

## Projet de plan d'adaptation de CIB FAQ des Salariés

-----  
MAJ le 10 mai 2012  
-----

### Sommaire :

Questions générales au plan	pages 1 & 3
Questions liées aux indemnités	page 4
Questions des expatriés	page 5 & 6
Questions diverses	pages 7 & 8
Foire aux questions	pages 9 & 11

### ➤ Questions générales au plan

S'il n'y a pas de candidature au départ ou si la mobilité ne fonctionne pas, quel est le plan B prévu par la Direction ?

#### Réponse :

Le plan sera clôturé le 15 septembre 2012 quel que soit le nombre de candidatures déposées et retenues. Basé sur le volontariat, il n'existe aucune obligation d'atteindre l'objectif des 373 postes à supprimer. Un salarié non volontaire ne sera pas forcé d'effectuer de mobilité.

Nous demandons que soient appliquées les mesures du plan le mieux disant, entre le **plan de 2008** et celui de 2011.

#### Réponse :

Demande refusée.

A quoi sert la **clause de limitation à 18 mois de salaire de base** pour les salariés entrés chez BNP Paribas après le 1<sup>er</sup> janvier 2000, puisqu'ils ne peuvent pas totaliser plus de 11 ans ?

#### Réponse :

Cette clause concerne les salariés qui sont entrés dans l'entreprise après l'année 2000 avec un contrat qui prévoyait la reprise de leur ancienneté.

Si un salarié souhaite bénéficier du **réembauchage prioritaire**, ne faisant plus partie de l'entreprise comment pourra-t-il accéder à la liste des postes disponibles ?

#### Réponse :

Les postes disponibles seront d'abord ouverts à la mobilité interne et seront publiés sur l'outil e-Jobs. Eu égard à la période de gel des embauches, la Direction pourra ouvrir la recherche vers l'extérieur si la recherche interne n'aboutit pas. Le salarié pourra alors consulter le site :

<http://www.bnpparibas.com/emploi-carrieres/postuler-france/nos-offres-demploi>.

Les salariés en **période d'essai** et qui sont sur les postes cibles seront-ils désignés volontaires par défaut ?

**Réponse :**

**NON.** Seuls les salariés en CDI de plus d'un an sont éligibles au Plan d'adaptation CIB.

Nous demandons pour les salariés issus de **VIE ou de stages**, volontaires au départ, que les périodes de stage soient incluses à l'ancienneté pour le calcul des indemnités.

**Réponse :**

~~Les périodes de stages et de contrat en CDD, sauf les VIE, transformés en CDI, sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté. La direction revient en date du 8 mars sur sa réponse.~~ Les périodes de stage sont prises en considération pour autant que le salarié soit entré dans l'entreprise après le 30 juillet 2011 (loi CHERPION) et que le CDI soit mis en place à l'issue du stage. Cette précision rend la disposition inapplicable du fait que le plan souligne que pour être éligible il faut être titulaire d'un CDI depuis au moins 1 an.

Nous demandons que le montant de 20 000 € attribué pour une formation **MBA** soit porté à 35 000 €.

**Réponse :**

**L'aide à la formation et à la VAE** dans le cadre d'un projet professionnel est portée à 15 000 €, celle à la préparation d'un **MBA** à 30 000 €.

Nous demandons qu'une **indemnité compensatrice de perte de salaire (I.C.P.S)** soit mise en place pour un salarié dont le poste est supprimé et qui apporte la preuve qu'il dispose d'une proposition ferme et définitive d'emploi à l'extérieur de la Banque mais à des conditions de rémunération inférieures à celle dont il bénéficiait au sein de BNP Paribas. Ainsi le salarié percevra, pendant deux ans, une indemnité visant à compenser le différentiel entre la nouvelle et l'ancienne rémunération annuelle brute de base selon le barème suivant :

100 % du différentiel les 12 premiers mois

50 % du différentiel les 12 mois suivants

**Réponse :**

**Demande refusée.**

Nous demandons à La Direction que les **salariés issus d'un contrat de VIE**, bénéficient de la même mesure que les salariés ayant effectué un stage avant embauche. Nous rappelons que les VIE, pour la plus part d'entre eux occupent des postes avec responsabilité et que leurs contrats aboutissent à des embauches. Cette situation profondément injuste, nous reconduit à réitérer notre demande eu égard au nombre de salariés concernés.

**Réponse :**

**Demande refusée.** Application de la loi CHERPION.

Concernant les **salariés à temps partiels** leur ancienneté sera calculée suivant les années de travail traduites en années pleines. Nous rappelons que cette disposition est contraire au code du travail dans le cadre d'un PSE comme l'a souligné l'Expert dans son rapport. Nous demandons ce que sous entend la phrase « Sans que cela puisse être préjudiciable aux collaborateurs à temps partiels » ?

**Réponse :**

L'ancienneté des collaborateurs à temps partiel sera traduite en années pleines, sauf si cette méthodologie de calcul s'avérait préjudiciable aux collaborateurs dans la détermination de leur indemnité. Dans ce cas une étude individualisée sera effectuée au cas par cas.

Nous demandons que les **rémunérations variables/bonus**, des salariés dont le poste est ciblé par le plan, soient annoncées avant l'ouverture du plan, c'est-à-dire avant le 1<sup>er</sup> mars.

**Réponse :**

~~Demande refusée.~~ Les mesures individuelles seront annoncées le 2 mars 2012. En cas d'absence du responsable, l'annonce sera reportée au 5 mars. La date d'ouverture du plan est fixée au 6 mars.

Généralement dans le cadre d'une **formation qualifiante** deux tarifs sont proposés selon que celle-ci est effectuée à titre personnel ou par l'entreprise.

Dans le cadre du PSE, un salarié qui s'inscrit à une formation qualifiante doit-il le faire à titre personnel ou comme une formation professionnelle payée par l'entreprise ?

**Réponse :**

Dans le cas d'une inscription personnelle le salarié devra avancer les fonds. Toutefois si le salarié éprouve une difficulté financière pour financer sa formation la Direction propose une étude individualisée au cas par cas.

Votre Représentant Syndical FO : Roger MOCKA : 0142981259  
Vos Délégués Syndicaux FO

Rachel DELBOUYS : 0140144102 - Isabelle GENDRE : 0165778663 - Bruno PERSELLO : 0140146387 - Alain ROB : 0142985730

Dans le cadre du PSE, un salarié qui s'**inscrit à une formation qualifiante** doit-il avancer les fonds pour s'inscrire puis ensuite se faire rembourser par la banque ou la banque prend-elle en charge le règlement de la facture ?

**Réponse :**

OUI le salarié avance le coût de la formation. Le remboursement sera pris en charge par la banque au cas par cas.

Certaines formations n'ont lieu qu'une fois par an dans un calendrier pré établi. Dans le cas où un salarié souhaite s'**inscrire à une formation qui débute au mois de juillet**, peut-il en bénéficier avant la fin la période de préavis ?

**Réponse :**

Oui.

A quel moment le **solde des congés** sera payé au salarié volontaire au départ ?

**Réponse :**

Au moment du départ effectif dans le cadre du solde de tout compte.

A quel moment les **indemnités de départ** seront payées au salarié volontaire au départ ?

**Réponse :**

Au moment du départ effectif dans le cadre du solde de tout compte.

Si un salarié a un projet personnel, pour lequel il n'y a **ni embauche ni création d'entreprise**. Comment dans ce cas le candidat au départ est-il couvert socialement : assurance maladie et validation de trimestres ? Est-ce à dire qu'il ne bénéficie plus de couverture maladie et que son âge de départ en retraite sera systématiquement l'âge maximum (65 ou 67 ans puisqu'il lui manquera des trimestres validés/cotisés) ?

Ou est-ce à dire que le projet personnel ne peut s'appliquer qu'aux personnes ayant atteint le quota de trimestres validés/cotisés ?

**Réponse :**

Les projets personnels qualifiants doivent permettre d'améliorer l'employabilité des collaborateurs et de leur offrir une reconversion. Les collaborateurs dont les projets seront validés par l'espace emploi n'ont pas vocation à s'inscrire à Pôle Emploi. En tout état de cause, la circulaire de l'UNEDIC 2011-25 du 7 juillet 2011 précise que toute période de chômage consécutive à des ruptures de contrat de travail, quelle que soit leur nature, qui relève de l'article L1233-3 du code du travail, est cependant indemnisable au titre de l'assurance chômage. Par ailleurs, les collaborateurs peuvent bénéficier de la mutuelle pendant une durée de douze mois suivant la rupture de leur contrat de travail dans les conditions prévues par le projet de plan de départ volontaire.

L'appréciation de l'ancienneté pour le calcul des indemnités financières n'étant plus fixée au 1er mars 2012, mais à la date de fin de **préavis**, nous demandons comment sont déterminées les dates de début et de fin de préavis ?

**Réponse :**

Le début de préavis sera précisé dans la convention de rupture établie avec le collaborateur, soit par référence à la date de présentation de la première notification de rupture d'un commun accord, soit par mention de la date d'effet. La date de fin dépendra de la durée du préavis telle que nos dispositions conventionnelles le prévoient à l'article 30 de la convention collective.

## ➤ Questions liées aux indemnités

Nous demandons que l'indemnité de départ volontaire liée au **bonus** soit calculée sur 100 % de la moyenne sur 3 ans de la rémunération variable et/ou bonus sans tenir compte de l'ancienneté du salarié.

### Réponse :

**Demande refusée.** En revanche la moyenne sur 3 ans du bonus brut est améliorée comme suit :

Ancienneté inférieure à 8 ans : le taux est porté de 20 % à 40 % de la moyenne.

Ou ancienneté de 8 à 15 ans : le taux est porté de 40 % à 60 % de la moyenne.

Nous attirons l'attention de la Direction sur le problème lié aux **bonus** versés ces 3 dernières années chez **Fixed Income**. Nous demandons que l'indemnité de départ volontaire liée au bonus soit calculée sur 100 % de la moyenne sur 3 ans des bonus et bonus de rétention lissés sur 4 ans sans tenir compte de l'ancienneté du salarié. Pour les salariés ayant moins de 3 ans d'ancienneté nous demandons que l'indemnité soit calculée sur 100 % de la moyenne sur 2 ans des bonus.

### Réponse :

**Demande refusée.** La Direction rappelle que les mesures prises en 2008 en versant un bonus de rétention avaient pour objectif de retenir les salariés au sein de l'entreprise.

Souhaitant clarifier les propos de la Direction, nous lui demandons, si l'objectif était de retenir les salariés en 2008, pourquoi souhaiter leur départ aujourd'hui ?

### Réponse :

La Direction n'a jamais dit qu'elle souhaitait les voir quitter l'entreprise.

Une **formation Arts-Déco** bénéficie-t-elle de l'aide complémentaire pour projet personnel qualifiant ?

### Réponse :

Le projet professionnel ou personnel devra être validé par l'Espace Emploi représenté par le cabinet BPI. Le cabinet BPI avait été choisi lors du plan de 2009.

L'appréciation de l'ancienneté pour le calcul des indemnités financières n'étant plus fixée au 1<sup>er</sup> mars 2012, mais à la **date de fin de préavis**, nous demandons comment sont déterminées les dates de début et de fin de préavis ?

### Réponse :

La date de notification de l'accord de la Direction sur l'éligibilité du salarié déterminera la date de début du préavis. La date de fin de préavis est fixée par l'article n°30 de la convention collective de la banque à savoir : pour les techniciens de la banque, pour une ancienneté inférieure à 2 ans, c'est un mois. Pour une ancienneté supérieure à 2 ans, c'est deux mois. Pour les cadres c'est 3 mois quelque soit l'ancienneté.

## ➤ Questions concernant nos expatriés

Quelles mesures humaines exceptionnelles seront prises pour les **salariés chargés de famille** qui se trouvent à l'étranger et qui ne sont pas mobiles ?

### Réponse :

La Direction rappelle que les salariés concernés ont signé un contrat d'expatriation et en connaissent pleinement les règles du jeu. Ce contrat précise notamment qu'à la demande de l'entreprise le délai pour le retour d'un salarié est d'un mois. Toutefois pour les salariés chargés de famille, un délai élargi pourra être envisagé au cas par cas.

Un salarié expatrié qui a un **projet à l'étranger**, bénéficie-t-il du plan et de l'aide complémentaire pour projet professionnel ?

### Réponse :

OUI.

Que se passera-t-il si un salarié expatrié fait acte de candidature au plan, que sa candidature est rejetée au motif que sa **présence est indispensable à l'adaptation de CIB**, (seul motif vraisemblablement évoqué) puis que son contrat d'expatriation est ensuite résilié avec un retour à Paris sans poste ou dans une mobilité « sanction » ?

### Réponse :

Un expatrié ayant un projet professionnel peut bénéficier des facilités du plan. Un expatrié candidat au départ ne peut se voir opposer un refus, étant donné qu'un poste supprimé à l'étranger ne donnera pas lieu à un remplacement. Un expatrié candidat à un reclassement serait rapatrié en France dans le cadre d'une mission. La contrainte concerne uniquement les postes en France occupés par des personnes dont les compétences ne peuvent être remplacées en interne.

Suite à l'annonce du plan d'adaptation de CIB, certains salariés qui devaient partir en expatriation ont vu leur départ gelé. Certains ont d'ores et déjà pris des **dispositions** (vente du bien immobilier...) **et/ou engagé des frais** (visas, déplacement de la famille etc.).

Quelles mesures va prendre l'entreprise pour dédommager ces salariés ?

### Réponse :

Tous ces cas particuliers seront traités individuellement au cas par cas. Il appartient au salarié de se manifester auprès de la Direction de CIB à l'attention de Monsieur Jean-Luc BORDEYNE – Directeur des Ressources Humaines de CIB.

Nous demandons que le **saire de référence** retenu, pour le calcul des indemnités, pour les expatriés soit le salaire versé de l'expatriation.

### Réponse :

Demande refusée.

Un salarié expatrié de moins de 55 ans, ne bénéficiant pas d'une couverture maladie par l'intermédiaire de son conjoint, sous contrat français expatrié bénéficiant de la prévoyance Cardif et la mutuelle Verspieren et dont le projet professionnel l'amène à rester à l'étranger, bénéficie-t-il du **portage de la Mutuelle** (12 mois) et de la prévoyance (9 mois) ?

### Réponse :

Le portage de la mutuelle pendant douze mois ne concerne que la mutuelle du groupe BNP Paribas. Pour en bénéficier, le collaborateur résidant à l'étranger doit bénéficier d'une couverture santé telle que CFE ou éventuellement un régime local. La portabilité telle qu'elle résulte de l'accord interprofessionnel de janvier 2008 concerne les salariés pris en charge par l'assurance chômage.

Les collaborateurs expatriés qui auraient des **projets professionnels réalisés à l'étranger** seront-ils obligés de revenir sur Paris ?

### Réponse :

Si toutes les démarches peuvent s'effectuer par correspondance et par courriel, le collaborateur ne sera pas obligé de revenir physiquement.

Votre Représentant Syndical FO : Roger MOCKA : 0142981259

Vos Délégués Syndicaux FO

Rachel DELBOUYS : 0140144102 - Isabelle GENDRE : 0165778663 - Bruno PERSELLO : 0140146387 - Alain ROB : 0142985730

La Direction a bien précisé que le salaire de référence appliqué pour calculer les indemnités est celui perçu en France. Pour un salarié qui est parti depuis plusieurs années comment sera **réévalué le salaire de référence** ?

**Réponse :**

[En attente](#)

Votre Représentant Syndical FO : Roger MOCKA : 0142981259  
Vos Délégués Syndicaux FO

Rachel DELBOUYS : 0140144102 - Isabelle GENDRE : 0165778663 - Bruno PERSELLO : 0140146387 - Alain ROB : 0142985730

## ➤ Questions diverses

Nous demandons que le plan soit ouvert aux seniors « pré-retraitables » de CIB même s'ils ne font pas partie de la population cible.

### Réponse :

**Demande refusée.** Il n'y a pas de dispositif prévu dans ce sens. L'ajout d'une telle disposition dans le plan poserait assurément un problème avec l'Administration du Travail. Le départ en retraite n'est pas un projet.

Le **Coverage Paris - IBE** est-il ciblé dans le plan ?

### Réponse :

OUI pour les Directeurs et Managing Directeurs.

Un salarié chez **Coverage** déjà inscrit en mobilité et dont le poste est ciblé par le plan est-il éligible par défaut ?

### Réponse :

OUI à partir de l'ouverture (prévue au 1er mars) du plan. Le salarié doit se déclarer dans le cadre du plan d'adaptation auprès de l'équipe dédiée au sein de la RH CIB avec copie à son gestionnaire RH.

Des salariés de **GRM-CRI** (Risques de Crédit International) sont informés par leur management d'une réduction significative de leurs postes, conséquence du plan d'adaptation de CIB.

Les postes de ce secteur ne semblent pas figurer sur le Projet présenté par la Direction. Ceci traduit-il une mauvaise information du Management GRM ou l'annonce d'un nouveau plan de réorganisation ?

### Réponse :

La Direction imagine qu'il est nécessaire pour CRI de s'adapter aux évolutions de CIB. Compte tenu des volumétries de dossiers, il semble probable que des dimensionnements soient nécessaires au sein de CRI. Dans la limite de ses connaissances la Direction précise qu'il n'y a pas d'autre plan prévu.

Axé sur la **mobilité interne au groupe**, le plan d'adaptation va rebooster les demandes.

Déjà de nombreuses filiales réduisent leurs effectifs, l'exercice va se compliquer.

Quels moyens la RHG va mettre en œuvre pour répondre rapidement aux demandes ?

Prévoit-elle de supprimer le délai de 3 ans dans le même poste pour accéder à la mobilité ?

### Réponse :

E-jobs sera le premier outil d'accès à l'information pour les collaborateurs dont les postes sont impactés. Il sera également prévu au sein de la Direction des Ressources Humaines CIB une équipe dédiée à la mobilité. Elle complètera le dispositif en place au sein de la Direction des Ressources Humaines Groupe en matière de mobilité interne.

Au sein de CIB, 9 personnes seront dédiées aux questions de mobilité :

- 1 collaborateur en charge du repérage des opportunités internes et de la circulation des informations ;
- 1 personne qui coordonnera le travail avec l'équipe mobilité de la Direction des ressources humaines Groupe ;
- 7 gestionnaires spécialisés par secteur de CIB.

OUI. Le délai de trois ans pour une mobilité sera levé dans le cadre du plan pour permettre à toute personne de se porter volontaire à une mobilité interne.

Lorsqu'un salarié, durant sa carrière, a rompu son contrat de travail avec BNP Paribas, puis est de nouveau revenu dans le groupe quelques années plus tard, quelle **période de référence** la RH prend-elle en considération pour calculer les aides financières au départ volontaire ?

### Réponse :

La date retenue est celle de la dernière embauche.

Un salarié, occupant un poste cible par le plan d'adaptation, **non candidat à la mobilité interne** conservera-t-il son poste ?

### Réponse :

OUI. Il n'y aura pas de mobilité forcée, la règle du volontariat sera respectée.

Votre Représentant Syndical FO : Roger MOCKA : 0142981259

Vos Délégués Syndicaux FO

Rachel DELBOUYS : 0140144102 - Isabelle GENDRE : 0165778663 - Bruno PERSELLO : 0140146387 - Alain ROB : 0142985730

Confirmez-vous qu'un salarié, ayant validé une **mobilité inter pôles ou intra groupe** et, qui durant sa période d'intégration constate que le poste ne lui convient pas, ou plus, pourra revenir dans son métier d'origine ?

**Réponse :**

OUI. Ce retour se fera à l'initiative du salarié.

Que la mobilité soit effective ou non, confirmez-vous que le **sureffectif** constaté ne sera pas un problème ?

**Réponse :**

OUI. Un salarié non volontaire ne sera pas forcé d'effectuer de mobilité.

Votre Représentant Syndical FO : Roger MOCKA : 0142981259  
Vos Délégués Syndicaux FO

Rachel DELBOUYS : 0140144102 - Isabelle GENDRE : 0165778663 - Bruno PERSELLO : 0140146387 - Alain ROB : 0142985730

## ➤ Foire aux questions

Je suis « **impatrié** » et je signe un contrat CDI français en 2012. Motivé par un projet personnel suis-je éligible au plan ?

### Réponse :

NON. Le plan ne concerne que les salariés de CIB titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée avec BNP Paribas SA depuis au moins un an au 1<sup>er</sup> mars 2012.

Toutefois, rien ne vous interdit de lever le doigt lors de l'ouverture du plan.

**Les indemnités sont-elles imposables ?** Si oui, peuvent-elles être lissées sur plusieurs années ?

### Réponse :

NON. Dans le cadre d'un PSE, les indemnités ne sont pas imposables.

Quelles sont les **charges sociales** retenues sur les indemnités versées ?

### Réponse :

Dans le cadre d'un PSE et dans la limite de 3 fois le plafond de la Sécurité Sociale, aucune charge sociale n'est appliquée en dehors de la CSG (Contribution Sociale Généralisée) et la CRDS (Contribution au Remboursement de la Dette Sociale). La CSG ajoutée à la CRDS représente un taux global de 8 %.

Au-delà de la limite de 3 fois le plafond de la Sécurité Sociale, à savoir 109 116 €, les charges sociales sont retenues sur la partie excédentaire de ce plafond.

Exemple pour un total de primes de 200.000 € :

109 116 €, avec CSG CRDS 8 % sans charges sociales\*.

90 884 €, avec CSG CRDS 8 % plus charges sociales.

Nb : Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, la limite est ramenée à 2 fois le plafond de la Sécurité Sociale, mais la prise en considération est déterminée par la date de notification du plan à savoir : novembre 2011.

\* Toutefois la **CSG & CRDS** ne s'appliquent pas sur la partie des indemnités qui correspondent à l'indemnité de licenciement fixée par l'article 29-3 de la convention collective de la banque. Celle-ci se calcule comme suit :

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de l'indemnité conventionnelle est égale à 1/12<sup>ème</sup> du salaire de référence annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des douze derniers mois civils précédant la date d'effet de la rupture du contrat de travail. La base de calcul est ramenée à 1/6<sup>ème</sup> du salaire de référence pour les salariés embauchés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

**Le congé de reclassement** correspond-il au délai de carence ?

### Réponse :

NON. Le congé de reclassement est inscrit au plan. Le délai de carence est la période qui s'écoule entre le moment où l'on s'inscrit au Pôle Emploi et la période où commence le versement des premières indemnités de chômage.

A quel moment doit-on faire les **démarches pour s'inscrire à Pôle Emploi** ?

### Réponse :

La question ne se pose pas dans le cadre de ce plan, puisque le départ est assorti d'un projet ou d'une embauche.

Volontaire au départ, si **mon projet personnel n'est pas validé** par l'Espace emploi, puis-je bénéficier des autres indemnités pour quitter l'entreprise ?

### Réponse :

NON. Le projet personnel ou professionnel fait partie intégrante du plan et est l'une des conditions d'éligibilité au départ.

Votre Représentant Syndical FO : Roger MOCKA : 0142981259

Vos Délégués Syndicaux FO

Rachel DELBOUYS : 0140144102 - Isabelle GENDRE : 0165778663 - Bruno PERSELLO : 0140146387 - Alain ROB : 0142985730

Si je suis éligible et élu au départ de l'entreprise, mon contrat avec la **mutuelle de BNP Paribas** sera-t-il maintenu ?

**Réponse :**

Le salarié quittant l'entreprise dans le cadre du présent Plan, âgé de 55ans et plus et ayant cotisé 30 ans au moins à la mutuelle, continuera, à sa demande, de bénéficier ainsi que ses ayant droits, des prestations de la mutuelle BNP Paribas. Il sera transféré dans la catégorie « A » avec une majoration de 30 % de sa cotisation. Les autres salariés ne répondant pas aux précédents critères, continueront d'être couverts par la mutuelle BNP Paribas pendant un an.

Cette disposition tombe lorsque le bénéficiaire est pris en charge par un nouvel employeur ou fait liquider ses droits à la retraite.

Si je suis éligible et élu au départ de l'entreprise, que devient mon **régime de prévoyance** ?

**Réponse :**

Le salarié bénéficiera d'un maintien du régime de prévoyance pendant un délai maximum de 9 mois.

Si je suis éligible et élu au départ de l'entreprise, que se passera-t-il pour mon **PEE** ?

**Réponse :**

Le salarié a le choix, soit de demander la liquidation de son PEE au moment de son départ, soit de conserver son PEE au sein de BNP ERE. Dans le deuxième cas, le salarié supportera désormais les frais afférents à sa gestion.

Si je suis éligible et élu au départ de l'entreprise, pourrai-je bénéficier des prestations du **CCE et CE** ?

**Réponse :**

Le salarié bénéficie des prestations jusqu'à son départ de l'entreprise. Les engagements pris avant le départ seront assurés sous réserve que la part due par le salarié soit payée avant son départ de l'entreprise.

Si mon **poste n'est pas ciblé par le plan**, puis-je malgré tout me porter volontaire ?

**Réponse :**

OUI. La direction apportera une réponse dans les meilleurs délais au regard des conditions de reclassement.

Si je quitte l'entreprise dans le cadre d'une création d'entreprise et que **mon projet échoue**, pourrais-je m'inscrire à Pôle Emploi ?

**Réponse :**

OUI. Pour Pôle Emploi, seule compte la raison de votre licenciement par BNP Paribas, à savoir un PSE. Toutefois la vocation de ce PSE n'est pas de conduire le salarié vers le Pôle Emploi, puisque le projet présenté doit être validé par BPI.

Rappel de la CIRCULAIRE N°2011-25 DU 7 JUILLET 2011.

□ **Dispositions législatives**

*L'article L. 1233-3 du code du travail, qui définit le licenciement économique, dispose que :*

*"Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa".*

*Ainsi, les procédures de licenciement pour motif économique prévues par le chapitre 3 du titre 3 du livre deuxième de la première partie du code du travail sont applicables à toute rupture du contrat pour motif économique, c'est-à-dire survenant pour un ou plusieurs motifs, non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, conformément à la définition visée au premier alinéa de l'article L. 1233-3 du code du travail.*

Votre Représentant Syndical FO : Roger MOCKA : 0142981259

Vos Délégués Syndicaux FO

Rachel DELBOUYS : 0140144102 - Isabelle GENDRE : 0165778663 - Bruno PERSELLO : 0140146387 - Alain ROB : 0142985730

□ **Conséquence au regard de l'assurance chômage**

*Toute période de chômage consécutive à des ruptures de contrat de travail, quelle que soit leur nature (licenciement, rupture conventionnelle, démission, etc.), qui relèvent de l'article L. 1233-3 du code du travail, est indemnisable au titre de l'assurance chômage.*

*Il convient de se référer à la déclaration de l'employeur sur l'attestation qu'il remplit, sans rechercher si une rupture de contrat du travail telle qu'une rupture négociée, est soumise à l'ensemble des procédures de licenciement pour motif économique prévues par le chapitre 3 du titre 3 du livre deuxième de la première partie du code du travail.*

*Ainsi, dès lors que l'employeur a coché, sur l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi, la rubrique correspondant au motif "autre rupture du contrat de travail pour motif économique", le salarié doit être considéré en situation de chômage involontaire.*

*Dans le cas contraire, une décision de rejet au titre de l'article 4 e) du règlement général doit être notifiée à l'intéressé. Une décision de justice peut toutefois requalifier la rupture du contrat. Dans l'hypothèse d'une requalification en rupture pour motif économique, la décision prise est reconsidérée.*

Un salarié envisage de créer une entreprise et souhaite proposer son projet dans le cadre du PSE.

Entre le jour de son départ de BNP Paribas et celui où son entreprise sera effectivement en activité, plusieurs mois risquent de s'écouler.

Quelle sera sa **couverture sociale maladie** ?

Doit-il s'inscrire à Pôle Emploi durant cette période de transition ?

**Réponse :**

[Demande en attente.](#)

Je suis entré dans l'entreprise en 1976. J'ai bénéficié d'un **congé sans solde** de 2 ans. Cette période est-elle prise en considération dans le calcul de l'ancienneté ?

**Réponse :**

[OUI. Le contrat de travail a été suspendu et non interrompu.](#)