ACCORD SUR L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL RELATIF A LA REORGANISATION ET L'ADAPTATION DES EFFECTIFS :

- DE LA SU GBSU ET DE LA BU GLBA

- DES SU DFIN, HRCO ET RESG

- ET DES BU AFMO - EURO ET SGRF

Entre, d'une part,

SOCIETE GENERALE représentée par Madame Anne-Sophie CHAUVEAU-GALAS, Directrice des Ressources Humaines du Groupe, P/o Helene Chauveau-Galas

Et, d'autre part, les Organisations Syndicales représentatives au niveau national,

C.F.D.T. représentée par Khalid BELHADAOUI

C.F.T.C. représentée par

C.G.T. représentée par

S.N.B. représenté par Daniel LETRUEL DSNA

Il est convenu ce qui suit.

Fait à Paris La Défense, le 25 mars 2024

SOMMAIRE

PREAMBULE 4

PARTIE I - LES PRINCIPES DIRECTEURS 5

PARTIE II - LE NOMBRE DE SUPPRESSIONS DE POSTES DANS LE CADRE DU PROJET 5

PARTIE III - LES MODALITES D'INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL 6

PARTIE IV - LES GARANTIES APPORTEES AUX SALARIES 7

A/ LES GARANTIES APPORTEES SUR LES MODALITES DE TRAITEMENT DES DOSSIERS 7

1. Transparence et objectivité des critères de traitement des dossiers 7

1.1. Les salariés éligibles aux mesures d'accompagnement renforcé et complémentaires 7

1.2. Les principes de priorité 9

1.3. La période de volontariat 10

2. La confidentialité des candidatures 10

B/ DISPOSITIF DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX 11

C/ PRINCIPES APPLICABLES POUR LES SALARIES TRANSFERES ENTRE BU/SU, OU ENTRE LA DEFENSE ET VAL-DE-FONTENAY, OU AYANT UNE MODIFICATION DE LEUR TELETRAVAIL POUR LES RECLASSEMENTS INTERNES 11

D/ LA COMMISSION DE RECOURS ET DE SUIVI 12

1. Mise en place, composition et durée 12

2. Le rôle de la Commission de recours et de suivi 12

2.1. Le recours 12

2.2. Le suivi 12

2.3. Le mode de fonctionnement 13

PARTIE V - RENFORCEMENT DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE INTERNE 13

A/ LES SALARIÉS CONCERNES PAR LES OBJECTIFS DE SUPPRESSIONS DE POSTES 13

B/ ROLE RENFORCE DE LA DIRECTION DES METIERS DANS L'ACCOMPAGNEMENT DU RECLASSEMENT INTERNE 13

1. Accompagnement individuel renforcé des salariés 13

2. Rôle renforcé de la Direction des métiers dans le pourvoi de postes 14

3. Accès à la Direction des Métiers 15

C/ LES MESURES RENFORCEES D'AIDE A LA FORMATION 15

1. Les actions d'accompagnement en vue de préparer le reclassement du salarié 16

2. La formation à la prise du nouveau poste 16

KBH

3. **Les mesures destinées à favoriser la reconversion professionnelle** 16
D/ LES AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE 17
PARTIE VI - LA MISE EN PLACE DE MESURES SPECIFIQUES COMPLEMENTAIRES 17
A/ LA POSSIBILITE OFFERTE AUX SALARIES DE RECOURIR AUX DEPARTS VOLONTAIRES DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE 17
1. **Les modalités et conditions d'information du Comité Social et Economique des établissements des Services Centraux Parisiens (CSEE des SCP)** 17
2. **Le nombre maximal de suppressions de postes** 17
3. **Les conditions d'éligibilité au dispositif de rupture conventionnelle collective** 18
4. **Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ** 19
4.1. **Le rôle de la Direction des métiers dans l'accompagnement des départs volontaires** 19
4.2. Les modalités de présentation et d'examen des candidatures 19
4.3. Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture 20
5. **Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ** 21
6. **Les modalités de calcul des indemnités de rupture** 21
7. **Les actions de formation** 22
8. **Prise en charge de la portabilité de la mutuelle** 23
9. **Les modalités de suivi** 23
B/ LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSITION D'ACTIVITE A DESTINATION DES SALARIES EN FIN DE CARRIERE 24
1. **Les salariés éligibles aux mesures de transition d'activité** 24
2. **Aide à la transition d'activité** 24
3. **Mesures financières complémentaires.** 25
C/ MESURE D'ACCOMPAGNEMENT DE RACHAT DE TRIMESTRES RETRAITE 26
1. **Conditions d'éligibilité** 26
2. **Aide financière** 27
3. **Absence de cumul avec les autres dispositifs de fin de carrière** 27
PARTIE VII - DUREE ET APPLICATION DE L'ACCORD 27
PARTIE VIII - DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD 29
ANNEXE 2 31
ANNEXE 3 34
ANNEXE 4 35

KBH

PREAMBULE

Un projet de consultation du Comité Social et Economique de l'Etablissement des Services Centraux Parisiens (CSE E des SCP) a été transmis aux instances le 5 février 2024. Ce Projet concerne 8 BU/SU au sein des Services Centraux Parisiens – AFMO, DFIN, EURO, GBSU, GLBA, HRCO, RESG et SGRF.

Sur le plan organisationnel pour la Direction, ce dossier implique :

- La rationalisation de la filière IT pour renforcer l'efficacité et la résilience du Groupe en regroupant, au sein de RESG, certaines fonctions qui travaillent sur des sujets identiques : infrastructure, architecture et développement informatique, cybersécurité, data ;
- La modification de la matrice organisationnelle au sein de GLBA afin de faciliter la mise en place d'un modèle moins consommateur de capital.

En outre, pour la Direction, ce dossier concerne également :

- La rationalisation des supports de direction de GBSU, GLBA, RESG, AFMO, EURO ;
- Le rapprochement des équipes sur des métiers connexes afin de favoriser la proximité et la coopération entre les fonctions pour GBSU, GLBA, RESG, HRCO, AFMO, EURO, SGRF ;
- La réduction du nombre de niveaux managériaux afin d'optimiser le processus de décision et de gestion managériale, notamment chez RESG, DFIN, GBSU, AFMO, EURO et SGRF ;
- L'adaptation du dimensionnement des équipes à la suite des travaux engagés sur la simplification des processus clés, l'automatisation de certains processus, la simplification de l'offre ou des renoncements à des activités/ projets, pour toutes les BU/SU concernées par ce dossier.

Ce Projet justifie la mise en place du socle de garanties d'accompagnement social prévu par le Chapitre III de l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi signé le 13 mars 2019 et ses avenants.

Au regard des échanges entre la Direction de SOCIETE GENERALE et les Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise, le présent accord adapte certaines mesures prévues par l'accord précité, et satisfait aux obligations légales relatives à la rupture conventionnelle collective

Il réaffirme que le reclassement interne est la priorité de SOCIETE GENERALE tout en permettant aux salariés qui auraient un projet à l'extérieur de le réaliser dans de bonnes conditions.

Il rappelle que les départs ne peuvent intervenir que dans un cadre strictement volontaire et s'inscrivent dans un dispositif de rupture conventionnelle collective ou d'aménagement de fin de carrière.

Il réaffirme les mesures de prévention des risques psycho-sociaux prévues dans le Projet précité.

SOCIETE GENERALE souhaitant atténuer les effets de ce Projet de rupture conventionnelle collective sur les périmètres des Services Centraux Parisiens, s'engage à recruter 350 personnes en CDI pendant la durée du présent accord :

- Des jeunes diplômés provenant notamment du vivier SG d'alternants, VIE et stagiaires ;
- Et par exception, des emplois d'experts ou requérant des compétences-clés non disponibles en interne.

Le présent accord s'applique aux salariés relevant de l'établissement des Services Centraux Parisiens.

KBH

PARTIE I - LES PRINCIPES DIRECTEURS

Le présent accord prévoit l'accompagnement social des salariés concernés par des suppressions de postes envisagées dans le cadre du Projet relatif à la réorganisation et l'adaptation des effectifs de la SU GBSU et de la BU GLBA, des SU DFIN, HRCO et RESG et des BU AFMO-EURO et SGRF - (ci-après, le « Projet »).

SOCIETE GENERALE s'engage, dans le cadre de ce Projet :

- À ne procéder à aucun licenciement contraint à caractère économique pendant la durée de l'accord. SOCIETE GENERALE réaffirme que l'accord Emploi applicable jusqu'au 31 décembre 2025 prévoit cet engagement ;
- À prioriser le reclassement interne volontaire en prévoyant des mesures renforcées d'accompagnement pour les salariés dont le poste est supprimé, et en s'assurant que les postes à pourvoir sont effectivement réservés en priorité aux salariés concernés par des objectifs de suppressions de postes.
- À donner la possibilité aux salariés qui seraient porteurs d'un projet à l'extérieur de l'Entreprise de postuler à un départ volontaire dans le cadre d'un dispositif de rupture conventionnelle collective ;
- À mettre en place un dispositif permettant l'aménagement de fin de carrière des salariés seniors.

Les départs volontaires dans le cadre de la rupture conventionnelle collective ou les mesures d'aménagement de fin de carrière seront ouverts à la double condition :

- De l'accord du salarié ;
- Et de l'accord de l'Entreprise sur l'éligibilité du salarié au départ, et sur la date de départ de celui-ci.

D'une façon générale, le départ volontaire du salarié ne devra pas entraîner une perte de compétences indispensables au fonctionnement de l'emploi ou de l'activité dont il relève.

Le nombre de reclassements internes, de départs en rupture conventionnelle collective et en transition d'activité ne pourra pas excéder le nombre de postes dont la suppression est envisagée dans le cadre de ce Projet.

PARTIE II - LE NOMBRE DE SUPPRESSIONS DE POSTES DANS LE CADRE DU PROJET

Le nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées dans le cadre du présent accord s'élève à 1050 au sein de l'établissement des Services Centraux Parisiens.

Le Projet vise les départs et les suppressions de postes uniquement au sein de l'établissement des Services Centraux Parisiens.

KBH

PARTIE III - LES MODALITES D'INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

A/ INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE L'ETABLISSEMENT DES SERVICES CENTRAUX PARISIENS (CSEE DES SCP)

Le courrier daté du 12 février 2024 sur la compétence de la DRIEETS et l'ouverture des négociations a été déposé le 14 février 2024 sur la BDESE pour information du CSEE des SCP.

Conformément à l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi du 13 mars 2019 et ses avenants, les parties ont convenu de recourir à une expertise unique.

Elle est réalisée par le cabinet d'expertise comptable SECAFI conformément aux dispositions de l'accord précité.

Le rapport définitif de l'expert sera communiqué à la Direction et aux Organisations Syndicales représentatives et les conclusions seront restituées, au mois d'avril 2024, en vue de la consultation du CSEE des SCP pour le Projet relatif à la réorganisation et l'adaptation des effectifs de la SU GBSU et de la BU GLBA, des SU DFIN, HRCO et RESG et des BU AFMO-EURO et SGRF.

Un point intermédiaire sera transmis au CSEE des SCP et aux Organisations Syndicales courant mars afin de les informer, par BU/SU, des impacts de l'attrition naturelle et du maintien de la mobilité sur les objectifs de suppressions de postes. Ce point est distinct de l'établissement de la liste définitive des salariés directement concernés par des objectifs de suppressions d'emplois dans le cadre du présent Projet prévue pour le 15 avril 2024, et transmise au CSEE des SCP.

B/ INFORMATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC)

Le rapport de l'expert et le dossier de consultation seront transmis pour information dans la BDESE du CSEC, dès réception du rapport.

C/ INFORMATION SUR LE SUIVI DU PROJET

Une commission opérera le suivi du Projet sur les conditions de travail sur l'ensemble des BU et SU concernées par le Projet auprès d'une instance unique relevant du CSEE des SCP. Il appartiendra à cette instance du CSEE des SCP de définir avec la Direction le cadre de suivi de ladite Commission, après la fin de la procédure de consultation du CSEE des SCP sur le présent Projet.

Les principes suivants sont d'ores et déjà réaffirmés :

- Instance unique dans le cadre de celles existantes ;
- Suivi de la mise en œuvre du Projet pour chacune des BU/SU (Présentation RH et opérationnelle) ;
- Communication en octobre 2024 des indicateurs prévus dans l'accord Qualité de Vie et des Conditions de travail du 2 novembre 2022 par BU/SU concernées ;
- Le cas échéant, d'autres indicateurs pourraient être communiqués après échange dans le cadre de cette commission ;
- Cette commission se réunira au plus tard au premier trimestre 2025.

La Direction participera à une éventuelle expertise libre diligentée par le CSEE des SCP dès lors que celui-ci la jugera opportune.

PARTIE IV - LES GARANTIES APPORTEES AUX SALARIES

Les mesures mises en œuvre dans le cadre du Projet seront accompagnées de garanties quant à leur déploiement, et de moyens supplémentaires permettant leur mise en place et leur suivi, qui sont décrits ci-après, avec notamment : un rôle renforcé de la Direction des métiers, et la mise en place d'une Commission de recours et de suivi.

Les départs volontaires autres que les mesures de transition d'activité s'inscrivent dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective au sens des articles L. 1237-19 et suivants du Code du travail.

A/ LES GARANTIES APPORTEES SUR LES MODALITES DE TRAITEMENT DES DOSSIERS

1. Transparence et objectivité des critères de traitement des dossiers

1.1. Les salariés éligibles aux mesures d'accompagnement renforcé et complémentaires

Tous les salariés SOCIETE GENERALE en CDI appartenant à l'établissement des Services Centraux Parisiens sont éligibles aux mesures d'accompagnement renforcé, à l'exception des salariés dont les compétences sont indispensables au fonctionnement du métier ou de l'activité dont ils relèvent.

Les salariés directement concernés par les objectifs de suppressions de postes dans le cadre du Projet pourront se porter candidats au départ volontaire[1]. (*cf. Annexe 2*)

Sont également directement concernés :

- Les salariés en absence longue durée, à la date d'envoi des courriers, dont la dernière affectation correspond à un emploi supprimé au croisement Centre activité/Code Emploi, remplacé ou non, et relevant des emplois et entités concernés par des suppressions de poste ;

- Les salariés détachés et expatriés des entités concernées par le Projet, en France ou à l'étranger :
  - Si la prolongation du contrat de détachement ou d'expatriation n'est pas déjà envisagée par l'ensemble des parties ;
  - Si aucune proposition d'affectation pérenne n'a été remise au cours du 1er semestre 2024 ;
  - Et si la date de la fin de leur avenant de détachement/ d'expatriation intervient avant la date de fin de l'accord d'accompagnement social de ce Projet ;

- Les salariés des Services Centraux Parisiens des directions concernées dans le cadre de ce Projet :

  - Dont la suppression de poste était prévue dans des dossiers de changement d'organisation présentés aux instances représentatives du personnel antérieurement au présent dossier ;
  - Et dont le reclassement n'a pas été opéré à la date de dépôt du présent dossier, ni aucune proposition d'affectation pérenne n'a été remise à la date du 1er juin 2024.

[1] Y compris les salariés qui seraient intégrés dans un parcours de reconversion vers des métiers en développement (reskilling), dispositif présenté le 22/06/2020 en observatoire des métiers ; ou qui en auraient bénéficié précédemment.

KBH

Le départ d'un salarié d'une de ces 3 catégories citées ci-dessus n'impacte pas le volume de suppressions de poste au croisement entre le centre d'activité et l'emploi auquel ils sont rattachés.

- Les salariés en mission, dont la situation ne pourra leur être opposée pour l'application de l'accord de rupture conventionnelle collective, dès lors qu'ils seraient bénéficiaires dans leur entité d'origine (croisement Centre activité/code Emploi) et ce en application du chapitre II de l'accord emploi du 13 mars 2019 et des avenants ;

- Les salariés du siège de SGRF au sein des Services Centraux Parisiens concernés par une suppression de poste dans le cadre du dossier Vision 2025 (Consultation du CSEC en décembre 2021) reprise dans le présent dossier, encore présents dans l'entreprise à la date d'arrêté des effectifs et n'ayant pas été validé au titre d'une des mesures de l'accord du 24 février 2022[2].

Seraient en revanche exclus des mesures d'accompagnement spécifiques prévues dans le cadre de l'accord d'accompagnement social de ce Projet :

- Les salariés des entités concernées et dont le poste est supprimé au croisement Centre activité/Code emploi ayant signé une convention pour bénéficier d'un dispositif de mi-temps senior ou de congé de fin de carrière prévu au chapitre II de l'accord emploi du 13 mars 2019 et de ses avenants au plus tard à la date de dépôt du présent dossier ;

- Les salariés d'entités non concernées par le Projet et pouvant continuer à bénéficier d'une des mesures de l'accord d'accompagnement social du 24 février 2022 ;

- Les salariés sous le régime d'une « *convention tripartite de mutation* » transférant leur contrat de travail indien, algérien, albanais ou serbe vers SGPM pour une durée limitée.

Seront individuellement informés par écrit :

- Les salariés directement concernés tels que définis ci-dessus ;

- Les salariés directement concernés par des objectifs de suppressions de postes dans le cadre du Projet et ayant des compétences indispensables. À la suite de la remise du courrier, les salariés peuvent demander à leur DRH à avoir des éléments complémentaires sur les compétences indispensables justifiant de leur exclusion du dispositif. Une réponse leur sera apportée par écrit.

Les salariés de l'établissement des Services Centraux Parisiens qui ne seraient pas directement concernés[3] par des objectifs de suppressions de postes dans le cadre du Projet pourront bénéficier du dispositif de rupture conventionnelle collective ou du dispositif de transition d'activité, à la condition que le départ de leur poste permette le reclassement interne effective d'un salarié directement concerné par les objectifs de suppressions de postes dans le cadre du Projet. Ils sont informés si le départ de leur poste permet le reclassement interne effectif d'un salarié directement concerné.
Le salarié directement concerné par un objectif de suppression de poste dans le cadre du Projet candidatera sur le poste publié sur la Bourse des emplois du salarié non directement concerné.

Ces salariés, seront informés lors de leur prise de contact, qu'ils pourraient être considérés comme ayant des compétences indispensables. Si le salarié le souhaite, il peut en parler directement avec

---

[2] Dernière date de session de validation au titre de l'accord d'accompagnement social du 24 février 2022 à laquelle leur dossier pourrait être validé serait celle du 29 mars 2024.

[3] Sont exclus les salariés sous le régime d'une « *convention tripartite de mutation* » permettant le transfert de leur contrat de travail indien/algérien/albanais/serbe vers SGPM pour une durée limitée.

KBH

sa hiérarchie. Il est informé que sa hiérarchie sera interrogée au moment de la levée de la confidentialité (cf. Partie IV - A - 2).

Les candidats au départ volontaire devront par ailleurs remplir les conditions visées ci-dessous dans la Partie VI - A - 3.

Les candidats aux mesures de transition d'activité devront par ailleurs remplir les conditions visées ci-dessous dans la Partie VI - B - 1.

En tout état de cause, les candidats aux mesures, qu'ils soient salariés directement concernés ou salariés non directement concernés, validés ou non en session de validation, ne pourront voir leur candidature prise en compte dans le cadre de leur gestion individuelle (notamment évaluation de la performance, rémunération, mobilité, ...).

1.2. Les principes de priorité

Au sein d'une entité cible (centre d'activité) et pour un emploi selon la nomenclature des emplois Société Générale, les candidats au reclassement interne, au départ volontaire et à la transition d'activité, seront traités de manière équivalente sans priorité des uns sur les autres.

La Direction des métiers examinera, selon une périodicité au moins mensuelle, les dossiers de candidature finalisés et l'éligibilité des candidats.

Le calendrier prévisionnel des sessions de validation par la Direction des métiers est annexé au présent accord (cf. Annexe 1).

Au cours d'une même session, la Direction des métiers examinera simultanément, pour chaque entité (centre d'activité) et emploi donnés, l'ensemble des dossiers déposés sur cette période par les salariés éligibles aux mesures d'accompagnement renforcé et complémentaires.

En cas de candidatures en surnombre au regard des objectifs de suppressions de postes au sein d'une entité (centre d'activité) sur un emploi concerné, la priorité sera donnée :

- Aux salariés directement concernés par les suppressions de postes dans le cadre du Projet ;
- Puis par ordre décroissant d'ancienneté Groupe tel que résultant du contrat de travail ou des différents contrats de travail au sein du Groupe s'étant succédés, sous réserve que le délai d'interruption entre ces contrats n'excède pas 1 mois, et après prise en compte des éventuelles périodes de suspension conférant de l'ancienneté. Dans le présent accord, les périodes de stage au sens de l'article L.1221-24 alinéa 2 du Code du travail sont prises en compte, y compris celles réalisées antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n°2011-893 du 28 juillet 2011, dite loi Cherpion ;
- En cas d'ancienneté strictement égale, les candidats seront départagés sur la base de la date à laquelle ils auront candidaté pour une mesure de reclassement interne, de départ dans le cadre d'un départ volontaire ou de transition d'activité, le salarié ayant candidaté le plus tôt étant prioritaire.

Les salariés dont le contrat est suspendu (absence longue durée) et qui sont éligibles selon les conditions du Projet, bénéficient des mesures comme les salariés présents et ne voient pas les modalités de leur suspension de contrat de travail remis en cause. En cas de retour au-delà du terme de l'accord, ces salariés seront gérés en retour ALD « classique ».

Il ne peut être réalisé plus de suppressions de postes, par le reclassement interne, le départ volontaire et la transition d'activité, que celles envisagées dans le cadre du Projet de réorganisation.

KBH

1.3. La période de volontariat

La durée d'ouverture totale de recueil des candidatures au volontariat s'étend du 3 juin 2024 au 27 février 2025 au plus tard.

En tout état de cause, le volontariat ne restera ouvert que pour autant que le nombre de suppressions de postes annoncé dans le cadre du Projet n'ait pas été atteint

Toutes anticipations de la fin de la période de volontariat feraient l'objet d'un échange avec les organisations syndicales et seront présentées en commission de recours et de suivi du présent accord.

L'ensemble des candidats au départ volontaire et à la transition d'activité pourra se porter volontaire dès le 3 juin 2024.

Afin de prioriser le reclassement interne, seuls les salariés directement concernés par les suppressions de postes envisagées pourront se porter candidats aux mesures de reclassement interne renforcées et ce dès le 6 mai 2024. A ce titre, les salariés non directement concernés pourront demander la publication de leur poste dès cette date.

Les salariés en fin d'expatriation/détachement, éligibles selon les conditions du Projet, pourraient voir leur rupture du contrat de travail reportée au plus tard jusqu'à la fin de leur détachement/expatriation, par exception au délai prévu ci-dessous (cf. Partie VI A. 4.3 et Partie VI B. 1.). Ces salariés devront pour bénéficier des mesures du présent accord, y adhérer dans la période de volontariat précitée.

2. La confidentialité des candidatures

Les salariés pourront contacter la Direction des métiers en toute confidentialité.

Leur démarche n'est pas, à ce stade, communiquée à leur hiérarchie.

La confidentialité doit être levée afin de poursuivre le processus dès lors que le traitement du dossier du salarié le nécessite.

En tout état de cause, la confidentialité doit être levée au plus tard :

- Pour les salariés directement concernés par des suppressions de postes :
  - En cas de reclassement interne, la candidature du salarié sur la Bourse des Emplois vaudra levée de confidentialité du salarié ;
  - En cas de projet externe, dès lors que son dossier est validé en session de validation, cette validation vaudra levée de confidentialité.

- Pour les salariés non directement concernés, la confidentialité est levée dans tous les cas, à partir du moment où le manager sera amené à déterminer si le salarié a des compétences indispensables au fonctionnement du métier ou de l'activité dont il relève, préalablement à l'inscription de son poste sur la bourse des emplois.

En cas de refus du salarié de lever sa confidentialité à ce stade, la Direction des métiers informera le salarié des conséquences de cette décision et en particulier du risque de non-traitement de son dossier de candidature.

Les garanties apportées aux salariés en matière d'éligibilité, de priorité, de volontariat et plus globalement d'accompagnement sont identiques, quelle que soit l'entité concernée par des objectifs de suppressions de postes dans le cadre du Projet.

B/ DISPOSITIF DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Conformément à l'accord Qualité de Vie et des Conditions de travail du 2 novembre 2022, Société Générale fait de l'accompagnement des salariés un sujet central, et en particulier renforce son dispositif existant de prévention dans le cadre du présent Projet.
Le présent accord réaffirme l'importance de la mise en œuvre de typologie de prévention et les dispositifs mis en place dans le cadre du document transmis au CSEE des SCP le 5 février 2024 (cf Partie IX – Dispositif d'information et d'accompagnement des salariés concernés).

Le dispositif de prévention des risques psycho-sociaux est mis en œuvre en s'appuyant sur les acteurs suivants : Instances Représentatives du Personnel, service de santé au travail, DRH/RH, managers, l'équipe HRCO et le Cabinet Empreinte Humaine.

Un tableau synthétique résumant le dispositif est annexé au présent accord (Annexe 3).

C/ PRINCIPES APPLICABLES POUR LES SALARIES TRANSFERES ENTRE BU/SU, OU ENTRE LA DEFENSE ET VAL-DE-FONTENAY, OU AYANT UNE MODIFICATION DE LEUR TELETRAVAIL POUR LES RECLASSEMENTS INTERNES

1. Salariés concernés par un transfert de poste entre BU/SU

Certaines évolutions d'organisation peuvent amener des salariés à voir leur poste transféré dans une autre BU ou SU. Dans le cas où ce transfert changerait notablement leurs tâches sans modification de leur emploi, ils pourraient bénéficier des formations nécessaires à ces nouvelles tâches et/ou ils pourraient bénéficier, à leur demande, d'une fiche de poste adaptée mentionnant ces nouvelles tâches.

2. Salariés concernés par un transfert d'activité entre la Défense et Val-de-Fontenay

Bien qu'ils ne soient pas concernés par des objectifs de suppressions de postes, certaines évolutions d'organisation peuvent amener des salariés à voir leur poste transféré entre la Défense et Val de Fontenay. Afin de tenir compte des équilibres vie professionnelle/vie personnelle, les salariés concernés ayant les temps de transports les plus longs et/ou des contraintes personnelles importantes (dont notamment personne à mobilité réduite) pourront échanger avec leur manager et/ou leur HRBP notamment pour, le cas échéant :

- Adapter leur calendrier de télétravail, voire le conserver temporairement dans la limite de 3 mois ;
- et/ou ajuster les heures d'arrivées et de départs dans le respect de leur durée du travail et de l'organisation du service ;
- Voire obtenir une anticipation de leur demande de mobilité, dès lors qu'il n'y a pas de risques opérationnels.

3. Salariés bénéficiant d'un reclassement interne et ayant une modification de leur télétravail

Les salariés bénéficiant d'un reclassement interne dans le cadre du présent accord qui verraient leur régime de télétravail modifié peuvent soit prendre le nouveau rythme de télétravail à leur prise de poste soit, en cas de contraintes personnelles importantes, conserver temporairement leur rythme de télétravail pendant une durée de trois mois maximum.

D/ LA COMMISSION DE RECOURS ET DE SUIVI

1. Mise en place, composition et durée

Une Commission de recours et de suivi au niveau de l'entreprise spécifique au présent accord sera mise en place. Elle sera composée de deux représentants par Organisation Syndicale représentative au niveau de l'Entreprise, et de représentants de la Direction des ressources humaines du Groupe. La présidence est assurée par la Direction des métiers.

La Commission se réunira pendant la durée de la mise en œuvre du Projet. Elle se poursuivra dans les trois mois suivant la finalisation du Projet, afin d'assurer le suivi des salariés qui rencontreraient des difficultés dans le cadre de leur reclassement interne volontaire.

A l'issue de cette période, elle pourra être amenée à se réunir à titre exceptionnel, si cela s'avérait nécessaire, dans la limite d'une durée additionnelle de 3 mois.

2. Le rôle de la Commission de recours et de suivi

2.1. Le recours

Tout salarié qui contesterait une décision de la Direction concernant la mise en œuvre du présent accord peut saisir la Commission.

La saisine de la Commission peut être réalisée directement par le salarié ou par l'intermédiaire d'une Organisation Syndicale représentative au niveau de l'Entreprise.

La saisine doit avoir lieu :

- Dans les 5 jours ouvrés suivant la décision contestée ;
- Par mail adressé à la Direction des Métiers qui en accuse réception.

Lors de la Commission, la Direction arrête sa décision après concertation des Organisations Syndicales Représentatives sur chaque cas de recours.

L'avis pris en Commission est ensuite transmis au salarié par écrit, ainsi qu'à la Direction des métiers et au gestionnaire ressources humaines du salarié.

2.2. Le suivi

La Commission assure un rôle de suivi de la mise en œuvre des mesures du présent accord et doit être saisie des questions d'interprétation de l'accord. Elle étudiera les cas qui lui sont soumis et s'attachera à les résoudre.

Elle pourra également examiner le cas des salariés qui la saisiraient pour des difficultés d'intégration dans leur nouveau service à la suite de leur reclassement.

Elle pourra être saisie, pour traitement et recherche de solutions, par les Organisations Syndicales représentatives.

La Direction s'engage également à dresser, tout au long du déploiement, devant les membres de la Commission de suivi un bilan présentant, par BU/SU, notamment le nombre de demandes de reclassement interne, le nombre de demandes de départ dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective et de transition d'activité, le nombre de départs effectifs de l'Entreprise, le nombre de recours, le nombre effectif de suppressions de postes.

Lors de sa première réunion, les parties définiront, sur la base des éléments transmis dans le cadre des Projets précédents dans les Services Centraux Parisiens, les éléments d'information qui seront

présentés en Commission. Ces éléments d'information seront transmis au plus tard trois jours avant la Commission.

Ce bilan sera également transmis au CSEE des Services Centraux Parisiens.

2.3. Le mode de fonctionnement

La Commission se réunit sur convocation de la Direction en tenant compte des sessions d'examen des dossiers. Une première réunion sera organisée après l'envoi des courriers d'information du statut de salarié directement concerné par les objectifs de suppressions de postes, et avant le 27 mai 2024.

Des réunions exceptionnelles pourront être organisées à l'initiative de la Direction ou à la demande d'au moins deux Organisations Syndicales si le nombre de questions ou dossiers l'exige.

PARTIE V - RENFORCEMENT DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE INTERNE

A/ LES SALARIÉS CONCERNES PAR LES OBJECTIFS DE SUPPRESSIONS DE POSTES

Pour favoriser le maintien dans un emploi des salariés concernés par les suppressions de postes envisagées, ceux-ci seront prioritaires à pourvoir les postes disponibles.

B/ ROLE RENFORCE DE LA DIRECTION DES METIERS DANS L'ACCOMPAGNEMENT DU RECLASSEMENT INTERNE

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés concernés par les suppressions de postes, le rôle de la Direction des métiers est d'accompagner et d'aider au reclassement des salariés à l'intérieur de l'Entreprise.

1. Accompagnement individuel renforcé des salariés

La Direction des métiers remplit les missions suivantes :

- Accueillir les candidats au reclassement interne et répondre à leurs questions ;
- Porter à la connaissance des salariés directement concernés les possibilités de reclassement interne ;
- Informer les salariés directement concernés de l'état des postes publiés, les accompagner dans l'utilisation des outils d'aide à la mobilité ;
- Assister les candidats dans l'élaboration de leur projet professionnel à l'intérieur de l'Entreprise, les conseiller sur leurs possibilités et leurs perspectives, et les accompagner dans leurs démarches ;
- Porter à la connaissance de la ligne RH la possibilité d'établir un plan de formation individuel permettant aux salariés d'accéder à des postes à pourvoir en interne ;
- Assurer, pour les candidats au reclassement interne, la mobilisation de la ligne RH et le respect des règles de priorité par rapport aux mobilités internes ordinaires et aux recrutements externes, afin que leur reclassement se fasse dans les meilleurs délais ;
- Assurer le suivi des reclassements dans leur ensemble, et donner les informations nécessaires à la Commission de recours et de suivi.

Elle recourt par ailleurs à un cabinet externe pour l'aider dans l'ensemble de ses missions, avec une équipe dédiée spécifiquement au présent Projet distincte de celle accompagnant la mise en œuvre de l'accord du 24 février 2022.

Les salariés directement concernés par une suppression de poste envisagée, qui souhaitent se porter candidats au reclassement interne, peuvent être accompagnés par un conseiller du cabinet externe ou de la Direction des métiers.

Les salariés directement concernés ont accès dans la bourse des emplois à une liste et à une description des postes disponibles, auxquels ils peuvent candidater directement. Les gestionnaires ressources humaines des lignes métiers « accueillantes » peuvent être mis à contribution si des informations complémentaires sont nécessaires.

Les salariés directement concernés peuvent postuler à ces offres de poste dans la Bourse des Emplois, dès lors qu'ils sont informés par courrier de leur éligibilité aux mesures du présent accord, sans attendre le démarrage du Projet, ce qui leur permettra de réaliser des entretiens exploratoires avec le manager « accueillant » au reclassement interne.

La possibilité de reclassement est ouverte au niveau du Groupe.

2. Rôle renforcé de la Direction des métiers dans le pourvoi de postes

Afin de favoriser le reclassement interne, la Direction des métiers mettra sur la bourse des emplois les offres de postes permanents correspondant à des compétences existantes dans l'entreprise, pendant la durée du présent accord, et à pourvoir dans les plus brefs délais.

La Direction des métiers s'assure que les postes à pourvoir soient effectivement réservés en priorité aux salariés concernés par des objectifs de suppressions de postes. A ce titre, la candidature d'un salarié directement concerné par un objectif de suppressions de postes doit être étudiée par le manager. Une réponse écrite et motivée sur sa candidature devra lui être apportée.

En outre, un dispositif de priorisation et de suivi des candidatures internes sera mis en place par la Direction des Métiers.

Un dispositif d'accompagnement collectif sera également conduit par la Direction des Métiers, par l'organisation :

- D'ateliers de préparation aux entretiens managers ;
- De présentations du marché de l'emploi interne et des outils d'aide à la mobilité (ACE, bourse des emplois) ;
- De présentations permettant aux BU/SU de mettre en avant leurs métiers et opportunités de postes à pourvoir.

La Direction des métiers s'appuiera sur la compétence des gestionnaires ressources humaines et du manager du poste envisagé pour faciliter le reclassement interne.

En cas de candidature unique sur un poste à pourvoir, la Direction des métiers reclasse le salarié sur le poste, dans la mesure où ce poste est en adéquation avec le profil du salarié.

En cas de candidatures multiples, pour les salariés directement concernés par des suppressions de postes, la Direction des métiers sélectionne les candidats au poste en fonction de leurs compétences et qualifications, notamment par référence au temps de formation qui serait nécessaire pour la prise de poste et à la charge de travail restant sur les postes supprimés.

Dans l'hypothèse où un salarié directement concerné par l'accord du 24 février 2022 et un salarié directement concerné dans le cadre du présent Projet postuleraient sur le même poste de

KBH

reclassement interne, la priorité sera donnée, à compétences égales, au salarié issu du même établissement que le poste de reclassement.

Lorsqu'aucune solution de reclassement n'aurait été trouvée à la fin de la période de volontariat (soit le 27 février 2025), une proposition sur un poste convenable non constitutive d'une modification du contrat de travail, sera réalisée. Le salarié pourra solliciter une Organisation Syndicale représentative dans l'Entreprise en vue de saisir la Commission de recours et de suivi, s'il estime que le reclassement envisagé ne correspond pas à un poste convenable et/ou que ses contraintes n'ont pas été prises en compte.

La saisine de la Commission de recours et de suivi devra être effectuée dans un délai de 5 jours ouvrés après la présentation et la formalisation du reclassement, et aura pour effet de suspendre le reclassement. Le reclassement ne pourrait être effectif qu'au terme de la réunion de la Commission de recours et de suivi.

Si ce reclassement ne correspond pas aux observations et contraintes exprimées par le salarié, la recherche d'une nouvelle mobilité se poursuivra et le salarié concerné sera prioritaire sur les mobilités internes.

SOCIETE GENERALE réaffirme le principe de maintien de la rémunération contractuelle annuelle globale brute (RAGB) lors du reclassement interne des salariés.

Par ailleurs, en cas de projet autonome de réorganisation interne qui générerait des suppressions et parallèlement des créations de postes destinées à des salariés dont les postes sont supprimés, ces salariés seraient prioritaires sur les postes ainsi créés.

3. Accès à la Direction des Métiers

Les salariés pourront, à leur initiative et de manière confidentielle, se rapprocher directement de la Direction des métiers afin d'être informés sur la démarche à suivre pour se porter candidat à un reclassement interne ou un départ volontaire.

Un « numéro vert » sera mis en place pour contacter la Direction des métiers. Le salarié pourra à cette occasion conserver l'anonymat s'il le souhaite.

Les salariés pourront également contacter par e-mail la Direction des métiers.

Des facilités en termes de disponibilité pourront être accordées aux salariés afin de favoriser leur prise de contact avec la Direction des métiers.

C/ LES MESURES RENFORCEES D'AIDE A LA FORMATION

Si dans le cadre d'un reclassement interne, une évolution fonctionnelle est envisagée par le salarié directement concerné, des actions spécifiques d'accompagnement et de formation lui seront proposées, afin de leur permettre une prise de poste dans les meilleures conditions possibles.

Les salariés directement concernés, candidats uniquement à un reclassement interne, peuvent demander à bénéficier d'un bilan de compétences pendant le temps de travail. Le salarié vise l'organisme de formation de son choix parmi le catalogue de formation SOCIETE GENERALE. Ce bilan sera pris en charge dans le cadre du plan de développement des compétences.

Il sera alors proposé au salarié un programme personnalisé notamment pour réaliser des formations qualifiantes/certifiantes en fonction des besoins de développement des compétences et de l'expérience de celui-ci par rapport aux requis du poste. Les formations prévues dans le cadre de ce programme personnalisé seront prises en charge au niveau de la BU/SU d'accueil, et non de l'entité.

KBH

Il est composé de trois types d'actions : des actions d'accompagnement en vue de préparer le reclassement du salarié, des actions de formation à la prise d'un nouveau poste et des mesures destinées à favoriser le reclassement avec reconversion professionnelle.

Dans l'entité d'accueil, un point spécifique sera fait sur les formations dispensées aux personnes concernées.

Enfin, pour les personnes qui, dans le cadre d'une évolution fonctionnelle, se retrouveraient en difficulté pour améliorer leur employabilité et s'adapter à leur nouveau métier malgré la formation donnée, SOCIETE GENERALE s'engage à rechercher des solutions adaptées à leurs compétences y compris en termes de mobilité.

1. Les actions d'accompagnement en vue de préparer le reclassement du salarié

Au regard des attentes et des besoins du salarié, il lui sera proposé un entretien afin de lui apporter conseil et accompagnement pour préparer son reclassement.

Le statut de salarié directement concerné par des objectifs de suppressions de poste ne fait pas obstacle à ce que des salariés TMB puissent postuler sur des postes Cadres au travers du dispositif compétence cadre.

2. La formation à la prise du nouveau poste

Elle comprend un accompagnement au sein de l'entité d'accueil, ainsi que la réalisation de formations internes qui seraient nécessaires, à son intégration dans le poste, ou à l'acquisition des compétences requises pour prendre le poste. Le programme de formation appelé « carnet de route » est validé d'un commun accord par le manager, le gestionnaire ressources humaines « accueillant » et le salarié. Il est formalisé par un document écrit remis au salarié établi par le gestionnaire RH de l'entité d'accueil.

L'équipe RH veille de manière régulière, en relation avec le manager, au bon déroulement de la formation et de l'intégration du salarié. Le « carnet de route » peut être modifié en conséquence.

3. Les mesures destinées à favoriser la reconversion professionnelle

Les possibilités de reclassement interne sont importantes dans le Groupe SOCIETE GENERALE où s'exercent un grand nombre de métiers et une grande diversité d'activités.

Un dispositif d'intégration aura pour objet d'accompagner le reclassement avec une reconversion professionnelle des salariés, avec une préparation de l'intégration, et un suivi particulier pendant les premiers mois suivant l'arrivée dans le nouveau poste. Ce dispositif est élaboré par la Direction des métiers et le gestionnaire RH « accueillant ». Le recours à ce dispositif est convenu d'un commun accord, lors de la préparation du reclassement, entre la Direction des métiers, le gestionnaire RH « accueillant », et le salarié dès lors que le reclassement nécessite un niveau de formation approfondi.

Durant la période d'intégration, le salarié est positionné dans son nouveau poste de travail et suit le parcours de formation/intégration défini au moment de la préparation du reclassement. L'équipe RH « accueillante » veille de manière régulière, en relation avec le manager, au bon déroulement de la formation et de l'intégration du salarié. Le dispositif d'accompagnement, hors formations réglementaires, ne pourra excéder, en règle générale, 650 heures.

Par ailleurs, les salariés en reclassement interne sont éligibles au programme de reskilling développé au sein du Groupe. Celui-ci vise à proposer aux salariés en mobilité de se réorienter professionnellement dans le Groupe vers des métiers en croissance, en leur apportant de nouvelles compétences par le biais des parcours de formation en lien avec des écoles externes.

KBH

D/ LES AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Les salariés, y compris de retour d'expatriation, amenés à réaliser une mobilité géographique en France dans le cadre de leur reclassement interne, se verront appliquer systématiquement les mesures en vigueur au sein de SOCIETE GENERALE relatives à la mobilité géographique, dans la mesure où les conditions requises seront remplies.

Le fait que le salarié ait exprimé par écrit sa volonté de rejoindre la zone géographique où s'opérera le reclassement pour des convenances personnelles ne pourra pas lui être opposé.

PARTIE VI - LA MISE EN PLACE DE MESURES SPECIFIQUES COMPLEMENTAIRES

A/ LA POSSIBILITE OFFERTE AUX SALARIES DE RECOURIR AUX DEPARTS VOLONTAIRES DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Certains salariés éligibles aux mesures d'accompagnement renforcé et complémentaires pourraient souhaiter poursuivre leur parcours professionnel hors de SOCIETE GENERALE, dans le cadre d'une autre entreprise, en créant ou reprenant une activité indépendante, en se formant pour développer leurs compétences ou en réalisant un projet personnel.

SOCIETE GENERALE souhaite donner à ces salariés l'opportunité et les moyens de réaliser leur projet dans de bonnes conditions, en mettant en place un dispositif de départ volontaire en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du travail.

La possibilité donnée aux salariés de s'inscrire dans ce dispositif, exclut à ce titre tout licenciement pour atteindre les objectifs assignés par l'accord en termes de suppressions d'emplois, résultant d'un motif économique.

1. Les modalités et conditions d'information du Comité Social et Economique des établissements des Services Centraux Parisiens (CSEE des SCP)

Le présent accord sera transmis sans délai pour information à l'ensemble des membres du CSEE des SCP ainsi qu'aux membres du CSEC, après signature de l'accord par les Organisations Syndicales représentatives dans les conditions prévues par l'article L. 2232-12 du Code du travail.

Le présent accord et la décision de validation par l'autorité administrative seront publiés sur le site intranet MySociétéGénérale.

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord fera l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CSEE des SCP, dont les avis seront transmis à l'autorité administrative.

L'autorité administrative recevra par ailleurs les comptes rendus de la Commission de recours et de suivi, établis par la Direction, et présentant l'avancement de la mise en œuvre du présent accord.

2. Le nombre maximal de suppressions de postes

Le nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées dans le cadre du présent accord s'élève à 1050 au sein de l'établissement des Services Centraux Parisiens.

Les postes à supprimer dans le cadre du présent Projet se feront au travers des mesures de reclassement interne, de rupture conventionnelle collective et de transition d'activité.

Les candidatures peuvent être déposées jusqu'au 27 février 2025.

Les signatures des conventions individuelles de rupture pourront avoir lieu au plus tard le 14 mars 2025 inclus.

L'accord prendra fin le 31 mars 2025.

Dans la perspective de ne pas pénaliser les salariés mais également de ne pas fragiliser l'Entreprise, il pourra être fait recours à l'intérim et aux contrats à durée déterminée, en application des articles L. 1251-6 et L. 1242-2 du Code du travail, afin de mieux gérer les départs et mobilités liés au Projet, dans l'attente de la suppression définitive des postes.

3. Les conditions d'éligibilité au dispositif de rupture conventionnelle collective

Les salariés directement concernés par les objectifs de suppressions de postes dans le cadre du Projet, sous réserve de ne pas être compétences indispensables, pourront se porter candidats au départ volontaire. Ils seront individuellement informés par écrit.

Les salariés pourront après réception de leur courrier déposer un dossier de candidature à compter du 3 juin 2024.

Les salariés non directement concernés peuvent bénéficier de la rupture conventionnelle collective à condition que leur départ permette le reclassement d'un salarié directement concerné, et sous réserve qu'ils ne soient pas compétences indispensables.

Les salariés pourront également se renseigner auprès de la Direction des métiers sur la démarche à suivre pour se porter candidat à un départ volontaire.

Pour en bénéficier, les salariés doivent être titulaires d'un contrat à durée indéterminée avec SOCIETE GENERALE depuis au moins trois ans[4] à la date où ils candidatent, et ne doivent pas :

- Être au jour de la signature de la convention individuelle de rupture sous le coup d'une mesure de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire ;
- Avoir notifié par écrit leur démission ;
- Être en mesure de faire valoir leur droit à la retraite sécurité sociale à taux plein pendant la durée de l'accord, portant sur les mesures d'accompagnement spécifique ;
- Être en mesure de bénéficier d'une transition d'activité pendant la durée du présent accord.

Par ailleurs, les salariés doivent justifier d'un projet de reclassement externe réaliste prenant l'une des formes visées ci-dessous :

- Embauche en CDI ou CDD de plus de six mois, justifiée par la présentation d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche ;
- Création ou reprise d'une activité indépendante ou d'une entreprise. L'activité peut être exercée en tant que personne physique, en société, en association ou sous forme d'activité libérale. Lorsqu'il s'agit de la création ou de la reprise d'une société, les conditions requises sont celles fixées à l'article R. 5141-2 du Code du travail ;

[4] Lorsqu'un salarié est embauché en CDI à l'issue d'un stage, d'un CDD ou d'une mission d'intérim, les périodes, dès lors qu'elles remplissent les conditions légales sont prises en compte pour déterminer son ancienneté à SOCIETE GENERALE. Ainsi, ces périodes sont prises en compte pour la détermination de cette durée de 3 ans sous réserve que le délai d'interruption entre ces contrats n'excède pas 1 mois.

KSH

- Participation à une action de formation qualifiante/certifiante/diplômante de longue durée en vue d'une reconversion professionnelle ;
- Et, au cas par cas, autre projet personnel motivé, tel que l'exercice d'une activité artistique, associative, caritative... Ce parcours concerne les salariés qui, pour des raisons personnelles, ne désirent plus exercer une activité professionnelle salariée. Il s'agit par exemple d'un salarié qui souhaite consacrer une partie significative de son temps à la vie associative. Ce type de projet n'est recevable que si le salarié volontaire justifie de ressources financières suffisantes excluant tout recours à l'assurance chômage.

Les informations relatives aux modalités de mise en œuvre du dispositif de rupture conventionnelle collective seront publiées sur le site intranet MySociétéGénérale.

4. Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ

4.1. Le rôle de la Direction des métiers dans l'accompagnement des départs volontaires

La Direction des métiers assurera le pilotage des demandes de départ volontaire dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective.

La Direction des métiers s'appuiera sur un cabinet spécialisé afin d'aider les salariés souhaitant s'engager dans un projet à l'extérieur de l'Entreprise par un accompagnement, des conseils, et de l'expertise.

Le salarié est responsable de son projet et décide en connaissance de cause, de poursuivre ou non son projet après échange avec la Direction des métiers, et le cas échéant, le cabinet d'accompagnement.

Le salarié non directement concerné pourra se renseigner en toute confidentialité lors de ses démarches auprès de la Direction des métiers, ou du cabinet d'accompagnement qui l'informera qu'il peut être « compétences indispensables ».

Si le salarié souhaite candidater à l'une des mesures de l'accord, il doit faire la demande de publication de son poste par écrit, auprès de son gestionnaire RH, cette demande valant levée de confidentialité.

La Direction des métiers informera le salarié non directement concerné si le départ de son poste permet le reclassement interne effectif d'un salarié directement concerné.

Elle se réunit une fois par mois pour étudier l'ensemble des demandes aux mesures du présent accord et détermine les salariés retenus selon l'ordre de priorité défini au point 5 ci-après.

4.2. Les modalités de présentation et d'examen des candidatures

Au cours de la période de recueil des candidatures au volontariat définie dans la Partie IV, le salarié adresse un courrier de demande de rupture d'un commun accord auprès de la Direction des métiers, qui précise de façon expresse et non équivoque, son souhait de rompre son contrat de travail dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective, de la date souhaitée de la rupture effective de son contrat de travail. Dans le cadre de son dossier de candidature, le salarié précise la fiabilité, la cohérence, le sérieux, et le réalisme du projet.

En fonction du caractère complet du dossier, des critères d'éligibilité et de priorités définis dans le présent accord concernant le dispositif de rupture conventionnelle collective, la Direction des métiers confirme ou non au salarié que les conditions pour formaliser son départ de l'Entreprise sont remplies, ainsi que la date envisagée dudit départ, à l'issue de chaque session de validation.

VBH

Si la demande du salarié est validée en session de validation, elle est définitive sauf si les informations données par le salarié sont erronées et modifient les conditions qui avaient permis de valider son départ.

4.3. Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture

Après validation du dossier de candidature lors des sessions de validation par la Direction des métiers, celle-ci adresse un mail au salarié l'informant de sa décision. Le salarié doit confirmer sa démarche et lever sa confidentialité auprès de la Direction des Métiers dans les 5 jours ouvrés à réception de ce mail.
Passé ce délai, le salarié est considéré comme ayant renoncé à son départ dans le cadre de la Rupture conventionnelle collective.

Le salarié sera convoqué à un entretien pour échanger avec cette dernière sur les conditions et les modalités de rupture de son contrat de travail, et signer lors de cet entretien, la convention individuelle de rupture[5], en cas d'accord.

A défaut de signature lors de cet entretien, le salarié a un délai de 2 jours ouvrés pour signer cette convention, sans que cela entraîne la remise en cause des conditions et modalités de rupture définies dans cette convention.
Passé ce délai, il est considéré comme ayant renoncé à son départ dans le cadre de la Rupture conventionnelle collective.

En cas de nécessités de service, sauf si le report devait remettre en cause le projet du salarié, le départ du salarié pourra être différé uniquement à la demande de la hiérarchie, sans que ce report ne puisse excéder 3 mois, à compter de la signature de la convention.

Par ailleurs, pour les salariés en fin d'expatriation/détachement éligibles selon les conditions du Projet, la date de leur départ effectif pourra être fixée au-delà de la période de report de 3 mois sans pouvoir excéder la date de la fin de détachement/expatriation.

La date de la rupture du contrat de travail ne peut intervenir qu'à l'expiration du délai de rétractation de 15 jours calendaires qui court à compter du lendemain de la signature de la convention individuelle de rupture.

Le salarié aura la possibilité d'exercer son droit de rétractation et ce dans un délai de 15 jours calendaires, qui commencera à courir à compter du lendemain de la signature de la convention individuelle de rupture.

A noter que si le délai expire un samedi, dimanche ou un jour férié ou chômé, il sera prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

L'exercice du droit de rétractation doit être effectué par lettre recommandée avec accusé de réception à destination de la Direction des métiers.

En l'absence de rétractation, la rupture effective du contrat de travail interviendra au plus tôt le 1er jour ouvrable suivant la date d'expiration du délai de rétractation. [6]

A l'expiration du délai de rétractation, SOCIETE GENERALE adressera au salarié un courrier l'informant de la date de rupture effective de son contrat de travail.

---

[5] Cf Modèle de convention individuelle de rupture en annexe au Présent accord à la demande de l'Administration du travail dans le cadre de la complétude de la demande de validation (Annexe 4).
[6] Pour les salariés protégés, la date de rupture du contrat de travail ne peut intervenir au plus tôt que le lendemain de l'autorisation de l'inspecteur du travail.

KBH

5. Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ

Conformément au 1.2 du A de la Partie IV, en cas de candidatures en surnombre au regard des objectifs de suppressions de postes au sein d'une entité sur un emploi concerné, la priorité sera donnée aux salariés directement concernés par les suppressions de postes, puis par ordre décroissant d'ancienneté Groupe telle que résultant du contrat de travail ou des différents contrats de travail au sein du Groupe s'étant succédés, sous réserve que le délai d'interruption entre ces contrats n'excède pas 1 mois, et après prise en compte des éventuelles périodes de suspension conférant de l'ancienneté. Dans le présent accord, les périodes de stage au sens de l'article L.1221-24 alinéa 2 du Code du travail sont prises en compte, y compris celles réalisées antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n°2011-893 du 28 juillet 2011, dite loi Cherpion.
En cas d'ancienneté strictement égale, les candidats seront départagés sur la base de la date à laquelle ils auront candidaté pour un reclassement interne, un départ volontaire dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective ou une transition d'activité, le salarié ayant candidaté le plus tôt étant prioritaire.

6. Les modalités de calcul des indemnités de rupture

Tout salarié volontaire dont le départ est accepté et formalisé par la signature d'une convention individuelle de rupture, perçoit une indemnité égale à :

- 1 mois de salaire par semestre complet d'ancienneté lorsque la signature de ladite convention intervient dans les 30 jours calendaires qui suivent la 1ère, 2ème, 3ème et 4ème session de validation prévues par le présent accord, et sous réserve de la validation de la candidature au titre de ces sessions.
  Cette indemnité ne peut être inférieure à 25 000 euros bruts et portée à 50 000 euros bruts pour les salariés ayant 5 ans d'ancienneté, ni supérieure à 30 mois de salaire fixe, sans pouvoir en tout état de cause excéder dix fois le plafond annuel de sécurité sociale pour l'année en cours ;

- 0,8 mois de salaire par semestre complet d'ancienneté lorsque la signature de ladite convention intervient dans les 30 jours calendaires qui suivent la 5ème, la 6ème et la 7ème session de validation prévues par le présent accord, et sous réserve de la validation de la candidature au titre de ces sessions.
  Cette indemnité ne peut être inférieure à 20 000 euros bruts et portée à 40 000 euros bruts pour les salariés ayant 5 ans d'ancienneté, ni supérieure à 24 mois de salaire fixe, sans pouvoir en tout état de cause excéder dix fois le plafond annuel de sécurité sociale pour l'année en cours ;

- 0,6 mois de salaire par semestre complet d'ancienneté, lorsque la signature de ladite convention intervient dans les 30 jours calendaires qui suivent la 8ème et la 9ème session de validation prévues par le présent accord, et sous réserve de la validation de la candidature au titre de cette session.
  Cette indemnité ne peut être inférieure à 15 000 euros bruts et portée à 30 000 euros bruts pour les salariés ayant 5 ans d'ancienneté, ni supérieure à 24 mois de salaire fixe, sans pouvoir en tout état de cause excéder dix fois le plafond annuel de sécurité sociale pour l'année en cours.

Le mois de salaire, pris en considération pour le calcul de l'indemnité de départ volontaire, correspond à un douzième de la rémunération contractuelle annuelle globale brute (RAGB) du salarié.

Pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté ou plus, il sera ajouté au mois de salaire pris en considération un douzième de la moyenne des parts variables versées en 2023 (au titre de l'année 2022) et en 2024 (au titre de l'année 2023), plafonnée à 100 000 euros brut.
Pour le cas spécifique des salariés en absence longue durée en 2022 et 2023, ayant 10 ans d'ancienneté ou plus, et dont le ou les parts variables précitées auraient été proratée(s) ou non

CP

KBH

versée(s), il sera ajouté au mois de salaire pris en considération un douzième de la moyenne des deux dernières parts variables non proratée(s) versées avant la date de rupture du contrat de travail plafonnée à 100 000 euros brut.

Cette indemnité est versée au moment du départ effectif du salarié de l'Entreprise.

L'ancienneté s'apprécie, après déduction des éventuelles périodes de suspension ne conférant pas ou que partiellement de l'ancienneté en tenant compte des obligations légales ou conventionnelles :

- au niveau du groupe SOCIETE GENERALE, dès lors que les différents contrats de travail au sein du Groupe se seront succédés, sous réserve que le délai d'interruption entre ces contrats n'excède pas 1 mois, et après prise en compte des éventuelles périodes de suspension conférant de l'ancienneté. Dans le présent accord, les périodes de stage au sens de l'article L.1221-24 alinéa 2 du Code du travail sont prises en compte, y compris celles réalisées antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n°2011-893 du 28 juillet 2011, dite loi Cherpion ;
- à la date de cessation définitive du contrat de travail, tout semestre en cours étant considéré comme semestre complet.

Pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel/forfait jours réduits dans l'Entreprise, l'indemnité de départ volontaire sera calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces modalités.

Conformément à la réglementation applicable, le montant de cette indemnité ne pourra être inférieur à l'indemnité légale ou conventionnelle due en cas de licenciement pour un motif non disciplinaire.

Dans l'hypothèse où la signature de la convention individuelle de rupture par les parties interviendrait dans les 30 jours calendaires qui suivent la 1ère ou la 2ème session de validation, et sous réserve de la validation de la candidature au titre de ces sessions, un complément à l'indemnité de rupture conventionnelle prévue ci-dessus, égal à 20 % de cette même indemnité, ne pouvant être inférieur à 20 000 euros bruts, serait versé.

L'indemnité de rupture pour départ volontaire sera soumise aux dispositions légales et réglementaires applicables au moment de leur versement[7].

7. Les actions de formation

La réalisation du projet du salarié, voire son élaboration, peuvent nécessiter des formations complémentaires, en particulier pour les salariés souhaitant se reconvertir. La Direction des métiers aidera les salariés à identifier les formations nécessaires, examinera les besoins de formation formulés et participera à leur financement. Plusieurs types de formation définis ci-dessous pourront être préconisés ou retenus.

Des formations (d'adaptation) de courte durée

Ces formations visent :

- Au développement de l'employabilité du salarié par rapport au marché de l'emploi ;
- À l'accompagnement du salarié à une prise de poste externe identifié (CDI ou CDD de plus de 6 mois) ;

[7] Il est à noter que si le salarié a eu une/des période(s) d'activité à l'étranger pendant sa carrière au sein du Groupe SOCIETE GENERALE, il peut être redevable d'un impôt étranger dans le(s) pays concerné(s). Si tel est le cas, le montant de l'impôt étranger sera à sa charge et, le cas échéant, prélevé sur le montant de son indemnité de rupture conventionnelle collective. Il bénéficiera de l'assistance d'un cabinet fiscal désigné par Société Générale pour l'accomplissement de ses obligations fiscales à l'étranger.

KBH

- À l'accompagnement d'un projet de création ou de reprise d'une activité indépendante, ou de manière générale, à préparer le salarié à son nouveau métier ou activité.

Les formations de courte durée sont financées par l'Entreprise dans la limite de 4 formations pour un montant de 9 000 euros TTC maximum.

Au-delà, le coût supplémentaire des actions de formation demandées reste à sa charge.

Des formations de longue durée visant principalement à la reconversion professionnelle

Il pourra s'agir notamment de la préparation d'un MBA. La préparation d'un MBA, diplôme d'études supérieures en management, peut constituer en tant que tel un projet personnel réaliste, permettant à des salariés, diplômés de l'enseignement supérieur et ayant quelques années d'expérience professionnelle, de valoriser leur expérience.

Concernant une demande de financement de la formation, celle-ci pourra être adressée à SOCIETE GENERALE après validation du projet par la Direction des métiers. La réalisation de cette formation sera exclusive du suivi de toute autre action de formation.

Les formations de longue durée ayant un caractère de projet professionnel, de type MBA, sont financées par l'Entreprise dans la limite de 27 500 euros TTC.

Au-delà, le coût supplémentaire des actions de formation demandées par le salarié reste à la charge du salarié.

Aide financière des projets de création ou de reprise d'entreprise

Sous réserve de produire les éléments justifiant de la création ou la reprise d'une entreprise (extrait Kbis, etc.) dans un délai d'un mois suivant le départ, et que le projet de création ou reprise ait été finalisé, une indemnité d'un montant de 20 000 euros bruts sera versée au créateur ou au repreneur d'entreprise.

8. Prise en charge de la portabilité de la mutuelle

Les salariés quittant l'entreprise dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective sont concernés par la portabilité légale du régime Frais de santé, sous conditions, dans la limite de 12 mois maximum.

Afin de ne pas faire supporter la charge de cette mesure par les cotisants au régime de Mutuelle, Société Générale prendra en charge, en complément du financement de droit commun, cette portabilité pour tous les salariés qui en demanderaient le bénéfice dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective, au titre du présent accord ou de l'accord du 24 février 2022, signée à compter du 1er juin 2024. Cette prise en charge de 1 200€ par salarié concerné, correspondant au montant moyen des cotisations « employeur et salarié » au régime, sera versée directement par SOCIETE GENERALE à la Mutuelle SOCIETE GENERALE.

9. Les modalités de suivi

Conformément au C. de la Partie IV du présent accord, la Direction met en place une Commission de recours et de suivi qui assure un rôle de suivi de la mise en œuvre des mesures du présent accord et doit être saisie des questions d'interprétation de l'accord.

La Direction s'engage à présenter, tout au long de la mise en œuvre du projet, aux membres de la Commission de recours et de suivi un état d'avancement, notamment du nombre de demandes de reclassement interne, du nombre de demandes de départ dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective et de transition d'activité, du nombre de départs effectifs de l'Entreprise, du nombre de recours et du nombre effectif de suppressions de postes.

KBH

B/ LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSITION D'ACTIVITE A DESTINATION DES SALARIES EN FIN DE CARRIERE

Certains salariés en fin de carrière pourraient souhaiter voir leur activité aménagée dans un dispositif de transition, qui pourra être accompagné par les mesures définies ci-dessous.

1. Les salariés éligibles aux mesures de transition d'activité

Les salariés concernés éligibles aux mesures d'accompagnement renforcé et complémentaires pourront se porter candidats à la transition d'activité dans les conditions définies ci-dessous, à condition qu'ils soient titulaires d'un contrat à durée indéterminée avec SOCIETE GENERALE depuis au moins trois ans[8] à la date où ils candidatent, qu'ils ne soient pas sous le coup à l'entrée dans le dispositif d'une mesure de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire et qu'ils n'aient pas notifié par écrit leur démission ou qu'ils ne soient pas en mesure de faire valoir leur droit à la retraite de base sécurité sociale à taux plein pendant la durée du présent accord.

Les mesures ci-dessous sont réservées aux salariés en mesure de liquider leur retraite sécurité sociale à taux plein dans les 3 ans à compter de la date de la notification de la rupture de leur contrat de travail et qui s'engagent à liquider leur retraite à taux plein, dès lors qu'ils en remplissent les conditions au terme du dispositif, au plus tard le 1er avril 2028.

L'entrée dans le dispositif du salarié peut toutefois être différée à la demande de la hiérarchie en raison des nécessités de service, sans que ce report ne puisse excéder trois mois, à compter de la date de l'entretien.

Par ailleurs, pour les salariés en fin d'expatriation/détachement éligibles selon les conditions du Projet, la date de leur départ effectif pourra être fixée au-delà de la période de report de 3 mois sans pouvoir excéder la date de la fin de détachement/expatriation.

2. Aide à la transition d'activité

Le salarié qui remplit les conditions énoncées ci-dessus peut rompre son contrat de travail pour départ à la retraite, dès lors qu'il :

- Effectue un préavis d'une durée égale au nombre de mois, dans la limite de 36 mois, restant à courir pour liquider sa pension de retraite sécurité sociale à taux plein ;
- S'engage par écrit, à liquider sa pension de retraite sécurité sociale à l'issue du préavis, et à en apporter la preuve (production de la notification de retraite établie par la caisse nationale d'assurance vieillesse).

Il peut demander à SOCIETE GENERALE à être dispensé de son préavis.

Dans cette éventualité, SOCIETE GENERALE accepte de lui verser une rémunération mensuelle sur toute la durée du préavis, qui correspond à 1/12ème de :

- 70 % d'une « rémunération annuelle brute de référence » dans la limite de 2 plafonds annuels de sécurité sociale ;
- 60 % de cette « rémunération annuelle brute de référence » pour la partie qui dépasse la limite ci-dessus.

[8] Lorsqu'un salarié est embauché en CDI à l'issue d'un stage, d'un CDD ou d'une mission d'intérim, les périodes, dès lors qu'elles remplissent les conditions légales sont prises en compte pour déterminer son ancienneté à SOCIETE GENERALE. Ainsi, ces périodes sont prises en compte pour la détermination de cette durée de 3 ans sous réserve que le délai d'interruption entre ces contrats n'excède pas 1 mois.

KBH

La « rémunération annuelle brute de référence » est égale à la rémunération annuelle brute de base à la date de l'entrée du salarié[9] dans le dispositif à laquelle s'ajoute 50 % de la moyenne des parts variables versées en 2023 (au titre de l'année 2022) et en 2024 (au titre de l'année 2023). Le montant de chaque part variable prise en compte est plafonné à 50 000 euros bruts.

Pour le cas spécifique des salariés en absence longue durée en 2022 et 2023 et dont le ou les parts variables précitées auraient été proratée(s) ou non versée(s), la « rémunération annuelle brute de référence » est égale à la rémunération annuelle brute de base à la date de l'entrée du salarié dans le dispositif à laquelle s'ajoute 50 % de la moyenne des deux dernières parts variables non proratée(s) versées avant la date de rupture du contrat de travail. Le montant de chaque part variable prise en compte est plafonné à 50 000 euros bruts.

Pendant cette période, la base d'assujettissement des cotisations aux régimes de retraite est maintenue à 100 % sur la base de la « rémunération annuelle brute de référence ». Le différentiel de cotisations sera pris en charge par SOCIETE GENERALE.

La rémunération mensuelle versée pendant la période de préavis est soumise aux autres cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Pendant cette période, le salarié :

- Reste salarié SOCIETE GENERALE et donc éligible à la participation, à l'intéressement et à l'épargne salariale, sous réserve d'en remplir les conditions et sur la base de la rémunération versée durant cette période ; il continue à bénéficier des activités sociales et culturelles, mutuelle et régime de prévoyance sur la base de la rémunération versée pendant cette période ;
- Ne constitue aucun droit à congés payés et jours RTT.

A l'entrée dans le dispositif, le salarié perçoit, par anticipation, 70 % de l'indemnité de fin de carrière telle que définie par les dispositions en vigueur. Le solde lui est versé à la sortie qui correspond à la rupture juridique du contrat de travail, dès lors qu'il aura fourni la notification de retraite établie par la caisse nationale d'assurance vieillesse.

L'indemnité de fin de carrière sera soumise aux dispositions légales et réglementaires applicables au moment de son versement.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce dispositif saisit la Direction des métiers qui le reçoit en entretien et lui remet un dossier d'information.

Après la validation du dossier, la rupture est formalisée à la date de signature par le salarié et SOCIETE GENERALE, de l'ensemble des documents prévus au présent article, étant précisé que la date d'entrée dans le dispositif de transition d'activité débutera le 1er jour d'un mois. La formalisation de la rupture ne peut intervenir moins de 8 jours après la validation du dossier.

3. Mesures financières complémentaires.

Les salariés dans un dispositif de fin de carrière (mi-temps senior, congé de fin de carrière et transition d'activité) à la date du 1er juin 2024 bénéficieront, s'ils n'en ont pas déjà bénéficié avant leur entrée dans un des dispositifs, de la mesure d'augmentation collective prévue par l'article 1 de l'accord salarial du 11 décembre 2023. Elle sera calculée sur le salaire perçu tel que défini par l'accord Emploi de 2019 et ses avenants, hors complément éventuel parts variables. Le montant

[9] Les salariés actifs à temps partiel seront enregistrés en temps plein en amont de leur entrée dans le dispositif, sauf cas particuliers et demandes particulières.

HBH

plancher défini dans l'accord salarial précité est également appliqué sous condition du prorata applicable au dispositif de fin de carrière concerné.

Par ailleurs, les salariés déjà en transition d'activité ou partant en transition d'activité dans le cadre du présent accord ou de l'accord du 24 février 2022, dont le salaire de référence base temps plein perçu dans le cadre de ce dispositif serait inférieur à 2 000 € brut par mois, même après le bénéfice de la mesure d'augmentation collective ci-dessus, bénéficieront d'un montant plancher de 2 000 € brut par mois à compter du 1er juin 2024.

Jusqu'au terme de l'accord Emploi du 13 mars 2019 et de ses avenants, soit le 31 décembre 2025, les salariés entrant dans un dispositif de fin de carrière (mi-temps senior, congé de fin de carrière et transition d'activité) avant cette date, bénéficieraient des éventuelles revalorisations collectives qui pourraient être convenues dans le cadre des négociations annuelles obligatoires pour les années suivantes, s'ils n'en ont pas déjà bénéficié au titre d'une année.

L'indemnité de fin de carrière reste calculée sur la rémunération à l'entrée dans le dispositif de fin de carrière concerné.

C/ MESURE D'ACCOMPAGNEMENT DE RACHAT DE TRIMESTRES RETRAITE

La réforme des retraites de 2023 en ce qu'elle porte une exigence de trimestres supplémentaires pour pouvoir liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein va avoir une incidence sur l'attrition naturelle au sein de l'établissement des Services Centraux Parisiens, en ce qu'elle va diminuer le nombre de départ en retraite pendant la mise en œuvre du présent Projet dans l'établissement. De ce fait, cette réforme va y réduire le nombre de postes proposés au reclassement interne.

A titre exceptionnel pour l'ensemble des BU/SU des Services Centraux Parisiens, Société Générale met en place une aide au rachat de trimestres. Les départs en retraite qui en résulteraient s'inscrivent dans le cadre de la gestion budgétaire des BU/SU, et certains postes ainsi libérés permettraient d'augmenter les possibilités de reclassement prioritaire.

Les conditions cumulatives de cette mesure sont décrites ci-dessous :

1. Conditions d'éligibilité

Pour être éligible à ce dispositif, les salariés actifs en CDI des Services Centraux Parisiens doivent :

- Avoir l'âge légal pour bénéficier d'une retraite sécurité sociale à taux plein au plus tard le 1er avril 2025 ;
- Ne pas avoir acquis le nombre de trimestres suffisants pour bénéficier d'une retraite sécurité sociale à taux plein au plus tard le 1er avril 2025 ;
- Ne pas être dans le cadre d'un dispositif de départ à la retraite anticipé (les trimestres rachetés dans ce cadre ne sont pas pris en compte par la CNAV pour ces départs – carrières longues, handicap, invalidité etc.).

Un courrier sera adressé aux salariés concernés pour les informer de cette mesure reposant exclusivement sur le volontariat.

Les salariés remplissant les conditions d'éligibilité devront initier leur démarche pour bénéficier de cette mesure d'accompagnement de rachat de trimestres entre le 3 juin 2024 et le 31 octobre 2024.

L'éligibilité des demandes des salariés volontaires sera étudiée au fil de l'eau par un cabinet d'expertise externe. Le salarié éligible validé par le cabinet qui souhaite bénéficier du dispositif de

rachat de trimestres en effectuera la demande auprès de la Direction des métiers avant le 31 décembre 2024 au plus tard.

Les salariés dont la demande a été validée, s'engageront à partir à la retraite dans les 3 mois suivant la date de validation de leur demande, et en tout état de cause, au plus tard le 1er avril 2025 (dernier jour dans les effectifs au 31 mars 2025), délai compatible avec l'élargissement éventuel des reclassements dans l'établissement des Services Centraux Parisiens.

2. Aide financière

Société Générale prendra en charge à hauteur de 100% sur le taux et la durée (régime de base), le montant de rachat déterminé par le cabinet d'expertise anticipant le départ d'au moins 2 trimestres et dans la limite légale maximale de 12 trimestres, sans que cela ait pour effet de permettre d'aller au-delà de la date de liquidation retraite sécurité sociale taux plein (surcote).

Ce montant brut correspondant aux trimestres rachetés sera versé directement au salarié à réception de sa notification de départ en retraite, charge au salarié d'opérer à sa convenance les démarches de rachat de trimestres.

Société Générale prélèvera sur cette aide les cotisations sociales et les prélèvements fiscaux dus au titre des salaires, le salarié bénéficiera à titre personnel d'avantages fiscaux en vigueur attachés au dispositif de rachat de trimestres au titre de sa fiscalité propre.

3. Absence de cumul avec les autres dispositifs de fin de carrière

Le dispositif de transition d'activité, qui s'adresse aux salariés directement concernés par des objectifs de suppressions de poste ou indirectement concernés qui permettraient le reclassement effectif d'un salarié directement concerné, n'est pas cumulable avec cette mesure qui permet d'anticiper des départs en retraite dans le cadre de la gestion budgétaire des BU/SU de l'établissement des Services Centraux Parisiens.

En outre, la présente mesure n'est pas cumulable avec les dispositifs de fin de carrière (Congé de fin de carrière et mi-temps senior).

PARTIE VII - DUREE ET APPLICATION DE L'ACCORD

Cadre légal et conventionnel

Les dispositions du présent accord, adaptées au Projet relatif à la réorganisation et l'adaptation des effectifs de la SU GBSU et de la BU GLBA, des SU DFIN, HRCO et RESG et des BU AFMO-EURO et SGRF ne peuvent se cumuler avec les accords, usages et engagements unilatéraux d'accompagnement social, d'opération de structures, et/ou de réorganisation déjà mis en œuvre, ainsi qu'avec des mesures légales ou conventionnelles de même nature ou ayant le même objet. En cas de concurrence entre les mesures de même nature ou qui viendraient en contradiction, les dispositions du présent accord prévaudront.

Concernant le solde des objectifs de suppressions de poste de SGRF centraux, prévus dans le dossier déposé en octobre 2021 au nombre de 14, et intégralement repris dans le Présent Projet, les dispositions du présent accord se substituent à celles de l'accord d'accompagnement social du 24 février 2022 à la date de rendu d'avis de consultation du Comité social et économique de l'établissement des Services Centraux Parisiens sur le Projet.

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 31 mars 2025 (fin de la période de volontariat le 27 février 2025 ; le délai entre le 27 février 2025 et le 31 mars 2025 étant dédié aux seules démarches administratives). Il entrera en vigueur à compter du 29 avril 2024, sous réserve de la validation par l'autorité administrative compétente du dispositif de rupture conventionnelle collective, qu'elle soit explicite ou implicite.

En cas de décision implicite, SOCIETE GENERALE transmettra par tout moyen une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE C et CSE E des Services Centraux Parisiens, aux Organisations Syndicales représentatives signataires et aux salariés éligibles à la rupture conventionnelle collective.

En cas de décision explicite, SOCIETE GENERALE informera via son site intranet MySociétéGénérale, les salariés éligibles à la mesure de rupture conventionnelle collective, de la décision de la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail, et des Solidarités (DRIEETS).

Le présent accord prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme, et cessera de produire tout effet à cette date. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Suivi

Le suivi des conditions et modalités d'application du présent accord est assuré dans le cadre de la Commission de suivi définie ci-avant.

Révision

Conformément à l'article L. 2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé ou modifié par avenant, sous réserve de la validation par l'autorité administrative compétente de l'aménagement qui serait le cas échéant apporté au dispositif de rupture conventionnelle collective.

Tout signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute demande de révision donnera lieu à une réunion de négociation avec l'ensemble des Organisations Syndicales dans un délai suivant la réception de la demande.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.
L'avenant de révision de tout ou partie du présent accord se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, une Organisation Syndicale non-signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

VBH

Evolution législative, réglementaire ou économique

En cas d'évolution législative ou conventionnelle qui viendrait créer des obligations supplémentaires, celles-ci ne sauraient se cumuler avec les dispositions du présent accord.

Dès lors que ces obligations supplémentaires seraient susceptibles d'avoir des conséquences sur tout ou partie des dispositions de cet accord et d'accroître les obligations de SOCIETE GENERALE, les parties signataires conviennent de se réunir afin d'examiner les conséquences sur l'accord.

PARTIE VIII - DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

La Direction notifiera, après signature, par courrier recommandé avec accusé de réception (ou par remise en main propre contre décharge), le présent accord à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau national dans l'Entreprise.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur le site de télé-procédure du Ministère du Travail et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent, dans les conditions légales en vigueur.

KBH

ANNEXE 1

CALENDRIER PREVISIONNEL DES SESSIONS DE VALIDATION PAR LA DIRECTION DES METIERS

- 1ère session : 28 juin 2024
- 2ème session : 26 juillet 2024
- 3ème session : 6 septembre 2024
- 4ème session : 27 septembre 2024
- 5ème session : 25 octobre 2024
- 6ème session : 22 novembre 2024
- 7ème session : 13 décembre 2024
- 8ème session : 31 janvier 2025
- 9ème session : 28 février 2025

ANNEXE 2

TABLEAU DE SYNTHESE DES SUPPRESSIONS DE POSTES PAR CODE EMPLOI

Libellé emploi	Code emploi	Total
ACCOMPAGNATEUR DEVPT ET PERF	3009	2
ADMINISTRATEUR DE BIENS/EXPERT IMMOBILIER	2654-2653	1
AGILE/SCRUM MASTER	2838	20
ANALYSTE CONFORMITE	2716	1
ANALYSTE INTEGRATEUR SI/PROD	2828	1
ANALYSTE METIER	2813	31
ANALYSTE RH	2684	7
ANALYSTE RISQUE DE CREDIT	2909	13
ANALYSTE RISQUES OPE	2919	18
ANALYSTE RISQUES OPE/SUPERVISEUR FINANCIER	2919-8611	1
ANALYSTE SECURITE FINANCIERE	2718	3
ARCHITECTE FONCTIONNEL	2800	9
ARCHITECTE METIER	1135	2
ARCHITECTE TECHNIQUE	2823	5
ASSET MANAGER IMMOBILIER	2652	1
ASSISTANT ADMINISTRATION PAIE	2685	22
ASSISTANT COMPTABLE	8066	1
ASSISTANT SERVICE CLIENT	8048	3
ASSISTANT(E) RH	2600	4
BANQUIER CONSEIL	4064	1
CHARGE AFFAIRES FUS/ACQU	5535	3
CHARGE ANIMATION COMMERCIALE	5326	1
CHARGE ANIMATION COMMERCIALE/	5326-2757	4
CHARGE D'AFFAIRES SPECIALES	2004	1
CHARGE DE CLIENTELE	5002	1
CHARGE DE COMMUNICATION	2862	1
CHARGE DE COMMUNICATION/CHARGE OPERATIONS MKG CLIENT	2862-4181	3
CHARGE DE COMMUNICATION/COO/RESP SUIVI DES ACTIVITES/CHARGE D ETUDE MARKETING	2862-6118-4151	1
CHARGE DE CONTROLE OPERATIONS	1125	2
CHARGE DE MIDDLE OFFICE	5342	6
CHARGE DE REFERENTIELS	1124	5
CHARGE DE RELATION CLIENT	4065	7
CHARGE DES OPERATIONS CLIENTS	1126	12
CHARGE D'ETUDES CLIENTELE	5010	3
CHARGE D'ETUDES FINANCIERES	5139	3
CHARGE D'ETUDES GESTION BILAN	5105	2
CHARGE D'ETUDES GESTION BILAN (manager)	5105	1
CHARGE D'ETUDES MARKETING	4151	4
CHARGE FINANCEMENTS STRUCTURES	5801	22
CHARGE MISSION	8021	6
CHARGE NORMES ET PROCEDURES	1116	1
CHARGE OPERATIONS MKG CLIENT	4181	1
CHARGE RELATIONS CLIENTELE	5731	3
CHARGE REPORTING RISQUES	2917	4
CHARGE SUIVI DES ENGAGEMENTS	5014	7
CHEF DE MARCHE	4120	3
CHEF DE PROJET	2555	55
CHEF DE PROJET IMMOBILIER	2671	1
CHEF DE PROJET SI	2550	30
CHEF DE PROJET/DIRECTEUR DE PROGRAMME	2555-2557	5
CHEF DE PROJET/DIRECTEUR DE PROJET	2555-2556	4
CHEF DE PROJET/GESTIONNAIRE PRESTA SCES GENER	2555-2660	2
CHEF DE PROJET/PROMOTEUR RSE	2555-2762	2
CHEF PRODUIT	4152	3
CHIEF DATA OF/RESP DONNEES ENT	1150	6
CHIEF DATA OF/RESP DONNEES ENT/DATA ARCHITECT/DATA DESIGNER	1150-1521	1
COMPTABLE	8067	3
COMPTABLE FOURNISSEUR/CLIENT	1115	4
CONSEIL EN STRATEGIE SI	2801	1
CONSEILLER CLT ENTR EXPERT	6194	4
CONSEILLER MOBILITE/RECRUT	2688	7
CONTROLEUR DE GESTION	5130	4
CONTROLEUR FINANCIER	8605	12
COO/RESP SUIVI DES ACTIVITES	6118	20
COO/RESP SUIVI DES ACTIVITES (collaborateur)	6118	2
COO/RESP SUIVI DES ACTIVITES (management)	6118	1
COO/RESP SUIVI DES ACTIVITES (manager)	6118	1
COO/RESP SUIVI DES ACTIVITES/CHEF PRODUIT/DIRECTEUR DE PROJET	6118-4152-2556	2
COO/RESP SUIVI DES ACTIVITES/DIRECTEUR DE CABINET	6118-1018	9
CORRESP TELEMATIQUE MONETIQUE	6198	2
DATA ARCHITECT/DATA DESIGNER	1521	3
DATA ARCHITECT/DATA DESIGNER (manager)	1521	1
DATA ENG/ADMIN DES DONNEES	1149	3
DATA ENG/ADMIN DES DONNEES/DIRECTEUR DE PROJET/RESP PORTEFEUILLE PROJET (PPM)/CHIEF DATA OF/RESP DONNEES ENT/DATA SCIENTIST/EXPLOIT DONNEES	1149-2556-2558-1150-1140	8
DATA SCIENTIST/EXPLOIT DONNEES	1140	2
DATA SCIENTIST/EXPLOIT DONNEES/DATAQUAL MGR/RESP QUAL DONNEES	1140-1130	6

Libellé emploi	Code emploi	Total
DATAQUAL MGR/RESP QUAL DONNEES	1030	4
DIGITAL OF/RESP STRAT DIGITALE	1531	2
DIRECTEUR COMMERCIAL	5329	1
DIRECTEUR DE CABINET	1018	2
DIRECTEUR DE DIVISION SI	2803	5
DIRECTEUR DE PROGRAMME	2557	16
DIRECTEUR DE PROGRAMME	2557	1
DIRECTEUR DE PROGRAMME ou DIRECTEUR DE PROJET	2557-2556	1
DIRECTEUR DE PROGRAMME SI	2552	6
DIRECTEUR DE PROJET	2556	23
DIRECTEUR DE PROJET SI	2551	14
DIRECTEUR DE PROJET/CHEF DE PROJET	2556-2555	4
DIRECTEUR DE PROJET/RESPONSABLE DE MISSIONS	2556-2757	1
DIRECTEUR DES OPERATIONS	4201	1
DIRECTEUR FINANCIER	8609	3
DIRECTEUR IMMOBILIER/RESP PRESTATIONS SCES GENERAUX	2650-2659	1
DIRECTEUR INFRASTRUCTURES SI	2805	4
DIRECTEUR/RESPONSABLE QUALITE	2759	1
DIRECTEUR/RESPONSABLE RSE/PROMOTEUR RSE	2761-2762	2
EXPERT DES OPERATIONS	1127	9
EXPERT DEVELOPPEMENT RH	2687	6
EXPERT EN METHODES ET OUTILS	2878	5
EXPERT FILIERE OPERATIONS	1128	16
EXPERT FILIERE OPERATIONS	1128	1
EXPERT FONCTIONNEL	2876	2
EXPERT INFRASTRUCTURE SI	2875	5
EXPERT PROCESS AMELIO CONTINUE	2763	7
EXPERT RELATIONS SOCIALES	2689	3
EXPERT REMU/AVANTAGES SOC/MI	2686	1
EXPERT SECURITE SURETE	2665	1
GENERALISTE RH	2683	6
GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF	6009	5
GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF	6009	1
GESTIONNAIRE APPLICATION-SAU	2891	1
GESTIONNAIRE APPROVISIONNEMENT	2952	3
GESTIONNAIRE PRESTA SCES GENER	2660	7
GESTIONNAIRE PRODUCTION SI	2889	1
GESTIONNAIRE RESSOURCES SI	2885	3
GLOBAL COO/RESP ACTIVITES OPE	1017	8
GLOBAL COO/RESP ACTIVITES OPE/RESPONSABLE DE DIVISION SI Manager	1017-2871	1
ING LOGICIEL/SOFTWARE ENG	2837	7
ING R/D MARCHES FINANCIERS	4001	2
INGENIEUR PEDAGOGIQUE	2607	3
INGENIEUR PRODUITS/CHARGE FINANCEMENTS STRUCTURES	4003-5801	2
KNOWLEDGE MANAGER	1014	1
LEADER EQUIPE ORGANISATION	2758	3
LEADER INNOVATION	1139	2
LEADER INNOVATION/RESPONSABLE DE MISSIONS	1139-2757	1
ORGANISATEUR CONSEIL	2756	8
ORGANISATEUR CONSEIL/CHEF DE PROJET/DIRECTEUR DE PROJET/COO/RESP SUIVI DES ACTIVITES/HOMOLOGATEUR SI/RESPONSABLE HOMOLOGATION SI	2756-2555-2556-6118-2811-2815	14
PILOT PRESTA SI SOUS-TRAITEES	2893	1
PROMOTEUR RSE	2762	1
REFERENT ADMINISTRATION/PAIE	2601	2
REFERENT CONFORMITE/CONTROLEUR CONFORMITE/RESP PLANIF PROJETS (PMO)/ORGANISATEUR CONSEIL Collaborateur	1019-1027-2559-2756	3
REFERENT CONFORMITE/RESPONSABLE CONFORMITE Manager	1019-2715	2
REFERENT SECURITE FINANCIERE	1026	4
RESP ASSISTANCE SERVICE CLIENT	8049	2
RESP BESOINS MET/PRODUCT OWNER	2553	13
RESP BESOINS MET/PRODUCT OWNER/CHEF DE PROJET	2553-2555	1
RESP CONTRAT PREST/CONTRACT MG	3010	3
RESP CONTROLE DE GESTION	6092	3
RESP CONTROLE DE GESTION (manager)	6092	2
RESP DE CHAPITRE/CHAPTER MGR	2839	25
RESP D'EQUIPE OPERATIONS	1123	5
RESP EQUIP PROCESS AMELIO CONT	1136	2
RESP EQUIPE MODELE OPERATOIRE	1133	2
RESP FINANCEMENT STRUCTURES	4062	3
RESP GESTION ADMINISTRATIVE	6008	3
RESP GESTION ADMINISTRATIVE ou RESPONSABLE RISQUES OPERATIONNELS	6008-2918	1
RESP MARCHES ET PRODUITS	4150	5
RESP PERIM GEO OU FONCTIONNEL	1016	10
RESP PIL CONTRAT PRESTA/EDITEU	2892	2
RESP PILOTAGE DES PRESTATIONS	6161	2
RESP PLANIF PROJETS (PMO)	2559	6
RESP PLANIF STRATG RESSOURC SI	2894	1
RESP PORTEFEUILLE PROJET (PPM)	2558	5
RESP PORTEFEUILLE PROJET (PPM) ou CHEF DE PROJET	2558-2555	1
RESP PORTEFEUILLE PROJET (PPM)/CONSEIL EN STRATEGIE SI	2558-2801	1
RESP PRESTATIONS SCES GENERAUX	2659	1
RESP RISQUES OPERATIONNELS	2918	3

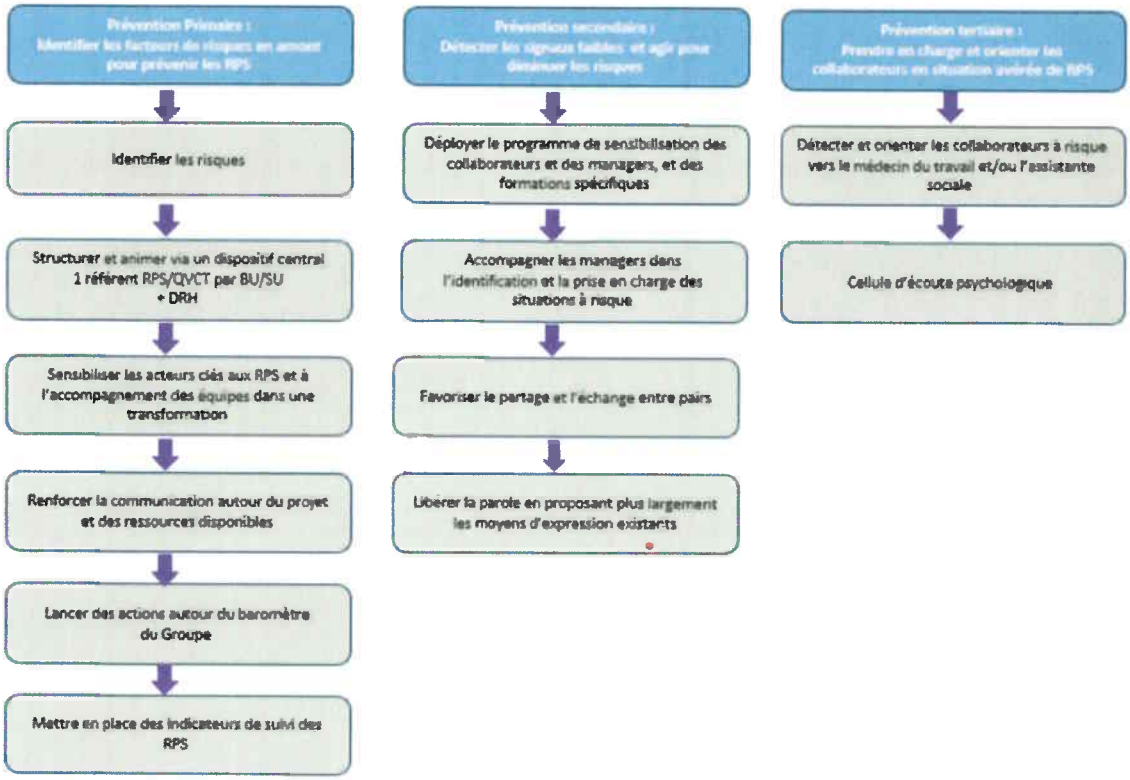
KBH

Libellé emploi	Code emploi	Total
RESP RISQUES OPERATIONNELS/COO/RESP SUIVI DES ACTIVITES	2918-6118	2
RESP SUPPORT CLIENTS/APPLI	2819	2
RESPONSABLE ARCHITECTURE	2873	5
RESPONSABLE COMMUNICATION	2681	2
RESPONSABLE COMPTABILITE	8068	5
RESPONSABLE DE DIVISION SI	2871	20
RESPONSABLE DE DIVISION SI Collaborateur	2871	1
RESPONSABLE DE DOMAINE SI	2872	2
RESPONSABLE DE LA STRATEGIE	1001	4
RESPONSABLE DE MISSIONS	2757	7
RESPONSABLE DE MISSIONS	2757	1
RESPONSABLE DE MISSIONS/DIRECTEUR DE PROJET/RESP PORTEFEUILLE PROJET (PPM) /COO/RESP SUIVI DES ACTIVITES	2757-2556-2558-6118	4
RESPONSABLE D'EQUIPE AGILE	1156	8
RESPONSABLE D'EQUIPE INFRA	2832	12
RESPONSABLE DES OPERATIONS	1122	7
RESPONSABLE DES RISQUES	2903	2
RESPONSABLE FISCAL	2719	1
RESPONSABLE GESTION DE BILAN	5107	1
RESPONSABLE GESTION FINANCIERE (manager)	8602	1
RESPONSABLE INFRA/PROD SI	2831	11
RESPONSABLE OFFRES SERVICES SI	2883	1
RESPONSABLE RELATION CLIENT SI	2882	5
RESPONSABLE SECTEUR CLIENTELE	5012	1
RESPONSABLE SECTEUR CLIENTELE/RESPONSABLE MARKETING	5012-5309	2
RESPONSABLE SUIVI PROD INFRA	2888	3
RESPONSABLE SYNDICATION	1912	1
RESPONSABLE TECHNIQUE	2896	5
SECRETAIRE	8040	3
SECRETAIRE / SECRETAIRE DE DIRECTION	8040-6006	1
SECRETAIRE DE DIRECTION	6006	17
SECRETAIRE DE DIRECTION/SECRETAIRE	6006-8040	2
SPECIALISTE AMELIORAT CONTINUE	1137	1
SPECIALISTE DE GESTION LOCAT	2680	1
SUPPORT CLIENTS/APPLICATIONS	2820	1
SYNDICATEUR	4059	1
TECHN SUPPORT POSTE TRAVAIL	2833	2
TRADUCTEUR INTERPRETE	1015	2
		946

KBH

ANNEXE 3

TABLEAU SYNTHETIQUE RESUMANT LE DISPOSITIF



KBH

ANNEXE 4

MODELE DE CONVENTION INDIVIDUELLE DE RUPTURE ANNEXE AU PRESENT ACCORD A LA DEMANDE DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL POUR LA COMPLETUDE DE LA DEMANDE DE VALIDATION

MODELE A UTILISER POUR LES CONVENTIONS SIGNEES DANS LES 30 JOURS CALENDAIRES SUIVANT LA 1er, 2ème, 3ème et 4ème SESSION DE VALIDATION [SUSCEPTIBLE D'EVOLUTIONS DANS LE CADRE DU DEPLOIEMENT]

PROJET DE CONVENTION INDIVIDUELLE DE RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD DANS LE CADRE DE L'ACCORD SUR L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL RELATIF A LA REORGANISATION ET A L'ADAPTATION DES EFFECTIFS DE LA SERVICE UNIT GBSU, DE LA BUSINESS UNIT GLBA, DES SERVICE UNIT DFIN, HRCO ET RESG ET DES BUSINESS UNIT AFMO-EURO ET SGRF DU X 2024

ENTRE LES SOUSSIGNES :

SOCIETE GENERALE,
société anonyme, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro B 552 120 222,
dont le siège social est situé au 29, boulevard Haussmann, 75009 Paris,
représentée par
en sa qualité
dûment habilitée aux fins des présentes.

(ci-après, « la Société »)

D'UNE PART

ET :

Madame, Monsieur

Né(e) le

Demeurant

(ci-après, « le Salarié »),

D'AUTRE PART

(ci-après ensemble, « les Parties »),

IL A PREALABLEMENT ETE EXPOSE CE QUI SUIT :

KBH

SOCIETE GENERALE a conclu le X 2024 avec les organisations syndicales représentatives un accord afin d'accompagner la réorganisation et l'adaptation des effectifs de la Service Unit GBSU, de la Business Unit GLBA, des Service Unit DFIN, HRCO et RESG et des Business Unit AFMO-EURO et SGRF.

Dans le cadre de cet accord, SOCIETE GENERALE s'est engagée à ne procéder à aucun licenciement contraint pour motif économique. Le reclassement interne des salariés concernés par une suppression de poste reste sa priorité.

Toutefois, certains salariés pourraient souhaiter poursuivre leur parcours professionnel hors de Société Générale, notamment dans le cadre d'une autre entreprise, en créant ou reprenant une entreprise ou en exerçant une activité indépendante, en se formant pour développer leurs compétences ou en réalisant un projet personnel.

SOCIETE GENERALE a souhaité donner à ces salariés l'opportunité et les moyens de réaliser leur projet dans de bonnes conditions en mettant en place un dispositif de rupture conventionnelle collective en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du travail.

L'accord a fait l'objet d'une validation de l'unité départementale des Hauts-de-Seine de la DRIEETS d'Ile-de-France le X 2024 et est entré en vigueur le X 2024.

***

<Choisir selon l'une des deux hypothèses ci-dessous :

- le Salarié directement concerné par les objectifs de suppression de postes :

C'est dans ce contexte que, le Salarié, embauché le XXX par la Société et occupant depuis le XXX le poste de XXX, a été informé, par lettre datée du XX qu'il était directement concerné par les objectifs de suppression de postes.

Le Salarié a adressé le XXX un courrier de demande de rupture d'un commun accord de son contrat de travail dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective afin de pouvoir réaliser un projet de reclassement externe à savoir

<Choisir la mention adaptée au cas du Salarié>

- une embauche en CDI <ou> CDD de plus de 6 mois au sein de la société XXX.

ou

- la création ou la reprise d'une activité indépendante ou d'une entreprise.

ou

- la participation à une action de formation qualifiante/certifiante/diplômante de longue durée en vue d'une reconversion professionnelle.

Ou

- un projet personnel motivé consistant en l'exercice d'une activité artistique <ou> associative <ou> caritative...***<conserver la bonne mention ou indiquer la nature de l'activité>.***

- le Salarié indirectement concerné par les objectifs de suppression de postes :

C'est dans ce contexte que, le Salarié, indirectement concerné par les objectifs de suppression de postes, et remplissant l'ensemble des conditions prévues par l'accord du fait notamment que son départ permette le reclassement interne effectif d'un salarié directement concerné par les objectifs de suppression de postes, a adressé le XXX un courrier de demande de rupture d'un commun accord de son contrat de travail dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective afin de pouvoir réaliser un projet de reclassement externe à savoir

KBH

<Choisir la mention adaptée au cas du salarié>

- une embauche en CDI *<ou>* CDD de plus de 6 mois au sein de la société XXX.

ou

- la création ou la reprise d'une activité indépendante ou d'une entreprise.

ou

- la participation à une action de formation qualifiante/certifiante/diplômante de longue durée en vue d'une reconversion professionnelle.

ou

- un projet personnel motivé consistant en l'exercice d'une activité artistique *<ou>* associative *<ou>* caritative...***<conserver la bonne mention ou indiquer la nature de l'activité>***.

<CLAUSE SALARIES NON PROTEGES

Ayant obtenu l'accord de SOCIETE GENERALE sur sa candidature, le Salarié a été convoqué en date du XXX à un entretien pour échanger sur les conditions et les modalités de rupture de son contrat de travail et signer la présente convention.

<CLAUSES SALARIES PROTEGES

Option n°1 : **si le Salarié bénéficie d'un mandat d'élu au Comité social et économique d'établissement des services centraux parisiens ou au Comité Social et Economique Central (CSEC), ou s'il est désigné comme représentant syndical au Comité social et économique d'établissement des services centraux parisiens ou au Comité Social et Economique Central (CSEC) ou s'il est désigné comme représentant de proximité** *<N.B : Les membres des différentes commissions (réclamations sociales, santé, sécurité et conditions de travail etc.) relèvent de cette option ou encore pour l'un des mandats visés à l'article L. 2421-4 du Code du travail >*

Le Salarié bénéficie d'un mandat de XX ***<mentionner le ou les mandats détenus par le Salarié>***. A ce titre, le Comité social et économique d'établissement des services centraux parisiens a été informé et consulté le XXX, sur le projet de rupture d'un commun accord du contrat de travail du Salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective, en application de l'article L. 2421-3 du Code du travail.

Le Comité social et économique d'établissement des services centraux parisiens a rendu son avis le XXX.

Le Salarié a ensuite été convoqué à un entretien en date du XXX pour échanger sur les conditions et les modalités de rupture de son contrat de travail et signer la présente convention dont la validité est subordonnée à l'autorisation de l'inspection du travail, en application de l'article L. 1237-19-2 du Code du travail.

Après l'expiration du délai de rétractation de 15 jours calendaires et en l'absence de rétractation dans ce délai, l'Inspecteur du travail sera saisi d'une demande d'autorisation par lettre recommandée avec accusé de réception.

Option n°2 : **si le Salarié se trouve dans une des situations ci-après listées et bénéficie toujours de la protection légale : ancien représentant du personnel (CSEE, CSEC etc.), candidat aux élections professionnelles, et salarié ayant demandé l'organisation des élections** *<N.B : Pour toute autre type de mandat ou en cas de doute sur la procédure, contacter votre juriste conseil >*

En qualité d'ancien représentant du personnel **OU** candidat aux élections professionnelles **OU** de salarié ayant demandé l'organisation des élections, le Comité social et économique d'établissement des services centraux parisiens a été informé et consulté le XXX, sur le projet de

KBH

rupture d'un commun accord du contrat de travail dans le cadre de la rupture conventionnelle collective.

Le Comité social et économique d'établissement des services centraux parisiens a rendu son avis le XXX.

Le Salarié a ensuite été convoqué à un entretien en date du XXX pour échanger sur les conditions et les modalités de rupture de son contrat de travail et signer la présente convention dont la validité est subordonnée à l'autorisation de l'inspection du travail, en application de l'article L. 1237-19-2 du Code du travail.

Après l'expiration du délai de rétractation de 15 jours calendaires et en l'absence de rétractation dans ce délai, l'Inspecteur du travail sera saisi d'une demande d'autorisation par lettre recommandée avec accusé de réception.

Option n°3 : **si le Salarié se trouve dans une des situations ci-après listées et bénéficie toujours de la protection légale : mandat de délégué syndical** *<ou>* **de représentant de section syndicale,** *<ou>* **ancien mandat de délégué syndical ou de représentant de section syndicale, à l'exclusion de tout autre mandat** *–<N.B : Pour toute autre type de mandat* **ou encore pour l'un des mandats visés à l'article L. 2421-2 du Code du travail** *ou en cas de doute sur la procédure, contacter votre juriste conseil*

Le Salarié a été convoqué à un entretien en date du XXX pour échanger sur les conditions et les modalités de rupture de son contrat de travail et signer la présente convention.

En qualité d'XX ***<mentionner le ou les mandats détenus par le Salarié>***, la validité de cette convention est subordonnée à l'autorisation de l'inspection du travail, en application de l'article L. 1237-19-2 du Code du travail.

Après l'expiration du délai de rétractation de 15 jours calendaires et en l'absence de rétractation dans ce délai, l'Inspecteur du travail sera saisi d'une demande d'autorisation par lettre recommandée avec accusé de réception.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 : Cessation du contrat de travail avec SOCIETE GENERALE

Les Parties conviennent de mettre fin au contrat de travail les liant en concluant, par la présente, une convention individuelle de rupture dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective prévu par l'accord du X 2024 précité.

Conformément aux termes de cet accord, le Salarié peut exercer son droit de rétractation par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de quinze jours calendaires, qui commencera à courir à compter du lendemain de la signature de la présente convention.

Si le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il sera prorogé jusqu'au 1er jour ouvrable suivant.

Option si le Salarié est non porteur de mandat :

<Si pas de demande de départ différé pour nécessité de service>

En l'absence de rétractation, la rupture effective du contrat de travail interviendra à la date convenue dans la présente convention et après l'expiration du délai de rétractation, soit le XXX.

KBH

A cette date, tout contrat de travail ayant existé entre la Société et le Salarié, cessera d'exister et le Salarié ne fera plus partie des effectifs.

< Si demande de départ différé pour nécessité de service >

Après échange sur les modalités de rupture de son contrat de travail, le Salarié a été informé que la date de son départ prévisionnel a été différée de X jours/mois à la demande de la hiérarchie en raison de nécessités de service.

Ce report n'a pas d'incidence sur le calcul de l'indemnité de départ volontaire à la date de signature de la présente, étant précisé que l'ancienneté s'apprécie à la date de cessation définitive du contrat de travail.

C'est à l'issue de ce report qu'interviendra la cessation définitive du contrat de travail, soit le XXX.

A cette date tout contrat de travail ayant existé entre la Société et le Salarié cessera d'exister et le Salarié ne fera plus partie des effectifs.

Option si le Salarié est porteur de mandat :

<Si pas de demande de départ différé pour nécessité de service>

La date de rupture convenue par les Parties est fixée au XXX. Toutefois, cette rupture ne peut intervenir au plus tôt que le lendemain du jour de l'autorisation par l'Inspecteur du Travail. En conséquence, si l'autorisation intervient après la date convenue par les Parties, la rupture du contrat de travail interviendra au lendemain de la réception par Société Générale de cette autorisation.

A cette date, tout contrat de travail ayant existé entre la Société et le Salarié, cessera d'exister et le Salarié ne fera plus partie des effectifs.

< Si demande de départ différé pour nécessité de service >

Après échange sur les modalités de rupture de son contrat de travail, le Salarié a été informé que la date de son départ prévisionnel a été différée de X mois à la demande de la hiérarchie en raison de nécessités de service.

Ce report n'a pas d'incidence sur le calcul de l'indemnité de départ volontaire à la date de signature de la présente, étant précisé que l'ancienneté s'apprécie à la date de cessation définitive du contrat de travail.

C'est à l'issue de ce report qu'interviendra la cessation définitive du contrat de travail soit le XXX. Toutefois, cette rupture ne peut intervenir au plus tôt que le lendemain du jour de l'autorisation par l'Inspecteur du Travail. En conséquence, si l'autorisation intervient après la date convenue par les Parties, la rupture du contrat de travail interviendra au lendemain de la réception par Société Générale de cette autorisation.

A cette date, tout contrat de travail ayant existé entre la Société et le Salarié cessera d'exister et le Salarié ne fera plus partie des effectifs.

<Si le Salarié est un salarié détaché (en France)>

KBH

Les Parties conviennent également que la rupture du contrat de travail du Salarié entraîne concomitamment celle de son détachement au sein de XXX.

<Si le Salarié est expatrié à l'étranger>

Les Parties reconnaissent également que le détachement du Salarié au sein de XXX a pris fin le XXX.

Le Salarié est informé que la fin du détachement a mis fin à la couverture sociale et aux assurances à l'étranger qui étaient attachées à ce détachement, pour lui-même et le cas échéant sa famille. Il appartient donc au Salarié de prendre ses dispositions pour maintenir, en cas de besoin d'y résider même temporairement, une couverture sociale à l'étranger pour lui et le cas échéant sa famille.

Le Salarié est également informé qu'il doit, en cas de besoin de résider même temporairement à l'étranger, vérifier sa situation et prendre ses dispositions en termes de formalité d'immigration vis-à-vis des autorités locales pour lui-même et le cas échéant sa famille.

En tout état de cause, à l'expiration du délai de rétractation **[si Salarié protégé, ajouter : « et après autorisation de l'inspection du travail »]**, la Société adressera au Salarié un courrier lui rappelant la date de cessation définitive de son contrat de travail, étant précisé que la rupture conventionnelle collective est exclusive de tout préavis.

La Société adressera au Salarié, dans les jours qui suivent la cessation définitive de son contrat de travail, son certificat de travail, son attestation France Travail et son solde de tout compte.

Article 2 : Paiements par la Société

Le Salarié percevra au titre de la rupture du contrat de travail :

- les indemnités compensatrices correspondant au solde des jours de congés payés, jours RTT et jours investis dans son Compte Épargne Temps, acquis et non pris par le Salarié au jour de la rupture de son contrat de travail.

- sa 13ème mensualité pour l'année XXX proratée en fonction de la date de fin de contrat ; ***<A supprimer si Hors Classe et si Expatrié en cours ou salarié en ALD qui n'a pas été présent >***

- les sommes qui pourraient être attribuées au Salarié, aux échéances normales, au titre de la participation et/ou de l'intéressement pour le ou les exercices considéré(s). Les quotes-parts individuelles seront déterminées conformément aux règles de répartition définies par les accords de participation et d'intéressement applicables.

Option si l'indemnité de l'accord RCC est plus avantageuse que l'indemnité légale de licenciement :

Le Salarié percevra en outre, dans les conditions de l'accord du X 2024, une indemnité de départ volontaire égale à :

- XXX euros bruts au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle collective, équivalent à un mois de salaire de référence par semestre complet d'ancienneté (soit un douzième de la rémunération contractuelle annuelle globale brute du Salarié ***< Pour les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté >*** auquel il a été ajouté un douzième de la moyenne des parts variables versées en 2023 (au titre de l'année 2022) et en 2024 (au titre de l'année 2023), plafonnée à 100 000 euros brut *OU* ***< Pour les salariés en absence longue durée en 2021 et 2022 et dont le ou les parts variables précitées auraient été proratée(s) ou non versée(s), >*** un douzième de la moyenne des deux dernières parts variables versées avant la date de rupture du contrat de travail, plafonnée à 100 000 euros brut.

< Pour les salariés signant la convention dans les 30 jours calendaires suivant la 1er et 2ème session de validation, à laquelle ils ont été validés > : A cette indemnité s'ajoutera un montant de XXX euros bruts, correspondant à 20% de cette même indemnité, sans pouvoir être inférieur à 20.000 euros bruts.

Dès lors, le Salarié percevra, au titre de la rupture d'un commun accord de son contrat de travail dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective, une indemnité de départ volontaire totale de XXX euros bruts.

Le Salarié est informé que cette indemnité de départ volontaire sera soumise aux dispositions légales et réglementaires relatives au paiement des cotisations sociales et de la CSG/CRDS applicables au moment de son versement.
L'ensemble des éléments précités, hors intéressement et participation, sera versé au Salarié avec son solde de tout compte à la date de cessation définitive du contrat de travail convenue à l'article 1 de la présente convention, sous réserve des sommes qui pourront être attribuées au Salarié au titre de la participation légale ou de l'intéressement et qui lui seront réglées aux échéances normales.

Option si l'indemnité légale de licenciement est plus avantageuse que l'indemnité de l'accord RCC :

Le Salarié percevra en outre, dans les conditions de l'accord du X 2024, une indemnité de rupture ne pouvant être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle due en cas de licenciement pour un motif non disciplinaire.

L'indemnité légale lui étant plus favorable, le Salarié recevra XXX euros bruts en application des articles L. 1234-9 et R. 1234-1 à R. 1234-4 du Code du travail.

Le Salarié est informé que cette indemnité sera soumise aux dispositions légales et réglementaires relatives au paiement des cotisations sociales et de la CSG/CRDS applicables au moment de son versement.

L'ensemble des éléments précités, hors intéressement et participation, sera versé au Salarié avec son solde de tout compte à la date de cessation définitive du contrat de travail convenue à l'article 1 de la présente convention, sous réserve des sommes qui pourront être attribuées au Salarié au titre de la participation légale ou de l'intéressement et qui lui seront réglées aux échéances normales.

<Si le Salarié a pu bénéficier d'un rendez-vous avec un cabinet fiscal pour la détermination de sa résidence fiscale>

Le Salarié reconnaît avoir bénéficié d'un rendez-vous avec un cabinet fiscal désigné par la Société qui lui a permis de déterminer son lieu de résidence fiscale au moment du versement des indemnités par la Société.

< Choisir la bonne option en fonction du compte-rendu du cabinet fiscal >
Le Salarié déclare être résident fiscal français *OU* être non-résident fiscal français au moment du versement des indemnités par la Société.

<Le Salarié est de retour d'expatriation et/ou a eu une/des périodes d'activité à l'étranger pendant sa carrière au sein du Groupe SG, et a pu bénéficier d'une analyse fiscale avec un cabinet fiscal>

Compte tenu de la/des périodes d'activité exercée(s) par le Salarié à l'étranger au cours de sa carrière professionnelle au sein du Groupe Société Générale, il appartient à la Société de se conformer à ses obligations, aux prélèvements et retenues à la source selon la réglementation fiscale et/ou sociale en vigueur dans le(s) pays suivant(s) :[*à compléter*]

Compte tenu de la/des périodes d'activité exercée(s) par le Salarié à l'étranger, le Salarié est parfaitement informé par le cabinet fiscal désigné par la Société de ses obligations déclaratives fiscales envers les autorités étrangères des pays susvisés.

Le Salarié s'engage à s'acquitter de toute imposition et/ou charges sociales correspondantes aux indemnités versées.

Le Salarié est informé par le cabinet fiscal désigné par Société Générale du/des montant(s) estimatif(s) d'impôt(s) et/ou de charges sociales dont il est redevable à l'étranger dans le cadre du versement de ses indemnités de rupture.

Le Salarié est informé que les retenues à la source étrangères pourront être opérées au moment du versement de son indemnité de rupture en paye française selon la législation applicable du/des pays susvisés afin d'être reversées par Société Générale aux autorités du/des pays précédemment visé(s), et notamment les autorités fiscales et/ou sociales (le cas échéant) étrangères.

Le Salarié est informé qu'il devra, si nécessaire, effectuer une déclaration des revenus auprès des autorités fiscales étrangères. Une assistance fiscale lui sera proposée pour l'établissement de sa déclaration étrangère des revenus par le cabinet fiscal. Dans l'hypothèse où le Salarié ferait le choix de ne pas recourir aux services du cabinet fiscal choisi par la Société et/ou ne ferait aucune démarche de déclaration de ses revenus à l'étranger et/ou omettrait de déclarer à l'étranger les indemnités versées dans le cadre de la rupture conventionnelle collective, il est informé que ce choix est et restera à son entière responsabilité et qu'il devra supporter les risques engagés en cas de non-respect de ses obligations.

<A AJOUTER si projet de création ou reprise d'entreprise>

Le Salarié recevra une indemnité de 20.000 euros bruts, au titre de l'aide financière à la création ou à la reprise d'entreprise, sous réserve qu'il produise dans le délai d'un mois suivant le départ, les éléments justifiant de la création ou de la reprise d'une entreprise.

Le versement de l'indemnité précitée, après prélèvements de CSG et CRDS et de cotisations sociales, interviendra par virement sur le compte du Salarié, dès que la Société aura obtenu de ce dernier l'ensemble des pièces justifiant de la création ou de la reprise d'une entreprise.

< A AJOUTER si le Salarié a demandé une formation de courte durée et ne bénéficie pas d'une formation visant la reconversion professionnelle>

Le Salarié est bénéficiaire des mesures de formation d'adaptation de courte durée telles que prévues dans l'accord du X 2024.

A ce titre, la Direction des métiers a reconnu comme étant nécessaire à la réalisation de son projet une formation visant <*au développement de son employabilité par rapport au marché de l'emploi OU à l'accompagnement de sa prise de poste externe identifié OU à de l'emploi OU à l'accompagnement de son projet de création ou de reprise d'une activité indépendante ou de manière générale à le préparer à son nouveau métier ou activité*> ***<Voir sur avis de la Direction des métiers la(les) formation(s) validées>.***

Les frais de cette formation ***OU*** ces formations seront pris en charge sur présentation de factures émises par l'organisme de formation ***OU*** par les organismes de formation et payés par la Société

dès réception directement auprès de celui-ci *OU* de ceux-ci dans la limite de XXXX € TTC (maximum 9.000 euros TTC).

Les frais de cette formation *OU* à ces formations étant de XXXX € TTC, le Salarié prend à sa charge le reliquat pour la partie supérieure à 9.000 € TTC.

Aucun remboursement complémentaire de frais annexes de formation ne pourra être effectué ultérieurement.

Aucune prise en charge complémentaire de frais d'inscription à une autre formation de courte durée ne pourra être effectuée ultérieurement.

<A AJOUTER si le Salarié n'a demandé aucune formation de courte durée>

Aucune formation de courte durée n'a été identifiée comme étant nécessaire à la réalisation du projet du Salarié.

Aucune prise en charge de frais à une formation de courte durée ne pourra être effectuée ultérieurement.

<A AJOUTER si le Salarié a demandé une formation de longue durée visant principalement à la reconversion professionnelle> *NB : ce dispositif est exclusif de toute autre action de formation (dont les formations de courtes durée prévues par l'accord).*

<Si le candidat présente un budget formation dont le total est inférieur ou égal à 27.500 €TTC>

Compte tenu du projet du Salarié de participer à une action de formation qualifiante ou professionnalisante en vue d'une reconversion professionnelle, le Salarié est informé que la Société financera le coût de la formation dans la limite de 27.500 € TTC.

Les frais de formation de XXX € TTC sont pris en charge sur présentation de factures émises par l'organisme de formation et payé par la Société dès réception directement auprès de celui-ci. Aucune prise en charge de frais complémentaires ne pourra être effectuée ultérieurement.

<Si les frais de formation dépassent 27.500 € TTC >

Compte tenu du projet du Salarié de participer à une action de formation qualifiante/certifiante/professionnalisante en vue d'une reconversion professionnelle, le Salarié est informé que la Société prendra en charge cette formation dans la limite de 27.500 € TTC, et ce sur présentation de factures émises par l'organisme de formation.

La Société procédera dès réception des factures au paiement directement auprès de l'organisme de formation sous réserve de bénéficier des éléments appropriés.

Le coût de la formation étant de XXX euros TTC, le Salarié prendra à sa charge le reliquat pour la partie supérieure à 27.500 € TTC.

Aucune prise en charge de frais complémentaires ne pourra être effectuée ultérieurement.

<Si le Salarié a déjà payé la formation le Salarié sera crédité du coût de la formation dans la limite de 27.500 € TTC >

KGH

Compte tenu du projet du Salarié de participer à une action de formation qualifiante/certifiante/professionnalisante en vue d'une reconversion professionnelle, le Salarié est informé que la Société financera la formation à hauteur de 27.500 € bruts sur présentation d'une facture émise par l'organisme de formation et présentée par celui-ci comme ayant été acquittée par le Salarié.

Ce montant est versé directement au Salarié sous forme d'indemnité soumise aux dispositions légales et réglementaires relatives au paiement des cotisations sociales et de la CSG/CRDS applicables au moment de son versement.

Aucune prise en charge de frais complémentaires ne pourra être effectuée ultérieurement.

<Si la formation n'occasionne aucun frais d'inscription >

La participation du Salarié à une action de formation qualifiante/certifiante/professionnalisante en vue d'une reconversion professionnelle, tel qu'il l'a présentée dans son dossier de candidature, n'occasionne aucun frais d'inscription. Aucun remboursement de frais d'inscription et autres frais au titre de cette formation ne pourra être effectué ultérieurement.

Article 3 : Non concurrence, non sollicitation et non débauchage < *insérer une des clauses selon que le Salarié est directement ou indirectement concerné par les objectifs de suppression de postes.*

- le Salarié directement concerné par les objectifs de suppression de postes :

<Si pas de NCC>

La Société libère le Salarié de l'application des clauses de non-concurrence, de non-sollicitation et de non-débauchage auxquelles il serait tenu. En conséquence, à compter de son départ effectif de l'entreprise, le Salarié sera délié de toute obligation à l'égard de la Société, tout en demeurant tenu de respecter les obligations de loyauté et de discrétion à l'égard des éléments confidentiels dont il aurait pu avoir connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Dès lors, aucune indemnité compensatrice de non-concurrence, non-sollicitation et non-débauchage ne sera due au Salarié.

<La NCC est levée

La Société libère le Salarié de l'application des clauses de non-concurrence, de non-sollicitation et de non-débauchage auxquelles il était tenu, ce que le Salarié accepte expressément.

En conséquence, à compter de son départ effectif de l'entreprise à la date convenue pour la cessation définitive de son contrat, telle que prévue à l'article 1 de la présente convention, le Salarié sera délié de toute obligation à l'égard de la Société, tout en demeurant tenu de respecter les obligations de loyauté et de discrétion à l'égard des éléments confidentiels dont il aurait pu avoir connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Il est également rappelé au Salarié que toute nouvelle activité devra s'effectuer dans le respect des règles normales de concurrence.

Dès lors, aucune indemnité compensatrice de non-concurrence, non-sollicitation et non-débauchage ne sera due au Salarié.

- le Salarié indirectement concerné par les objectifs de suppression de postes :

CP

UBH

<Si pas de NCC>

La Société libère le Salarié de l'application des clauses de non-concurrence, de non-sollicitation et de non-débauchage auxquelles il serait tenu. En conséquence, à compter de son départ effectif de l'entreprise, le Salarié sera délié de toute obligation à l'égard de la Société, tout en demeurant tenu de respecter les obligations de loyauté et de discrétion à l'égard des éléments confidentiels dont il aurait pu avoir connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Dès lors, aucune indemnité compensatrice de non-concurrence, non-sollicitation et non-débauchage ne sera due au Salarié.

<La NCC est levée>

La Société libère le Salarié de l'application des clauses de non-concurrence, de non- sollicitation et de non-débauchage auxquelles il était tenu, ce que le Salarié accepte expressément.

En conséquence, à compter de son départ effectif de l'entreprise à la date convenue pour la cessation définitive de son contrat, telle que prévue à l'article 1 de la présente convention, le Salarié sera délié de toute obligation à l'égard de la Société, tout en demeurant tenu de respecter les obligations de loyauté et de discrétion à l'égard des éléments confidentiels dont il aurait pu avoir connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Il est également rappelé au Salarié que toute nouvelle activité devra s'effectuer dans le respect des règles normales de concurrence.

Dès lors, aucune indemnité compensatrice de non-concurrence, non-sollicitation et non-débauchage ne sera due au Salarié.

*<Si la NCC est **maintenue par le RH, merci de contacter le service juridique** ATTENTION La date de début de l'obligation de non-concurrence, la date d'exigibilité de la contrepartie financière et la date à compter de laquelle doit être déterminée la période de référence pour le calcul de cette indemnité sont celles du départ effectif du Salarié de l'entreprise.*

Le Salarié est contractuellement tenu à des obligations de non-concurrence, de non-sollicitation et de non-débauchage telles qu'elles ont été définies dans son contrat de travail.

En contrepartie du respect par le Salarié de ces obligations, la Société lui versera chaque mois, une indemnité forfaitaire brute, incluant tous droits à congés payés, prévue par le contrat de travail, soit XXX €, pendant une durée de XXX mois à compter de la notification de la rupture du contrat de travail. Le premier versement sera effectué dans le mois suivant la rupture du contrat de travail aux échéances normales de paie.

Le Salarié s'engage à informer la Société en cas de changement de résidence fiscale pendant la période de versement de cette indemnité.

Article 4 : Clause de dédit-formation *< insérer une des clauses selon que le Salarié est directement ou indirectement concerné par les objectifs de suppression de postes.*

- le Salarié directement concerné par les objectifs de suppression de postes :

La Société libère le Salarié de l'application des clauses de dédit-formation auxquelles il était tenu, ce que le Salarié accepte expressément.

- le Salarié indirectement concerné par les objectifs de suppression de postes :

La Société maintient l'application de la clause dédit-formation signée le XX auquel il est tenu, selon les conditions et modalités prévues par celle-ci.

Article 5 : Confidentialité et loyauté

Le Salarié s'engage, à compter de la signature de la présente convention, à ne pas utiliser pour son compte ou pour le compte de tout tiers, toute information confidentielle concernant les dossiers dont il a eu connaissance lors de son activité professionnelle au sein de la Société.

Le Salarié s'interdit en outre d'agir d'une manière déloyale ou qui pourrait nuire à la réputation ou à la situation financière, économique, commerciale ou administrative de la Société et, plus généralement, des sociétés du Groupe.

Article 6: Restitution des biens et documents de la Société

Le Salarié restitue à la Société, au plus tard à la date de son départ effectif, tous les biens, pièces et documents mis à disposition dans le cadre de ses fonctions ainsi que tous les dossiers ou documents en sa possession ou sous son contrôle qui seraient relatifs aux activités de la Société et/ou de toute société du Groupe auquel elle appartient et/ou de leurs clients, sans pouvoir en prendre ou conserver de copie partielle ou totale.

[**A ajouter si hors classe disposant d'un véhicule de fonction**] Le Salarié restitue le véhicule de fonction au plus tard le dernier jour travaillé au sein de SOCIETE GENERALE, en application de la lettre de mise à disposition d'un véhicule de fonction qui lui a été remise le XXX.

Article 7 : Déclarations et engagements

Les Parties, et plus particulièrement le Salarié, reconnaissent par la présente convention avoir été parfaitement informés, de telle sorte qu'ils comprennent bien qu'il s'agit d'une rupture d'un commun accord dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective, et que, par la signature de ce document et son exécution de bonne fin, tous les éléments mentionnés produiront leurs effets, y compris la rupture du contrat de travail aux conditions prévues ci-dessus.

Le Salarié reconnaît également que les liens du contrat de travail ne l'ont aucunement empêché de signer la présente convention en toute connaissance de cause.

Le Salarié reconnaît, par ailleurs, être averti de sa situation au regard des organismes de sécurité sociale, de retraite, de chômage et de l'administration fiscale.

Il déclare, en outre, être informé que toute contestation éventuelle relative à la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la date de rupture dudit contrat.

Fait à [XXX], le XXX
En deux exemplaires originaux

Pour la Société,
<Nom du soussigné>

Le Salarié
Madame/ Monsieur X

(Faire parapher chaque page et précéder les signatures de la mention manuscrite : « lu et approuvé, bon pour rupture dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective »)

MBH