



**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF
AU PROJET DE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI**

Entre les soussignés

Fortis Banque France
Représentée par
M. Maxime JADOT, Président du Directoire,
M. Michel TABARY, Directeur des Ressources Humaines,

ci-après désignée « l'entreprise »

D'une part,

Les Organisations Syndicales des salariés représentatives dans Fortis Banque France,
ci-après désignées « les Organisations Syndicales »

D'autre part.

PREAMBULE

Le 28 juin 2007, la Banque a engagé la procédure d'information du Comité d'Entreprise sur le projet de réorganisation de la Banque au titre de ses attributions prévues par le Livre IV du Code du Travail.

Le 13 novembre 2007, la Banque a présenté au Comité d'Entreprise, au titre de ses attributions prévues par le Livre III du Code du Travail, un Projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi visant à réduire l'impact du projet de licenciement.

Dans ce contexte, et préalablement à ce que le Comité d'Entreprise se prononce tant sur le projet de réorganisation (Livre IV) que sur le projet de licenciement (Livre III), la Direction a souhaité engager des négociations sur le contenu du projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi en ce qui concerne notamment certaines mesures visant à permettre la reconversion tant interne qu'externe et visant à réduire l'impact des suppressions de poste.

La Direction et les Organisations Syndicales se sont rencontrées à cet effet lors de quatre réunions qui se sont tenues les 15, 21, 27 et 29 novembre 2007.

EN SUITE DE QUOI LES PARTIES SIGNATAIRES ONT CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 : Reclassement et maintien de l'emploi en interne

Le reclassement des salariés dont le poste est supprimé constitue l'axe prioritaire du Plan de Sauvegarde de l'Emploi. A cet effet, toutes les démarches nécessaires seront engagées pour favoriser le reclassement des salariés concernés par la suppression de leurs postes de travail soit dans le cadre d'un redéploiement interne au sein de Fortis Banque France, soit au sein du Groupe Fortis en France ou à l'étranger.

Par ailleurs, les présentes dispositions entendent favoriser et organiser, sous certaines conditions, la possibilité de procéder au reclassement d'un salarié dont le poste est supprimé sur un poste non supprimé rendu vacant par le départ volontaire de son titulaire.

Afin de rendre le dispositif le plus clair et le plus opérationnel possible, des dispositions particulières sont proposées pour la mobilité à l'international.

1.1. Mesures relatives au reclassement interne au sein de Fortis Banque France

1.1.1. Modalités d'information sur les postes vacants (bourse aux emplois)

Dès la mise en œuvre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, une bourse aux emplois sera mise en ligne sur l'Intranet de Fortis Banque France et fera l'objet en parallèle d'un affichage au sein des sites concernés. Cette Bourse aux emplois, régulièrement mise à jour, permettra une information exhaustive sur les postes disponibles dans l'entreprise et susceptibles d'assurer le reclassement effectif des salariés dont la suppression de poste est envisagée.

1.1.2. Modalités de gestion des candidatures et propositions de reclassement

- Tout salarié pourra postuler aux emplois qu'il aura identifiés et qui sont susceptibles de correspondre à ses compétences.

Dans ce cadre, la Direction des Ressources Humaines organisera la mise en relation du salarié avec le service concerné et suivra l'évolution de la candidature du salarié.

- La Direction des Ressources Humaines, qui aura identifié (un ou plusieurs) poste(s) susceptible(s) de correspondre au profil de l'un de ses salariés, enverra à ce dernier une proposition de poste détaillée ;

1.1.2.1. Candidatures à une mobilité professionnelle

Tous les salariés de la Banque, que la suppression de leur poste soit envisagée ou non, peuvent être candidats à une mobilité professionnelle dans la Banque.

Néanmoins, pendant la durée du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, les candidatures à une mobilité professionnelle feront naturellement l'objet d'une gestion spécifique dans les conditions évoquées ci-dessous :

- Les collaborateurs dont le poste est supprimé bénéficieront d'une priorité à la mobilité professionnelle par rapport aux candidatures de collaborateurs dont le poste n'est pas supprimé. Aussi, les mobilités professionnelles des salariés dont le poste n'est pas concerné par une suppression ne pourront être mises en œuvre que s'il apparaît, après étude approfondie, que le poste sollicité ne peut être pourvu par un salarié concerné par le projet de suppression de son poste et que cette opportunité interne, en tout état de cause, n'aurait pas permis le reclassement de ce dernier (priorité à la mobilité des salariés dont le poste est supprimé) ;
- Les mobilités professionnelles des salariés dont le poste n'est pas concerné par le projet de réorganisation pourront être favorisées et accélérées si leur poste, ainsi libéré, est susceptible d'être occupé par un salarié dont la suppression de poste est envisagée ;
- En présence d'une offre de reclassement pour laquelle il apparaît que plusieurs candidats présentent des caractéristiques professionnelles jugées équivalentes par la Banque, la priorité sera accordée à l'un ou l'autre des candidats en tenant compte tout d'abord de la date de dépôt de la candidature puis ensuite de l'ancienneté du collaborateur dans l'entreprise, de date à date. Dans ce contexte, priorité sera alors accordée au salarié ayant la plus grande ancienneté ;

Le salarié candidat à un poste disponible dans l'entreprise informe la Direction des Ressources Humaines par courrier ou par courriel avec accusé de réception à l'attention de la Direction des Ressources Humaines.

Si le salarié candidat à cette mobilité occupe un poste devant être supprimé, la Direction des Ressources Humaines notifie par courrier sa décision dans un délai de 15 jours après l'avoir reçu à un entretien individuel à cet effet.

Les réponses négatives aux demandes de mobilité seront notifiées par écrit et seront motivées par des critères objectifs.

Si la candidature est retenue, le courrier de mobilité mentionnera l'affectation, l'emploi, le statut, la rémunération fixe et variable ainsi que la date effective de mobilité.

1.1.2.2. Propositions de reclassement

Par ailleurs, la Direction des Ressources Humaines proposera, de sa propre initiative, plusieurs offres de reclassement aux salariés dont le poste devrait être supprimé au moyen, le cas échéant, d'une formation individuelle adaptée telle que prévue à l'article 1.4.

Les salariés à temps plein pourront bénéficier de mobilités sur des postes actuellement occupés par des salariés à temps partiel (à 80 % ou plus) tout en restant à temps plein sur leur nouveau poste.

Par ailleurs, la Direction proposera aux salariés, que leur poste soit supprimé ou que leur mobilité permette le reclassement d'un salarié dont le poste est supprimé, des postes aujourd'hui assurés, pour la Banque, par des salariés extérieurs à l'entreprise.

Ces propositions s'opéreront de manière individuelle, par courrier (remis en main propre contre décharge ou à défaut par courrier recommandé avec A.R.), et feront mention de l'affectation, du statut, de l'emploi (description de fonctions et exigences requises), de la date effective de la mobilité et du niveau de rémunération.

En tout état de cause, les propositions de reclassement ne pourront entraîner ni diminution de la rémunération annuelle brute de base ni remise en cause du niveau de classification (Convention Collective des Banques AFB).

Les salariés disposeront d'un délai de réflexion de 15 jours calendaires à compter de la date de première présentation du courrier pour notifier par écrit leurs décisions concernant la proposition de reclassement.

A défaut de réponse dans le délai de 15 jours calendaires, la proposition de reclassement sera considérée comme refusée.

En cas de réponse positive dans le délai de 15 jours calendaires, un courrier notifiant les conditions de mise en œuvre de la mobilité professionnelle sera formalisé par avenant au contrat de travail et signé par le salarié.

Dans un délai de 5 mois calendaires s'il est non-cadre et de 3 mois calendaires s'il est cadre, à compter de sa prise de fonction, le salarié reclassé pourra se rétracter et opter pour l'intégration à l'un des dispositifs du présent projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi. Il devra faire connaître sa décision par courrier recommandée avec accusé de réception à l'attention de la Direction des Ressources Humaines.

Ce droit à rétractation n'est possible qu'une fois à savoir que la Banque ne formulera que deux propositions de reclassement. Le refus de la deuxième offre de reclassement entraînera rupture du contrat de travail pour motif économique.

1.1.3. Aide à la mobilité géographique –

Dans l'optique d'assurer une grande efficacité aux démarches permettant le reclassement des salariés dont le poste peut être supprimé, la Banque souhaite soutenir financièrement les salariés impactés acceptant des mobilités géographiques.

Aussi, les salariés concernés qui auront accepté définitivement une offre de reclassement dans l'entreprise, dans des conditions de localisation ayant pour conséquence un changement de domicile, bénéficieront d'une aide à la mobilité géographique.

Pour bénéficier de cette aide, le nouveau lieu de travail doit impliquer un changement de domicile, portant la distance séparant l'ancien logement du lieu de la nouvelle affectation à plus de 50 km et entraînant un temps de trajet aller ou retour au moins égal à 1 heure 30.

Le changement de domicile devra intervenir dans les 6 mois suivant l'acceptation définitive du poste.

Dans le cadre de cette mobilité géographique, nonobstant les dispositions de l'article 12 de l'accord d'entreprise du 20 janvier 2005, le salarié pourra bénéficier des aides suivantes.

1.1.3.1. Aide à la recherche d'un logement

Chaque salarié dont la candidature aura été retenue bénéficiera de deux jours d'absence rémunérée pour la recherche d'un nouveau logement.

Les frais de voyage dans ce cadre seront remboursés pour le salarié et son conjoint sur la base d'un tarif SNCF Aller/Retour 2ème classe.

Les frais d'hébergement seront remboursés pendant la période de recherche sur la base du prix d'un hôtel de catégorie 2 étoiles soit 60,90 €uros par jour et sur présentation de justificatifs.

1.1.3.2. Congé spécial de réinstallation

En sus des dispositions de l'article 59-1 de la Convention Collective de la Banque prévoyant 2 jours spécifiques d'absence rémunérée, un jour supplémentaire sera accordé à l'occasion de la réinstallation du salarié.

1.1.3.3. Remboursement des frais de déménagement

Les frais de déménagement seront remboursés par la Banque sur la base de la présentation d'au moins trois devis. L'un des devis devra être accepté expressément par la Direction des Ressources Humaines et le paiement interviendra directement auprès du déménageur retenu. Toutefois le salarié restera responsable de l'organisation de son déménagement.

1.1.3.4. Remboursement des frais de réinstallation

Les frais de réinstallation ne seront remboursés que s'ils sont engagés dans le cadre de la remise en état du logement et non s'il s'agit de travaux d'embellissement. Ils seront remboursés dans la limite de 1.500 €uros bruts par pièce composant l'appartement plafonnés à 7.500 €uros bruts quel que soit le nombre de pièces étant précisé que les remboursements ne pourront avoir lieu que sur présentation de justificatifs et la preuve que les sommes engagées ont été dûment acquittées par le salarié. L'ensemble des frais au titre de la réinstallation devra être engagé dans un délai de 3 mois maximum après le déménagement.

1.1.3.5. Indemnités de double résidence

Dans l'hypothèse du maintien temporaire d'une double résidence, la Banque remboursera le nouveau loyer pendant une période maximale de 3 mois, dans la limite de 1.500,00 €uros par mois et sous réserve de la fourniture de justificatifs. Les situations des salariés ayant des enfants scolarisés pourront faire l'objet de traitements spécifiques avec maintien, le cas échéant, du versement de l'indemnité jusqu'au terme des cours de l'année scolaire en cours.

1.1.3.6. Assistance au reclassement du conjoint -

Le conjoint contraint de quitter son emploi suite à la mutation du salarié de Fortis Banque France ayant accepté une mobilité géographique, nonobstant la prime de 2.500 €uros bruts prévues par l'article 12 de l'accord d'entreprise du 20 janvier 2005, bénéficiera, pour la recherche d'un nouvel emploi, du concours de l'Antenne Emplois pendant une durée maximale de six mois à compter de l'installation du conjoint dans le nouveau logement.

1.2. Mesures relatives au reclassement dans le Groupe Fortis en France

Ces mesures de reclassement, qui s'opèreront en lien avec l'ensemble des sociétés du Groupe Fortis en France emporteront, quoiqu'il en soit, maintien de l'ancienneté et de la rémunération annuelle brute de base.

En revanche, le statut collectif applicable sera celui en vigueur dans la société d'accueil.

1.2.1. Modalités d'information sur les postes vacants (Bourse aux emplois Groupe) –

La Direction des Ressources Humaines, en lien avec toutes les sociétés du Groupe, procédera à la mise à jour régulière sur l'Intranet FBF de la « Bourse aux emplois Groupe ».

1.2.2. Modalités de gestion des candidatures au niveau du Groupe –

Tous les salariés de la Banque, que la suppression de leur poste soit envisagée ou non par les suppressions envisagées, pourront être candidats à une mobilité professionnelle dans le Groupe.

Néanmoins, pendant la durée du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, les candidatures à une mobilité professionnelle feront naturellement l'objet d'une gestion spécifique dans les conditions évoquées ci-dessous.

- Les mobilités professionnelles des salariés de la Banque dont le poste n'est pas supprimé ne pourront être mises en œuvre que s'il apparaît, après étude approfondie, que le poste sollicité dans une société du Groupe ne peut être pourvu par un salarié dont le poste est supprimé au sein de FBF et que ce poste, en tout état de cause, n'aurait pas pu permettre son reclassement (priorité à la mobilité des salariés dont le poste est supprimé);

- En présence d'une offre de reclassement pour laquelle il apparaît que plusieurs candidats présentent des caractéristiques professionnelles jugées équivalentes par la société d'accueil et par la Banque, la priorité sera accordée à l'un ou l'autre des candidats en tenant compte tout d'abord de la date de dépôt de la candidature puis ensuite de l'ancienneté du collaborateur de date à date. Dans ce contexte, priorité sera alors accordée au salarié ayant la plus grande ancienneté ;

Le salarié candidat à un poste disponible dans une société du groupe informe la Direction des Ressources Humaines par courrier de sa volonté de postuler à cette offre.

Le salarié sera alors reçu, lors d'un entretien individuel, respectivement par un représentant de la Direction des Ressources Humaines de la Banque et par un représentant de la société d'accueil.

Les décisions négatives concernant ces demandes de mutation, notifiées par écrit, seront motivées par des critères objectifs.

En cas de réponse positive au terme de ces échanges, une convention tripartite de transfert sera formalisée. Celle-ci fera mention des éléments suivants :

- niveau de rémunération ;
- emploi (description de fonctions) ;
- lieu de travail ;
- date de prise de fonction.

Les salariés disposeront d'un délai de réflexion de 21 jours calendaires à compter de la date de première présentation du courrier pour notifier par écrit leurs décisions concernant la proposition de reclassement.

A défaut de réponse dans le délai de 21 jours calendaires, la proposition de reclassement sera considérée comme refusée.

En cas de réponse positive dans le délai de 21 jours calendaires, un courrier notifiant les conditions de mise en œuvre de la mobilité professionnelle sera formalisé et signé par le salarié.

Dans un délai de 5 mois calendaires s'il est non-cadre et de 3 mois calendaires s'il est cadre, à compter de sa prise de fonction, le salarié reclassé pourra se rétracter et opter pour l'intégration à l'un des dispositifs du présent projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi. Il devra faire connaître sa décision par courrier recommandée avec accusé de réception à l'attention de la Direction des Ressources Humaines.

Ce droit à rétractation n'est possible qu'une fois à savoir que la Banque ne formulera que deux propositions de reclassement. Le refus de la deuxième offre de reclassement entraînera rupture du contrat de travail pour motif économique.

1.2.3. Aide à la mobilité géographique -

Le dispositif d'aide à la mobilité géographique prévu à l'article 1.1.3. est applicable aux mesures relatives au reclassement au sein du Groupe en France.

1.3. Mesures relatives au reclassement dans le Groupe, à l'étranger

La législation en vigueur fait obligation à la Direction de proposer tout poste disponible au sein du groupe, y compris à l'étranger.

La Direction est néanmoins consciente des obstacles que constituent l'éloignement, les différences de langue, de culture et de niveau de salaire.

C'est pourquoi, ces solutions de reclassement ne seront proposées qu'aux salariés ayant exprimé un intérêt pour une mobilité à l'international.

A cette fin, les salariés seront invités, à l'issue de la procédure d'information/consultation du présent projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi, à préciser, par écrit, leur position par rapport à une éventuelle mobilité géographique à l'Etranger, intégrant le niveau minimum de pratique de la langue du pays ciblé ou de l'anglais.

Il sera procédé par Fortis Banque France à la recherche de postes disponibles dans le ou les pays mentionnés, en tenant compte des aspects législatifs en vigueur, du point de vue notamment des règles d'émigration (obtention de visa, de permis de séjour...).

1.3.1. Recherche et proposition des postes disponibles à l'étranger

La Direction des Ressources Humaines assurera le rôle de coordinateur des offres de reclassement à l'étranger.

Elle informera individuellement et par écrit les candidats à une mobilité à l'international, sur les postes répondant à leur souhait et à leur profil de compétences (localisation, environnement, langue, législation du travail, etc...).

Elle informera la Direction de l'entité d'accueil située à l'étranger, en lui transmettant toutes informations utiles sur le candidat. L'entité d'accueil pourra, le cas échéant, organiser un entretien avec le candidat.

Les frais de déplacement à l'étranger seront pris en charge par Fortis Banque, en tenant compte de l'éloignement du pays et des moyens de transport les plus appropriés (train, avion).

Après examen de la candidature, une réponse motivée sera formulée à l'intéressé.

En cas de réponse positive, celle-ci sera formalisée par un courrier précisant toutes les informations utiles sur le nouveau poste à l'étranger.

A réception de la proposition, le salarié bénéficiera de 30 jours calendaires pour confirmer par écrit son intérêt pour le poste proposé. A défaut de réponse dans ce délai, la Direction de Fortis Banque considérera qu'il s'agit d'une réponse négative et la proposition deviendra caduque.

1.3.2. Modalités des mobilités à l'international

Toute mobilité dans une autre entité à l'international fait l'objet de la signature d'un nouveau contrat de droit local dans la société d'accueil, avec reprise de l'ancienneté acquise dans l'entreprise par le salarié.

Il convient toutefois de noter que la prise d'un poste à l'international dépend également de la législation en vigueur dans le pays d'accueil du point de vue notamment de l'intégration des travailleurs étrangers sur son territoire (obtention d'un visa par exemple), indépendamment de la volonté de l'entreprise ou du groupe.

Le salarié reclassé pourra, dans un délai de 30 jours calendaires à compter de sa prise de fonction, se rétracter et opter pour l'intégration à l'un des dispositifs du présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi. Il devra faire connaître sa décision par courrier recommandée avec accusé de réception à l'attention de la Direction des Ressources Humaines. Le transfert de la famille sur le nouveau lieu de travail à l'étranger ne pourra intervenir qu'au terme de la période de rétractation.

Ce droit à rétractation n'est possible qu'une fois pour les mobilités à l'international. La Banque ne formulera qu'une proposition de reclassement à l'international. En revanche, la Banque pourra proposer une deuxième proposition de reclassement dans le Groupe en France. Le refus de la deuxième offre de reclassement en France entraînera rupture du contrat de travail pour motif économique.

1.3.3. Mesures d'accompagnement à la mobilité géographique internationale

Les salariés en mobilité internationale bénéficieront a minima des mesures de mobilité en France, en ce qui concerne l'indemnité de réinstallation, l'aide au déménagement, la double résidence, et l'indemnité de sauvegarde de l'emploi en adaptant les montants aux particularités du pays d'accueil.

Ces mesures seront définies entre le salarié, la Direction des Ressources Humaines et l'entité d'accueil et seront consignées dans un document écrit remis au salarié.

1.4. Mesures visant à assurer l'employabilité interne et à sécuriser les parcours professionnels internes

Dans l'optique de faciliter le reclassement interne, la Banque s'engage, dans les conditions évoquées ci-après à financer des mesures exceptionnelles de formation.

S'il apparaît, après examen de la Direction des Ressources Humaines, que des fonctions dans la Banque peuvent être assurées par un salarié dont le poste est concerné par un projet de suppression, moyennant une période de formation ou de reconversion, un plan de formation individualisé visant à la reconversion interne pourra être mis en place pendant une période de deux mois pour les non-cadres et de trois mois pour les cadres. Le terme de cette période de formation coïncidera avec la date de suppression du poste.

Au terme de ce plan de formation individualisé, le salarié intègre ses nouvelles fonctions pendant une période d'adaptation d'un mois pour les non-cadres et de deux mois pour les cadres.

Si la période d'adaptation dans le nouveau poste est jugée non concluante par la Banque, cette dernière recherchera un autre poste. Si la nouvelle période d'adaptation s'avère également non concluante, la rupture du contrat de travail pour motif économique pourra être prononcée. Dans ce contexte de fin de deuxième période d'adaptation à l'initiative de la Banque, le salarié bénéficiera, en complément de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 5.3.1., de l'indemnité complémentaire de licenciement prévue à l'article 5.3.2.

Par ailleurs, à compter de la prise de fonction (et donc au terme de la formation), le salarié reclassé pourra se rétracter dans un délai de 5 mois calendaires s'il est non-cadre et de 3 mois calendaires s'il est cadre et opter pour l'intégration à l'un des dispositifs du Plan de Sauvegarde de l'Emploi. Il devra faire connaître sa décision par courrier recommandé avec accusé de réception à l'attention de la Direction des Ressources Humaines.

Ce droit à rétractation n'est possible qu'une fois à savoir que la Banque ne mettra en œuvre que deux plans individuels de formation par proposition de reclassement. Le refus de la

deuxième offre de reclassement entraînera rupture du contrat de travail pour motif économique.

Afin de faciliter les opportunités de reconversion interne, la Banque pourra, après analyse de l'opportunité des demandes individuelles et dans le cadre d'une démarche individuelle, participer au financement de bilans de compétences. Les salariés pourront également utiliser leur droit individuel à la formation (DIF) ou bénéficier, dans le respect des règles en vigueur, d'un congé spécifique de formation pour effectuer ce bilan.

ARTICLE 2 : Mesures relatives à la durée du travail

2.1. Salariés éligibles

Afin de sauvegarder des emplois, le salarié appartenant à une catégorie professionnelle concernée par une suppression de poste pourra opter pour un passage à temps partiel hebdomadaire par rapport au temps de travail pratiqué par le salarié au moment de la demande.

Cette disposition, fondée sur le volontariat, est soumise à la validation de la Direction des Ressources Humaines et de la hiérarchie concernée quant au nombre de bénéficiaires et est conditionnée par la nécessité de conserver des emplois pour le personnel concerné par les suppressions de postes et sous réserve de la non fermeture du site où le salarié est affecté.

Cette appréciation est fonction de deux critères :

- La fonction occupée par le salarié volontaire au passage à temps partiel ;
- Les besoins et les nécessités de service des activités conservées.

Elle est conditionnée par un passage à temps partiel d'une durée minimum de 3 ans à l'issue duquel le salarié devra exprimer son souhait de revenir à temps plein ou de prolonger son temps partiel. Dans ce dernier cas, il ne pourra bénéficier à nouveau des aides prévues dans le Plan de sauvegarde de l'emploi.

2.2. Mesures visant à favoriser le passage à temps partiel

Afin de réduire les suppressions d'emploi envisagées, et sous réserve du respect des dispositions du point précédent, les parties souhaitent mettre en place des mesures incitatives au passage à temps partiel.

Tenant compte des contraintes de service, les modalités d'accès au temps partiel dans le cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi sont les suivantes :

- Travail à mi-temps (1/2) ;
- Travail à temps partiel à 4/5^{ème} ;

Les modalités de passage à temps partiel (aménagement horaires, journées hebdomadaires, etc...) feront l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Tout salarié à temps plein, acceptant par avenant à son contrat de travail de passer à temps partiel pendant 3 ans minimum, si ce passage à temps partiel peut permettre d'éviter un licenciement, recevra une indemnité compensatrice de passage à temps partiel (I.C.P.T.P.) égale à :

- 10 mensualités (salaire de base hors rémunération variable) pour un passage à mi-temps ;
- 4 mensualités (salaire de base hors rémunération variable) pour un passage à 4/5^e

Cette indemnité (I.C.P.T.P.) sera versée lors de la signature de l'avenant au contrat de travail.

A titre exceptionnel, le salarié ayant accepté un passage à temps partiel dans le cadre du présent dispositif pourra, avant le terme des 3 années contractuelles, reprendre son activité à temps plein s'il justifie d'un cas de force majeur ou d'un motif grave validé par la Commission Paritaire de Suivi du PSE (perte d'emploi du conjoint, surendettement, divorce, etc...).

Toute demande de retour à plein temps n'entrant pas dans les dispositions prévues ci-dessus, entraînera la restitution de tout ou partie du montant de l'indemnité déjà versée (prorata de la période restant à courir).

Par ailleurs, pendant la durée du temps partiel, une prime sera versée mensuellement afin de garantir un salaire égal à :

Temps de travail	Salaire + prime mensuelle
4/5 ^e	86 % du salaire de base (80 + 6)
1/2	62 % du salaire de base (50 + 12)

Cette prime est exprimée en pourcentage du salaire annuel de base à temps plein (hors prime) et son versement sera réparti sur 13 mois.

2.3. Dispositions diverses sur le passage à temps partiel

Dans le souci de favoriser le passage à temps partiel permettant de limiter l'impact sur l'emploi, les parties conviennent ce qui suit :

Dans l'hypothèse où le salarié ayant accepté de passer à temps partiel pour éviter un licenciement dans le cadre du dispositif ci-dessus, devait être concerné, à terme, par une mesure de licenciement pour motif économique, les parties conviennent que l'indemnité de licenciement serait calculée sur la base du salaire à taux plein.

ARTICLE 3 : Mesures de gestion en vue de sauvegarder l'emploi

La Banque s'engage à procéder à une analyse approfondie, directions par directions, départements par départements, des opportunités de sauvegarde de l'emploi au moyen d'une limitation du recours aux heures supplémentaires, dans la limite du possible.

De même, le recours aux contrats précaires serait limité au strict minimum et lorsqu'aucune autre solution ne pourra être mise en œuvre.

Toutefois, dans le cadre du volontariat, et pour permettre à un salarié volontaire au départ et dont le projet nécessite le départ avant la date de la suppression de son poste, l'entreprise pourra recourir à un contrat temporaire. Le comité d'entreprise et la commission de suivi seront alors concertés sur ce point.

ARTICLE 4 : Structure d'information des salariés

Tous les salariés auront la possibilité, s'ils le souhaitent, d'avoir un entretien confidentiel, avec les consultants extérieurs, sur les mesures du Plan de Sauvegarde de l'Emploi. Cet entretien aura pour objet de les aider dans leurs démarches et décisions ultérieures. La localisation de cet espace d'information fera l'objet d'une communication générale par la Direction des Ressources Humaines.

Cette structure d'information sera accessible à tous les collaborateurs du 2 janvier 2008 au 31 janvier 2008.

ARTICLE 5 : Volontariat et aide au reclassement externe

5.1. Salariés concernés

Sont concernés les salariés en Contrat à Durée Indéterminée sous réserve :

- qu'ils occupent un emploi concerné par les suppressions de postes au sein de son entité d'affectation (cf. projet de réorganisation) (**volontaires niveau de priorité 1**) ;
- ou à défaut, s'ils n'appartiennent pas à une catégorie professionnelle concernée ou à une entité d'affectation concernée, que leur départ permette de sauvegarder l'emploi d'un salarié concerné par ledit projet et justifiant des compétences requises pour occuper avec ou sans une formation d'adaptation, le poste du salarié volontaire, (**volontaires niveau de priorité 2**) ;
- que leur projet conduise, immédiatement ou à terme à une solution professionnelle et qu'il ait été validé ;
- que leur départ ne nécessite pas un recrutement externe pour les remplacer ;
- qu'ils déclarent par écrit leur volontariat et que celui-ci soit accepté par l'entreprise ;
- que leur départ soit en cohérence avec le nombre d'emplois concernés par le projet de réorganisation prévue dans le document « Livre IV » ;

5.2. Modalités du volontariat

Au terme de la procédure d'information et de consultation au titre du présent Livre III du code du travail, tous les salariés seront informés sur les modalités précises du volontariat dans le cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

La période de volontariat sera ouverte du 1^{er} février 2008 au 29 février 2008 pour tous les salariés.

Les demandes de départ volontaire se feront au moyen d'un formulaire annexé à une circulaire établie par la Direction des Ressources Humaines qui en accusera réception (Lettre Recommandée avec Accusé de Réception ou remise en main propre).

Les demandes de volontariat à une reconversion externe feront l'objet de traitements différenciés selon que les salariés concernés se trouvent en situation de priorité 1 ou de priorité 2.

Cependant, les parties conviennent que les collaborateurs ayant au moins 55 ans révolus à la date du terme de la période de volontariat (soit le 29 février 2008) pourront, que leur poste soit supprimé ou non, se porter volontaires au départ. Les demandes de ces derniers seront alors acceptées de manière automatique. La date de rupture de leurs contrats de travail interviendra au plus tard 9 mois après le terme de la période de volontariat ; ce délai, avec l'accord du salarié, pourra être prolongé. Cette mesure vise à assurer le reclassement des salariés dont le poste est supprimé.

- **Priorité 1** : La Banque prend l'engagement de répondre aux salariés en priorité 1 dans les 15 jours calendaires à compter du terme de la période de volontariat ;

La Banque indiquera la date de leur départ qui correspondra à la date de la suppression du poste. Néanmoins, et à titre exceptionnel, s'ils apportent la preuve d'une offre d'emploi ferme en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée d'une durée minimum de 12 mois, les salariés pourront quitter l'entreprise dans un délai qui ne pourra être supérieur à 2 mois à compter de la date de présentation de l'offre ferme d'emploi.

Si le nombre de volontaires en priorité 1 est supérieur au nombre de poste supprimés dans le périmètre considéré, le départage interviendra dans les conditions suivantes :

- 1 : Le salarié le plus âgé sera prioritaire (date de naissance) ;
- 2 : Si les salariés ont le même âge, le salarié ayant la plus grande ancienneté dans l'entreprise de date à date sera prioritaire ;

Les réponses négatives seront apportées sur la base des critères évoqués ci-dessus.

- **Priorité 2** : La Banque prend l'engagement de répondre aux salariés en priorité 2 dans les 3 mois calendaires à compter du terme de la période de volontariat soit au plus tard le 30 mai 2008.

Tenant compte des demandes de départ volontaire de salariés dont le poste n'est pas supprimé au terme de la période de volontariat, la Banque mettra tout en œuvre pour assurer le reclassement interne des salariés concernés par une suppression de poste et non volontaires à une reconversion externe.

La Banque s'engage notamment à tout mettre en œuvre pour trouver des solutions à ces salariés y compris par mutations successives et au moyen de plans de formations individualisés permettant, le cas échéant, les reconversions nécessaires.

Aussi, la Banque soumettra à la Commission de Suivi du PSE un document dans lequel figureront les possibilités de permutations et de mobilités en cascade permettant d'assurer le reclassement des salariés en priorité 1 qui ne se seront pas déclarés volontaires (liste des salariés volontaires, salariés non volontaires en priorité 1, mesures visant à assurer l'objectif de reclassement etc...).

Dans cette hypothèse, le salarié volontaire de priorité 2 pourra quitter l'entreprise à compter de la date de suppression du poste du salarié reclassé.

Si le nombre de volontaires de priorité 2 est supérieur au nombre de postes supprimés, le départage interviendra dans les conditions suivantes :

1 : Le salarié le plus âgé sera prioritaire (date de naissance) ;

2 : Si les salariés ont le même âge, le salarié ayant la plus grande ancienneté dans l'entreprise de date à date sera prioritaire ;

Les réponses négatives aux demandes de volontariat des salariés en priorité 2 feront l'objet de réponses motivées. Le suivi de ce traitement sera assuré par la Commission de Suivi du PSE.

Les salariés ayant demandé l'application du dispositif de départ volontaire (priorité 1 ou 2) pourront se rétracter pour cas de force majeure ou motif grave validé par la Commission Paritaire de Suivi du PSE au plus tard la veille de la notification de la rupture du contrat.

Le contrat de travail du salarié volontaire étant rompu dans le cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, la rupture s'analysera en un licenciement pour motif économique.

5.3. Modalités de calcul des indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi

5.3.1. Modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement

Le montant de l'Indemnité Conventionnelle de licenciement est égal à ½ mois pondéré par semestre complet d'ancienneté dans la profession bancaire.

Sont pris en compte dans le calcul de cette indemnité les 13 mois de salaire de base mais également la prime de « performance » versée en avril au titre de la réalisation des objectifs fixés. La prime de « performance » est prise en compte dans la limite de 35.000,00 €uros.

L'indemnité conventionnelle de licenciement est limitée à 24 mensualités tant pour les non-cadres que pour les cadres.

En application des dispositions légales et jurisprudentielles, la date de référence pour déterminer l'ancienneté du salarié permettant le calcul du montant de l'indemnité de licenciement est le jour de la première présentation de la lettre emportant rupture du contrat.

5.3.2. Modalités de calcul de l'indemnité complémentaire de licenciement

Les salariés licenciés pour motif économique bénéficieront, en complément de l'indemnité conventionnelle de licenciement, prévue à l'article 5.3.1., de l'indemnité complémentaire de licenciement dans les conditions ci-dessous :

- 12 mois¹ pour les salariés âgés de 45 à 54 ans ;
- 9 mois¹ pour les salariés âgés de 55 à 56 ans ;
- 6 mois¹ pour les salariés âgés de 57 ans ;

et de 6 mois¹ pour les salariés justifiant de 30 années d'ancienneté dans l'entreprise ;

Le salaire annuel brut (base temps plein) servant de base au calcul de la majoration n'est pris en compte que dans la limite de 60.000,00 Euros. Cependant, il ne pourra pas être inférieur à 28.000,00 Euros.

Ces deux limites seront calculées prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

Pour autant, pour les salariés à temps partiel bénéficiant du dispositif de l'accord du 12 mai 2003 sur l'aménagement du temps de travail, le calcul des indemnités s'opèrera sur le salaire annuel brut y compris prime de l'accord d'entreprise (ex : 80 % + prime de 4% = 84 % pour base de calcul).

Pour déterminer l'âge et l'ancienneté des salariés bénéficiant des indemnités évoquées ci-dessus, les parties décident de retenir la date de première présentation de la lettre emportant rupture du contrat.

5.3.3. Modalités de calcul de l'indemnité complémentaire de départ volontaire

Les salariés volontaires à un projet de reconversion externe perçoivent, en complément des indemnités prévues aux articles 5.3.1. et 5.3.2., une Indemnité Complémentaire de Départ Volontaire (ICDV) égale à 6 mois de salaire pondéré².

5.4. Mesures d'aide au reclassement externe

5.4.1. Plan de formation individualisé

¹ Salaire de base hors rémunération variable (13 mois)

² Même base de calcul que pour l'indemnité de licenciement à savoir le salaire annuel brut de base (13 mois) complété de la prime de performance

Les salariés volontaires pourront, si nécessaire, bénéficier de formations destinées à mettre en œuvre leur projet professionnel et en assurer la réussite.

A ce titre, les Antennes Emplois apporteront aux salariés concernés la possibilité de construire un « plan de formation individualisé » adapté à son projet validé.

A cet effet, un budget individuel par salarié, dans la limite de 5.000,00 €uros, pourra être alloué pour différents programmes de formation, tels que :

- Validation des acquis de l'expérience (V.A.E.) ;
- Formations d'adaptation : renforcement des compétences, adaptation à un poste cible
- Formations de reconversion sur un autre métier
- Formations diplômantes ou qualifiantes
- Etc...

En fonction de la dotation globale allouée pour la formation reconversion, la Banque pourra allouer exceptionnellement un complément de budget individuel dès lors que celui-ci serait nécessaire et qu'il resterait dans le budget global imparti.

5.4.2. Aide à la création d'entreprise

Les salariés désireux de créer leur propre entreprise bénéficieront, pendant 6 mois, de l'aide d'un consultant spécialisé dans la création d'entreprise qui sera à la disposition des salariés qui souhaitent créer leur propre emploi.

Le salarié ayant un projet de création d'entreprise ou de reprise d'activité fera l'objet d'une démarche et d'une assistance particulière développée par un conseiller spécialisé de l'Antenne Emplois Projets.

Cet accompagnement spécifique repose sur :

1. Un travail de bilan spécifique aidant le salarié à passer du stade de l'idée au stade du projet et à prendre sa décision de créer ou non son entreprise en fonction de ses caractéristiques personnelles et des données fournies par l'examen de son projet (adéquation homme/projet).
2. Un accompagnement tout au long de l'élaboration de son projet qui s'articule autour des axes suivants :

→ La formalisation du projet

- Contraintes et motivations :
 - environnement familial,
 - rythme de travail,
 - engagements quotidiens,
 - ce dont le candidat dispose : revenus et patrimoine.
- Le plan de financement :

- investissements (besoins),
 - fonds propres et concours bancaires (ressources),
 - constitution du dossier bancaire, études des garanties mobilisables, aide à l'obtention de subventions diverses.
- L'étude du couple Produit / Marché.
 - Etude de la politique commerciale, des facteurs-clés de succès, du chiffre d'affaires prévisionnel.
 - Choix des formes d'exploitation envisageables.
 - Présentation du projet sous ses aspects commerciaux et financiers.
 - Motiver les appréciations sur les points forts et points faibles

→ **La mise à disposition et la sélection d'opportunités**

- Contacts avec les professionnels,
- Recherche dans la presse spécialisée,
 - Offres de possibilités par des prescripteurs divers : experts comptables, notaires, agents en négoce de fonds de commerce.

Le travail d'élaboration se finalisera par la production d'un dossier qui présentera le projet et constitue un argumentaire pour convaincre les futurs partenaires (banquiers, fournisseurs....), mais qui doit aussi permettre à un interlocuteur extérieur de prendre position sur le projet.

Les créateurs/repreneurs d'entreprise, bénéficieront des mesures complémentaires suivantes :

- Versement d'une indemnité complémentaire individuelle forfaitaire, dont le montant est fixé à 15.000,00 € bruts, sur présentation de l'immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés ou tout autre document justificatif approprié et sous réserve que ce projet constitue leur activité principale.

L'Antenne Emplois Projets entreprendra toute démarche utile de coordination afin de permettre au salarié, de bénéficier le cas échéant des aides publiques en coopération avec les organismes du service public de l'emploi (Assedic, ANPE...).

5.4.3. Aide aux entretiens d'embauche externe

Les salariés pourront bénéficier de deux jours (ou 4 demi-journées) d'absence rémunérée pour se rendre à chacun des entretiens d'embauche hors de leur région d'affectation.

Les frais de voyage seront remboursés sur la base du tarif SNCF Aller/Retour 2ème classe.

Les frais d'hébergement seront remboursés sur la base d'un forfait de 60,90 €uros et sous réserve de la fourniture de justificatifs.

5.5.4. Antenne Emploi : Reconversion externe

Afin d'accompagner chaque salarié dans son repositionnement professionnel, une « Antenne Emploi Fortis» sera mise à la disposition des salariés.

L'accompagnement des salariés et l'animation de cette Antenne Emploi seront assurés par deux cabinets spécialisés, sélectionnés par la Banque, en tenant compte de leurs niveaux compétences.

L'Antenne Emploi sera une antenne spécifiquement dédiée à Fortis Banque France et réservée aux collaborateurs de Fortis Banque France.

L'Antenne Emploi sera constituée d'équipes dédiées de consultants qui assureront des permanences adaptées au nombre de salariés à accompagner localement.

Disposant d'un local spécifique et de moyens adaptés, l'Antenne Emploi est un lieu de communication, d'assistance et de travail.

Dans le cadre de cette Antenne Emploi, les salariés auront la possibilité :

- Au cours d'un entretien individuel d'exprimer leurs attentes, de compléter leur information sur le fonctionnement de l'Antenne Emplois et éviter ainsi les déperditions ultérieures dans la recherche de postes ;
- De déterminer leurs choix professionnels à travers une identification de leurs compétences, de leurs contraintes, de leurs opportunités et de leurs aspirations personnelles ;
- De se préparer à aborder le marché de l'emploi par l'acquisition de techniques et de méthodes de travail : rédaction de CV et de lettres de motivation, préparation aux entretiens de sélection et d'embauche ;
- D'être accompagné et suivi individuellement autant que de besoin par le même conseiller dans sa recherche d'emploi (y compris pendant la période d'intégration), et en matière de choix et de formalisation de projets personnels (création de son propre emploi) ;

En complément des démarches personnelles que chaque salarié mènera pour son propre compte, les conseillers exploiteront les potentialités d'embauche et proposeront aux salariés des emplois compatibles et disponibles (voir paragraphe ci-après sur les offres valables d'emplois).

L'Antenne Emploi sera ouverte au terme de la procédure d'information consultation du présent projet de PSE (ou plus tôt avec l'accord formel du comité d'entreprise).

Prestations de l'Antenne Emploi

Le rôle de l'Antenne Emplois est d'accompagner les salariés concernés par les suppressions d'emploi.

Les conseillers « Antenne Emplois » doivent :

- Prendre en compte les situations particulières des salariés et rechercher les informations susceptibles de répondre à leurs préoccupations,
- Réaliser un bilan professionnel ou un bilan de compétences pour les guider dans leur orientation professionnelle,
- Informer les salariés et leur famille sur les démarches administratives dans le cadre d'une mobilité géographique nationale et internationale.

Pour les salariés ayant un projet professionnel identifié :

- **Si le projet est déjà engagé par le salarié :**
 - s'assurer que le projet exposé est fiable de façon à pouvoir le valider,
 - s'attacher à créer toutes les conditions nécessaires à la réussite de sa concrétisation.
- **Si le projet n'est pas encore engagé par le salarié, le conseiller peut l'aider à construire et guider ses démarches en :**
 - Donnant des éléments sur les opportunités du bassin d'emploi et les entreprises qui recrutent,
 - En recherchant des postes susceptibles de lui convenir par une prospection complémentaire auprès des entreprises du bassin,
 - préparant le salarié, si celui-ci en fait expressément la demande et avec l'accord de la direction, à concrétiser son projet par la mise à jour de son CV, l'aide à la rédaction de sa lettre de candidature, la préparation de son entretien de recrutement,...
 -

Ainsi, les conseillers recevront tous les salariés qui le souhaitent pour :

- Répondre à leurs interrogations quant à leur devenir professionnel et les informer du soutien qu'ils sont en droit d'attendre de la part des conseillers quelle que soit leur situation et les conduire à l'envisager plus sereinement,
- Leur fournir toutes les informations propres à alimenter leur réflexion quant à un repositionnement professionnel,
- Les accompagner dans cette réflexion et étudier notamment avec eux la faisabilité d'une mobilité professionnelle,
- Les soutenir dans leurs démarches s'ils souhaitent profiter de l'opportunité pour concrétiser un projet personnel et/ou professionnel latent,
- Leur proposer éventuellement de réaliser, s'ils en expriment le besoin, un bilan professionnel d'évaluation/orientation.

Moyens de l'Antenne Emplois

L'Antenne Emplois sera localisée dans des locaux loués par Fortis Banque France et retenu pour l'accompagnement des salariés. Il disposera de moyens de télécommunication, informatique, presse et documentation.

Le dimensionnement de l'équipe sera fonction du nombre de salariés désirant utiliser cette structure.

L'accompagnement sera réalisé par entretiens individuels. Toutefois des réunions collectives thématiques pourront être organisées localement (si le nombre de salariés à accompagner le justifie) pour alimenter la réflexion.

Ces ateliers pourront concerner :

- la création/ reprise d'entreprise,
- la campagne de recherche efficace,
- l'utilisation de son réseau de connaissance,
- ...

Engagements des conseillers

Les Conseillers de l'Antenne Emploi sont tenus à la confidentialité absolue des informations personnelles communiquées par les salariés.

Définition des Offres Valables d'Emploi (O.V.E.)

Deux Offres Valables d'Emploi, au minimum, devront être proposées au collaborateurs ayant recours à l'Antenne Emploi, dans le cadre d'une reconversion externe.

Les parties entendent définir les critères d'une Offre Valable d'Emploi en externe :

Les critères d'une Offre Valable d'Emploi (O.V.E.) sont les suivants :

- Un Contrat à Durée Indéterminée ;
- Ou un Contrat à Durée Déterminée d'au moins 12 mois ;
- Une rémunération annuelle brute de base ne pouvant être inférieure à 80 % de la rémunération annuelle brute de base au sein de la Banque ;
- Un niveau de qualification comparable ;
- Une localisation géographique précise du poste (dans le bassin d'emploi ou dans un périmètre défini et formalisé par écrit avec les consultants de l'Antenne Emploi) ;
- Une date précise de prise de fonctions ;
- Le cas échéant, les modalités de la formation préalable à la prise de fonction ;

ARTICLE 6 : Préavis de licenciement

Le préavis de licenciement est fixé à 4 mois pour tous les salariés (cadres et non cadres).

Pour les salariés ayant recours à l'Antenne Emploi, le préavis de licenciement est fixé à 6 mois.

Cette période de 6 mois est majorée de 3 mois pour les salariés dont l'âge est compris entre 45 ans et 56 ans révolus.

En outre, les salariés ayant recours à l'Antenne Emploi seront dispensés d'exécuter la période de préavis de licenciement afin de leur permettre soit la recherche d'un nouvel emploi, soit la réalisation d'un projet professionnel.

Ces durées de préavis incluent le congé de reclassement prévus ci-dessous (4 mois)

ARTICLE 7 : Le congé de reclassement

Les parties reconnaissent que le préavis non effectué d'une durée de 4 mois minimum prévu ci-dessus est au moins égal à la durée du congé de reclassement de 4 mois et s'avère donc nécessairement plus favorable qu'un congé de reclassement partiellement indemnisé.

En effet, le salarié bénéficiera pendant toute la période de préavis non effectué de l'ensemble des dispositions relatives au reclassement externe (Antenne Emploi, outils de formation adaptés, outplacement, aide à la réalisation du projet professionnel etc...) et percevra la totalité de son salaire.

Par ailleurs, les parties conviennent qu'en tout état de cause, quand bien même le projet externe aboutirait avant le terme du préavis de 4 mois, celui-ci sera intégralement payé par la Banque.

Le bénéfice de cette période de préavis et les possibilités d'accès au dispositif de reclassement externe, feront l'objet d'une information systématique des salariés concernés, à l'instar des modalités d'information sur le congé de reclassement.

ARTICLE 8 : Indemnité compensatrice de perte de salaire (I.C.P.S.)

Si un salarié dont le poste est supprimé apporte la preuve qu'il dispose d'une proposition ferme et définitive d'emploi à l'extérieur de la Banque mais à des conditions de rémunérations inférieures à celle dont il bénéficiait au sein de Fortis Banque France, il percevra, pendant deux ans, une indemnité visant à compenser ce différentiel entre la nouvelle et l'ancienne rémunération annuelle brute de base selon le barème suivant :

- 100% du différentiel les 12 premiers mois ;
- 50% du différentiel les 12 mois suivants ;

Cette indemnité compensatrice de perte de salaire ne pourra excéder la somme globale de 10.000 € bruts les 12 premiers mois et de 5.000,00 € la seconde année ;

Le différentiel se calcule au terme des 12 premiers mois³ sur justificatif de la perte réelle de salaire et au terme des 12 mois suivants, dans les mêmes conditions.

Cette disposition n'est pas exclusive des dispositions relatives aux départs volontaires qui pourront, le cas échéant, être cumulées.

Par ailleurs, ces dispositions sont valables tant pour les reclassements en interne (Groupe) qu'en externe.

ARTICLE 9 : Maintien du Contrat de Travail jusqu'au 60^e anniversaire avec dispense totale d'activité

9.1. Conditions du Dispositif

Les salariés âgés de 57, 58 et 59 ans peuvent demander le bénéfice de ce dispositif de dispense totale d'activité avec versement de l'allocation prévue à l'article 9.2.

Un avenant au contrat de travail, signé par la Banque et le salarié concerné, indiquera que la relation contractuelle prendra fin normalement au 60^e anniversaire.

En contrepartie, le salarié percevra l'allocation et l'indemnité prévues à l'article 9.2. ci-après.

Les salariés qui intégreront le présent dispositif ne bénéficieront pas des indemnités prévues à l'article 5.3. et ne pourront prétendre au bénéfice des autres mesures d'accompagnement prévues dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

9.2. Mesures du Dispositif

L'allocation brute qui sera versée mensuellement sera calculée de la manière suivante :

- 70 % du salaire brut⁴ ;

Le dispositif est garanti jusqu'au 60^{ème} anniversaire du salarié.

Par ailleurs, une indemnité de perte de salaire de 9 mensualités du salaire annuel brut de base sera versée lors de la mise en œuvre de la dispense d'activité.

9.3. Garanties du dispositif

Les cotisations sociales patronales et salariales continuent à être prélevées sur le salaire perçu.

³ Salaire cumulé sur 12 mois à savoir salaire annuel brut de base et prime de performance

⁴ Salaire annuel brut de base + prime de « performance »

Les cotisations versées au régime d'assurance vieillesse du régime général de la Sécurité Sociale permettront la validation des trimestres pendant la durée du dispositif.

Par ailleurs, sous réserve de l'accord des caisses de retraite complémentaire, les cotisations seront calculées sur la base du salaire annuel brut de base avant adhésion au dispositif.

En ce qui concerne l'assurance complémentaire maladie, les salariés ayant adhéré au présent dispositif seront couverts au même titre que les actifs jusqu'au terme de la période de dispense (au plus tard jusqu'au 60^e anniversaire).

ARTICLE 10 : Mesures spécifiques complémentaires pour les salariés de 50 ans et plus

Consciente des efforts supplémentaires auxquels les salariés de 50 ans et plus peuvent se trouver confrontés, la Banque souhaite, en complément des mesures générales exposées dans le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi, leur assurer un traitement spécifique au moyen des dispositions suivantes :

- Les salariés non volontaires âgés d'au moins 50 ans seront, à compétences professionnelles jugées équivalentes par la Banque, prioritaires sur les postes proposés au reclassement interne ;
- La Banque veillera à les maintenir le plus longtemps possible dans leurs activités afin de maximiser les possibilités de reclassement interne;
- Les Antennes Emplois leur apporteront un soutien renforcé dans le cadre de leur repositionnement professionnel

ARTICLE 11 : Mesures diverses

11.1. Participation et plan d'épargne d'entreprise

Les droits acquis au titre de la participation et les droits investis dans le Plan d'Épargne d'Entreprise de la Banque pourront être débloqués par les salariés licenciés qui en feront la demande.

11.2. Prêts en cours

Les prêts contractés auprès de la Banque par les salariés licenciés dans le cadre du présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi seront maintenus aux conditions contractuelles.

Par ailleurs, en cas de résiliation anticipée des prêts, le remboursement s'effectuera sans pénalité.

11.3. Régimes Mutuelle & Prévoyance

Le souhait de bénéficier de l'un et/ou l'autre des régimes ci-après devra être formulé dès l'entrée dans l'un des dispositifs de reconversion externe.

11.3.1. Mutuelle

Les salariés licenciés, qui n'exercent pas d'activité professionnelle et qui bénéficient d'une indemnisation ASSEDIC, peuvent conserver le bénéfice de la mutuelle en acquittant uniquement de la part « salariale »⁵ de cotisation :

- pendant 18 mois s'ils ont moins de 50 ans ;
- pendant 36 mois s'ils ont entre 50 et 55 ans ;
- jusqu'à leur 60^e anniversaire s'ils ont plus de 55 ans ;

Au-delà de leur 60^e anniversaire, ils devront s'acquitter, s'ils souhaitent conserver le bénéfice du régime, d'une cotisation « retraite ».

11.3.2. Prévoyance

Sous réserve de s'acquitter d'une cotisation égale à 40 % de la cotisation versée par l'employeur pour le collègue « actif », tous les salariés volontaires à un départ en vue d'une reconversion externe, peuvent bénéficier du régime de prévoyance dans les limites et conditions suivantes :

- pendant 18 mois s'ils ont moins de 50 ans ;
- pendant 36 mois s'ils ont entre 50 et 55 ans ;
- jusqu'à leur 60^e anniversaire s'ils ont plus de 55 ans ;

Les prestations assurées sont alors les suivantes :

- Maladie : 50 % du salaire de référence sur la tranche A et B sous déduction des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale

- Capital décès : 1 an de salaire ;

- Invalidité 2^e/3^e catégorie : indemnité égale à 57 % du salaire de référence au moment du départ de l'entreprise, déduction faite de la rente versée par la Sécurité Sociale.

ARTICLE 12 : Détermination de l'ordre des licenciements

La durée du plan de sauvegarde de l'emploi, basé sur le volontariat, est de 24 mois. Néanmoins, et en application des dispositions légales et réglementaires, les parties entendent

⁵ La part « employeur », 60%, restant à la charge de la Banque

organiser l'ordre des licenciements en cas de licenciements contraints au terme de la période de 24 mois.

Dans l'optique de pondérer les critères définis à l'article 29-2 de la Convention Collective de la Banque, les parties entendent attribuer des points aux différents critères et intégrer un critère supplémentaire tenant à l'âge.

La pondération s'opèrera dans les conditions suivantes :

➔ Les parties décident que 30 points doivent être attribués à tous les salariés au titre de leur valeur professionnel.

➔ Charge de famille : 40 points maximum :

- Célibataire et/ou divorcé sans enfant : 10 points ;
- Marié sans enfant à charge : 15 points ;
- Marié avec 1 ou 2 enfants à charge : 25 points ;
- Marié avec 3 enfants et plus à charge : 35 points ;
- Parent isolé (1 enfant ou plus à charge) : 40 points ;
- Salarié handicapé (COTOREP) : 40 points ;

➔ Ancienneté professionnelle dans l'entreprise : 30 points maximum :

- ≥ 30 ans : 30 points ;
- $20 \text{ ans} \leq x < 30 \text{ ans}$: 25 points ;
- $15 \text{ ans} \leq x < 20 \text{ ans}$: 20 points ;
- de $9 \text{ ans} \leq x < 15 \text{ ans}$: 15 points ;
- de $5 \text{ ans} \leq x < 9 \text{ ans}$: 10 points ;
- Moins de 5 ans : 5 points ;

➔ Age : 25 points maximum :

- ≥ 57 ans : 10 points ;
- $55 \text{ ans} \leq x < 57 \text{ ans}$: 20 points ;
- $46 \text{ ans} \leq x < 55 \text{ ans}$: 25 points ;
- $35 \text{ ans} \leq x < 46 \text{ ans}$: 15 points ;
- $25 \text{ ans} \leq x < 35 \text{ ans}$: 10 points ;
- Moins de 25 ans : 5 points ;

Par ailleurs, les parties entendent définir le champ d'application des critères relatif à l'ordre des licenciements :

Le champ d'application des critères est celui défini dans le calendrier des suppressions de poste annexé au Plan de Sauvegarde de l'Emploi à savoir « Affectation » et « Emploi ».

ARTICLE 13 : Application et suivi du Plan de sauvegarde de l'emploi

13.1. Durée d'application du PSE

Les dispositions du présent projet de plan de sauvegarde l'emploi seront applicables dès la fin de la procédure d'information consultation au titre du Livre III du code du travail (ou plus tôt sur certaines mesures avec l'accord du comité d'entreprise) et cesseront de s'appliquer le 31 Décembre 2009.

13.2. Information des salariés

A l'issue de la procédure d'information et de consultation du Comité d'Entreprise, le Plan de Sauvegarde de l'Emploi définitif sera mis à disposition des salariés dans chacun des sites concernés par le projet de réorganisation, ainsi qu'au sein de l'Antenne Emploi.

13.3. Commission paritaire de suivi du PSE

La Banque souhaite mettre en place une Commission de Suivi du présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

La Commission de Suivi se réunira mensuellement jusqu'au terme de l'activité de l'« Antenne Emplois ». Elle veillera au bon déroulement et à la bonne application des mesures du Plan de Sauvegarde de l'Emploi et sera, à ce titre, informée du nombre de départs volontaires, du nombre de reclassement internes, de l'état d'avancement des missions des « Antennes Emplois » etc...

Cette Commission de Suivi, qui sera mise en place au terme de la procédure de consultation des Instances Représentatives du Personnel sera composée :

- de représentants de la Direction Générale de la Banque et de la Direction des Ressources Humaines (3 à 4 maximum) ; si nécessaire, et à titre consultatif, les hiérarchies des services concernés ; (8 points)
- du secrétaire du Comité d'Entreprise ; (1 point)
- du secrétaire du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ; (1 point)
- d'un Délégué Syndical par organisation syndicale (6) ; (6 points)

Le cas échéant, les intervenants de l'« Antenne Emploi » pourront participer aux réunions de la Commission ;

La Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sera informée du calendrier des réunions, et pourra si elle souhaite participer à ces commissions.

Fonctionnement de la commission

La commission se réunira au moins une fois par mois dès la fin de la procédure d'information consultation du présent PSE.

Les comptes rendus seront établis par la Direction.

Le calendrier des réunions sera défini en séance par période de 3 mois.

Rôle de la commission

De façon non limitative, la commission sera en charge des points suivants :

- suivi du volontariat au départ ;
- suivi des reclassements internes - des refus de mobilité – et des temps partiels ;
- suivi des postes ouverts et de leur publication ;
- examen de toute difficulté résultant de l'application du plan de sauvegarde de l'emploi ;
- arbitrage de tout cas litigieux, si nécessaire ;
- examen des tableaux de bord présentés par le cabinet en charge de l'accompagnement des salariés ;
- suivi de toutes les données statistiques relatives à l'application du plan de sauvegarde de l'emploi ;
- examen des demandes de déplacements en dehors du cadre régional pour une recherche d'emploi, conditionnant le remboursement des frais de transport.
- Assurer et participer au suivi des conditions de départage en application des dispositions de l'article 5.2. du présent accord.

ARTICLE 14 : Durée - Application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Son application prend fin de plein droit, sans autre formalité, le 31 décembre 2009.

ARTICLE 15 : Dépôt - Publicité

Le présent accord sera déposé, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts-de-Seine. Un exemplaire sera également déposé au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie signataire.

Fait à Puteaux, le

Pour Fortis Banque France

Maxime JADOT
Président du Directoire

Michel TABARY
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

Michel CHATELLIER
Marie-Sylvie GARCIA
C.F.D.T.

Jean-Marc MERIENNE
Bernard ROUSSEAU
C.F.T.C.

Claude MARCHAND
Francesco PIGA
C.G.T.

Marc BIANCHI
Jean-Jacques BECQ
Pierre AUBIGNAT
F.O.

Dominique OUDET
Didier DELVILLE
S.N.B.

Pierre-Yves VIVIEN
Laurent MALCUY
Juan-Antonio GONZALEZ
U.N.S.A.