### **6-1 : Contrôle et suivi**

L'application du présent accord sera suivie par le Comité d'Entreprise qui se réunira au moins une fois par an.

Les informations correspondant aux éléments de calcul et de répartition de l'intéressement seront tenues à la disposition du Comité d'Entreprise au moins 15 jours avant la date de la réunion.

Lorsque le Comité d'Entreprise siègera comme organisme de suivi du présent accord, les questions examinées feront l'objet d'une réunion distincte ou d'une mention spéciale à son ordre du jour.

### **6-2 : Information du Personnel**


Le personnel est informé du présent accord par le biais de l'intranet de l'Entreprise accessible par tous les salariés sous la rubrique *le salarié dans l'Entreprise/ Statut collectif/accords d'entreprise*.

En outre, l'accord fera l'objet d'une note d'information qui sera adressée à tous les salariés de l'entreprise et remise à tout nouvel embauché.

AB S OS

NG

MS

5 

Toute répartition individuelle fera l'objet d'une information distincte de la feuille de paie. Cette information comportera en annexe une note rappelant les règles essentielles de répartition telles qu'elles résultent de l'accord et mentionnera notamment le montant global de l'intéressement et la part revenant au salarié.

### **6-3 : Cas du salarié quittant l'Entreprise**

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer ses droits, l'entreprise lui demande l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits. Le salarié devra la tenir informée de ses changements d'adresses éventuels. Quand le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée, les sommes auxquelles il a droit sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant un délai d'un an. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des Dépôts et Consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

### **ARTICLE 7 : REGLEMENT DES LITIGES**

Les litiges individuels pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord se régleront si possible à l'amiable, après entente des parties et avis du Comité d'Entreprise qui pourra s'adjoindre tout expert de son choix. A défaut, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

Les autres litiges se régleront également si possible à l'amiable, à défaut, le litige sera porté devant la juridiction compétente.

### **ARTICLE 8 - RÉVISION DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 années, à compter du 1er janvier 2014, soit pour les trois exercices 2014, 2015 et 2016.

Au 31 décembre 2016, ces dispositions cesseront de plein droit. Les parties conviennent de se réunir avant le 1er avril 2017 pour examiner la possibilité de signature d'un nouvel accord. Pendant sa période d'application, le présent accord pourra être révisé. La demande de révision devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels la révision est demandée.

Les parties conviennent en particulier de se réunir pour examiner cette possibilité, en cas de conclusion d'un accord de branche sur la rétribution globale.

La révision éventuelle devra faire l'objet d'un avenant au présent accord signé par l'ensemble des parties signataires conformément aux dispositions du Code du travail.

Le présent accord peut également être dénoncé par l'ensemble des signataires dans les conditions du Code du travail.

JB

S-CB

WS

M4

6 S

## ARTICLE 9 : DUREE DE L'ACCORD ET DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, à compter du 1er janvier 2014 et jusqu'au 31 décembre 2016.

En cas de dénonciation, celle-ci doit être effectuée par l'ensemble des parties contractantes (à l'exception des dénonciations consécutives aux demandes de mise en conformité effectuées par le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, qui peuvent intervenir à l'initiative de l'une ou l'autre des parties).

Cette dénonciation vaudra pour l'exercice en cours si elle intervient dans les six premiers mois de cet exercice, et à compter de l'exercice suivant si elle intervient après.

La dénonciation de l'accord doit être notifiée, dans un délai de 15 jours, au Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, qui doit en accuser réception sans délai.

## ARTICLE 10 - DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord est établi en 3 exemplaires dont un pour l'information du personnel. L'Entreprise procédera auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) au dépôt de l'accord, de ses annexes et avenants en 2 exemplaires, dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique, dans un délai de 15 jours suivant la date limite de conclusion.

Une copie est adressée, par l'employeur, à la société de gestion et au Teneur de compte - Teneur de registre.

Le présent accord a été soumis pour avis au Comité d'Entreprise le 22 Mai 2014.

Fait à Aix en Provence le 16 juin 2014

Pour la CR CAP : M. Jean-Pierre BRUN Directeur des Ressources Humaines

Pour les ORGANISATIONS SYNDICALES :

CFDT : ..... Nantine GONCALVES

CFTCAM : ..... S. B. A. M. O.

SDACAP/SUD CAM : ..... Jean-Luc SACVAT

SNECA-CGC : ..... Bernerd METRAL