



Le 9 novembre 2015

**Avenant de révision n°2
à l'accord relatif au Compte Epargne Temps du 25 juin 2007**

Entre la société CREDIT LYONNAIS S.A .ci-après dénommée « LCL »

Représentée par Monsieur Renaud CHAUMIER
Directeur des Ressources Humaines

Et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise :

- La C.F.D.T.

Représentée par Monsieur Thierry CORNU
Délégué Syndical National

- La C.G.T.

Représentée par Monsieur Michel GUTIERREZ
Délégué Syndical National

- F.O.

Représentée par Monsieur Philippe KERNIVINEN
Délégué Syndical National

- Le S.N.B.

Représenté par Monsieur Gilles MIRA
Délégué Syndical National

Sommaire

Sommaire	2
PREAMBULE	3
Article 1 - Champ d'application et salariés bénéficiaires	3
Article 2 - Alimentation du compte	4
Article 2.1 - Eléments pouvant être épargnés.....	4
Article 2.2 – Date limite d'épargne et plafond annuel d'alimentation	4
Article 2.2.1. Généralités	4
Article 2.2.2 Initiative de l'épargne	5
Article 2.2.3. Plafond annuel d'alimentation	5
Article 2.2.4. Disposition transitoire	6
Article 2.3 - Plafonnement global de l'épargne.....	6
Article 3 - Utilisation du CET	7
Article 3.1 - L'utilisation sous forme de congés	7
Article 3.1.1- Généralités.....	7
Article 3.1.2 - Le congé ponctuel.....	7
Article 3.1.3 – Le congé programmé et régulier.....	8
Article 3.1.4 - Le congé pour convenance personnelle.....	8
Article 3.1.5 - Les congés de longue durée.....	8
Article 3.1.6 - Les congés liés à la famille.....	9
Article 3.1.7 - Le congé de fin de carrière.....	9
Article 3.1.8 - Statut du salarié pendant le congé.....	10
Article 3.2 – L'utilisation pour effectuer un don de jour.....	11
Article 3.3 - L'utilisation dans le cadre de l'épargne salariale	11
Article 3.3.1 - Alimentation d'un PERCO ou d'un PEE	11
Article 3.3.2 - Financement d'une augmentation de capital	11
Article 3.4 - Cas de déblocages autorisés, hors épargne salariale	11
Article 4 – Bonifications liées à l'utilisation sous forme de congés et / ou de don de jours	12
Article 5 - Règles d'indemnisation en cas d'utilisation des droits acquis au compte épargne temps	12
Article 5.1. Généralités	12
Article 5.2. Utilisation sous forme de congés.....	13
Article 5.3. Utilisation dans le cadre de l'épargne salariale ou pour un cas de déblocage autorisé.....	13
Article 6 - Fermeture du compte épargne temps.....	13
Article 6.1 : En cas de détachement	13
Article 6.2 - En cas de rupture du contrat de travail.....	13
Article 6.3 - Transfert du compte épargne temps	13
Article 7 - Gestion des droits déjà inscrits au compte épargne temps à la date d'entrée en vigueur de l'accord.....	14
Article 8 – Entrée en vigueur, dénonciation et révision	14
Article 9 - Suivi de l'avenant de révision.....	15
Article 10 - Formalités de dépôt.....	15

PREAMBULE

La mise en place du compte épargne temps résulte de l'accord d'entreprise du 26 juin 1998 et ses avenants. Ce dispositif a été reconduit par l'accord du 26 juin 2006, puis par l'accord du 25 juin 2007 modifié par avenant du 18 mars 2008.

Le compte épargne temps a été institué pour permettre aux salariés de LCL de gérer différemment leurs droits à repos tout au long de leur vie professionnelle et notamment, de mener à bien un projet personnel dans le cadre d'un congé de longue durée.

Fondé sur le principe du volontariat, tant en ce qui concerne l'ouverture du compte que son utilisation, le compte épargne temps ne peut se substituer à la prise effective des congés annuels.

Compte tenu des évolutions survenues ces dernières années, et notamment de l'augmentation du nombre moyen de jours détenus par collaborateur, les parties au présent accord sont convenues de la nécessité de faire évoluer le dispositif et de réviser l'accord du 25 juin 2007 afin de concilier les objectifs suivants :

- maintenir l'architecture générale du dispositif tout en y incluant une forme de congé innovante afin de renforcer la souplesse d'utilisation du Compte Epargne Temps,
- instaurer des plafonds d'alimentation annuelle et d'encours et favoriser l'utilisation des jours de CET sous forme de congés, conformément à l'esprit d'origine du dispositif.

Par ailleurs, les parties marquent leur volonté d'ouvrir une négociation au cours du 1^{er} trimestre 2016, afin de mettre en place un dispositif facilitant les dons de jours entre salariés, dans le cadre de la loi du 9 mai 2014.

Les parties conviennent des dispositions suivantes, qui se substituent dans leur intégralité aux dispositions de l'accord du 25 juin 2007, modifié par avenant du 18 mars 2008, dont elles emportent révision.

Article 1 - Champ d'application et salariés bénéficiaires

Les présentes dispositions sont applicables à l'ensemble des salariés de LCL.

Le compte épargne temps fonctionne sur la base du volontariat. Il ne peut être ouvert que sur l'initiative du salarié.

L'ouverture du compte épargne temps prend effet au premier jour du mois civil suivant la date de la demande du salarié.

Le compte épargne temps peut rester ouvert pendant toute la durée de vie du contrat de travail du salarié y compris en cas de suspension. Il ne peut pas être débiteur.

Les salariés de LCL mis à disposition d'une autre entreprise peuvent continuer à créditer leur compte, ou ouvrir un compte pendant leur mise à disposition.

En accord avec le responsable du salarié au sein de l'entreprise d'accueil pendant la mise à disposition, le compte peut être utilisé, dans les conditions définies par le présent avenant.

Les salariés de LCL détachés au sein d'une autre entreprise peuvent, durant leur période de détachement, conserver les droits inscrits à leur compte épargne temps. Toutefois, durant la période de détachement, ils ne peuvent le créditer ou l'utiliser (sauf dans les cas prévus à l'article 3.4).

Des informations générales relatives aux modalités de fonctionnement du Compte Epargne temps sont disponibles sur l'Intranet RH. De plus, les salariés bénéficient sur leur espace personnel des informations leur permettant de gérer leur CET (alimentation et utilisation).

Article 2 - Alimentation du compte

Article 2.1 - Eléments pouvant être épargnés

Le compte épargne temps peut être alimenté, dans les limites fixées par la loi et par le présent avenant, par :

- une partie des congés payés annuels dans la limite de 5 jours ouvrés par an, conformément à la loi,
- tout ou partie des temps de repos RTT non pris attribués en application de l'accord relatif à la réduction du temps de travail du 13 septembre 2000,
- les bonifications des formes spécifiques de RTT accordées sous forme de jours de repos attribuées en application de l'accord relatif à la réduction du temps de travail du 13 septembre 2000 (agences fonctionnant en 4,5 jours, sur 5 jours avec départ anticipé le samedi, en modulation sur l'année),
- les jours de fractionnement acquis dans les conditions définies par l'accord relatif à la réduction du temps de travail du 13 septembre 2000,
- les repos compensateurs de remplacement dans la limite de 5 jours par an.

Article 2.2 – Date limite d'épargne et plafond annuel d'alimentation

Article 2.2.1. Généralités

L'épargne des jours de congés payés à prendre sur l'année N, des temps de repos RTT et des jours de bonification de l'année N, et des jours de fractionnement acquis au titre de l'année N doit avoir lieu :

- avant le 31 janvier de l'année N+1 pour les techniciens et les cadres soumis à l'horaire collectif de travail,
- avant le 30 avril de l'année N+1 pour les cadres en forfait jours,
- avant le 31 décembre de l'année N+1 pour les congés payés des cadres dirigeants et des cadres supérieurs.

Pour les salariés à temps partiel ou temps réduit, la proratisation des droits est effectuée, selon les règles en vigueur, soit lors de l'acquisition des droits, soit lors de l'alimentation du CET¹. Les informations disponibles sur l'espace personnel des collaborateurs sont adaptées à leur régime de travail (droits acquis, alimentation, plafond annuel).

Article 2.2.2 Initiative de l'épargne

L'épargne des jours de congés payés, des temps de repos RTT, des jours de bonification, des jours de fractionnement et des repos compensateurs de remplacement résulte d'une démarche individuelle du salarié.

A défaut d'une telle initiative, les jours non pris qui ne sont pas épargnés sur le compte épargne temps sont perdus.

Des exceptions liées notamment à des absences pour maladie, accident ou maternité, ou liées à l'impossibilité de prendre ses jours de repos pour des raisons de service peuvent être soumises à la DRH pour examen.

Il est rappelé que les salariés et les managers doivent planifier au plus tôt les jours de repos dans l'outil de gestion du temps de travail (via le selfservice), afin de permettre à chacun d'organiser ses congés tout en assurant la continuité de service.

Article 2.2.3. Plafond annuel d'alimentation

A partir du 1^{er} janvier 2017, l'alimentation du compte épargne temps (toutes sources d'alimentation confondues) sera plafonnée à :

- 10 jours par an pour les salariés de moins de 50 ans
- 12 jours par an pour les salariés de 50 ans et plus

L'âge des collaborateurs est déterminé selon la formule suivante : Année de l'épargne - Année de naissance.

¹ Pour mémoire, à la date de signature du présent avenant, les règles sont les suivantes :

Pour les cadres en forfait jours à temps réduit sur tout ou partie de la période d'acquisition :

- droits à CP et à JRTT pleins
- prorata des jours de CP lors de l'alimentation du CET,
- prorata des JRTT lors de l'alimentation du CET.

Pour les salariés en régimes heures à temps partiel avec répartition régulière de leur temps de travail sur tout ou partie de la période d'acquisition (salariés travaillant tous les jours de la semaine pour une durée supérieure à la demi-journée) :

- droits à CP et à JRTT pleins
- prorata des jours de CP lors de l'alimentation du CET
- prorata des JRTT lors de l'alimentation du CET.

Pour les salariés en régimes heures à temps partiel avec répartition irrégulière de leur temps de travail sur tout ou partie de la période d'acquisition (salariés dont la répartition du temps de travail comporte au moins une demi-journée non travaillée dans la semaine) :

- droits à CP plein et droits JRTT proratisés
- prorata des jours de CP lors de l'alimentation du CET,
- pas de prorata des JRTT lors de l'alimentation du CET.

Exemple :

Pour un salarié né le 30 novembre 1967 alimentant son compte épargne temps en janvier 2017, « l'âge » retenu sera de 2017 – 1967 soit 50 ans.

Ces plafonds pourront être portés à 20 jours pour les salariés, quel que soit leur âge qui auront été absents pour maladie, accident ou maternité au moins quatre mois au cours de l'année ou, qui auront été dans l'incapacité de prendre leurs jours de congés annuels ou de RTT en fin d'exercice - absence du collaborateur depuis au moins deux mois au 31 décembre (salariés en forfait heures) ou au 31 mars (salariés en forfait jours)

Article 2.2.4. Disposition transitoire

Les plafonds annuels des jours de repos à épargner sur le compte épargne temps en 2015 et 2016 (toutes sources d'alimentation confondues) sont de :

- 13 jours par an pour les Techniciens et les Cadres intégrés
- 16 jours par an pour les Cadres en forfait jours

Article 2.3 - Plafonnement global de l'épargne

A compter du 31 janvier 2017, le plafond global de l'épargne ne pourra pas dépasser :

- 65 jours pour les salariés de moins de 50 ans,
- 100 jours pour les salariés de 50 ans et plus

L'âge des collaborateurs est déterminé selon la formule suivante : Année de l'épargne - Année de naissance.

Les collaborateurs dont les droits épargnés dépassent ce plafond, conserveront les droits acquis antérieurement mais ne pourront plus épargner.

Ce plafond pourra être dépassé à titre dérogatoire pour les salariés, quel que soit leur âge, qui auront été absents pour maladie, accident ou maternité au moins quatre mois au cours de l'année ou, qui auront été dans l'incapacité de prendre leurs jours de congés annuels ou de RTT en fin d'exercice - absence du collaborateur depuis au moins deux mois au 31 décembre (salariés en forfait heures) ou au 31 mars (salariés en forfait jours).

Par ailleurs, les droits inscrits sur le compte épargne temps peuvent excéder le plafond déterminé en application de l'article L. 3253-17 du code du travail sans pouvoir dépasser, en tout état de cause la limite de 250.000 euros hors charges sociales. Les droits supérieurs à ce plafond conventionnel seront liquidés par le versement au salarié d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire de ces droits, selon modalités de l'article 5.3.

Une communication sur ces plafonds sera faite aux collaborateurs au moins une fois par an, via différents supports.

Article 3 - Utilisation du CET

Il existe quatre modalités d'utilisation du compte épargne temps :

- l'utilisation pour l'indemnisation d'un congé,
- l'utilisation pour effectuer un don de jour
- l'utilisation dans le cadre de l'épargne salariale,
- l'utilisation dans le cadre d'un cas de déblocage autorisé, hors épargne salariale.

Conformément aux dispositions légales, la cinquième semaine de congés payés épargnée au compte épargne temps ne peut être utilisée que pour l'indemnisation d'un congé.

Article 3.1 - L'utilisation sous forme de congés

Article 3.1.1- Généralités

Les jours épargnés au compte épargne temps peuvent être utilisés, selon les modalités prévues par le présent avenant pour indemniser tout ou partie d'un congé, à savoir :

- un congé ponctuel,
- un congé programmé et régulier,
- un congé pour convenance personnelle,
- un congé de longue durée (congé individuel de formation, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé sabbatique),
- un congé lié à la famille (congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale),
- un congé de fin de carrière.

Les droits inscrits au compte épargne temps sont, en cas de décimales, arrondis à la demi-journée supérieure lors de leur utilisation sous forme de congé.

Article 3.1.2 - Le congé ponctuel

Le salarié peut demander à prendre un congé ponctuel financé par des droits inscrits au compte épargne temps dont la durée est au moins égale à une journée et strictement inférieure à un mois de date à date. Il doit avoir préalablement utilisé ses droits à congés payés dus au titre de la dernière période de référence échue et les JRTT de l'année déjà acquis.

Ce congé ponctuel est soumis à l'accord de la hiérarchie. La demande doit être formulée sous un délai de prévenance d'au moins huit jours calendaires avant la date du congé souhaité, sauf cas de force majeure. Une réponse est apportée au collaborateur au moins 3 jours ouvrés avant le départ en congé.

Si la demande a été formulée au moins un mois de date à date avant la prise du congé, la hiérarchie donne une réponse au moins quinze jours avant la date de départ souhaitée.

Si la demande de congé ponctuel est refusée par la hiérarchie, cette dernière informe le collaborateur du motif de ce refus.

Article 3.1.3 – Le congé programmé et régulier

Afin de favoriser l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, les parties conviennent de mettre en place une utilisation des droits épargnés sur le CET sous forme de congé programmé et régulier.

Ce congé vise à permettre au salarié de planifier, en accord avec sa hiérarchie et dans la limite des droits épargnés :

- une demi-journée d'absence par semaine
- une journée d'absence par semaine
- ou une journée d'absence toutes les deux semaines.

Ce congé hebdomadaire ou bi-hebdomadaire, permet en pratique au salarié de travailler à 80% ou à 90% de son temps de travail, tout en gardant le statut et la rémunération d'un salarié à temps plein.

Ce congé, ainsi que la détermination des jours de repos, sont soumis à l'accord de la hiérarchie. Le délai de prévenance est de deux mois mais peut être réduit en accord avec cette dernière, notamment en cas de force majeure. Le délai de réponse ne peut excéder 30 jours calendaires.

Si la demande de congé hebdomadaire programmé et régulier est refusée par la hiérarchie, cette dernière informe le collaborateur du motif de ce refus.

A l'issue de ce congé, le salarié peut effectuer une demande de passage à temps partiel / réduit. Cette demande est soumise à validation de la hiérarchie selon les dispositions applicables dans les accords relatifs au temps partiel / temps réduit en vigueur.

Article 3.1.4 - Le congé pour convenance personnelle

Le salarié peut demander à prendre un congé pour convenance personnelle financé par des droits inscrits au compte épargne temps dont la durée est comprise entre un et quatre mois de date à date.

Ce congé est soumis à l'accord de la hiérarchie. Le délai de prévenance est de 3 mois mais peut être réduit en accord avec cette dernière, notamment en cas de force majeure. Le délai de réponse ne peut excéder 30 jours calendaires. Passé ce délai, la réponse est réputée positive.

Si la demande de congé ponctuel est refusée par la hiérarchie, cette dernière informe le collaborateur du motif de ce refus.

Article 3.1.5 - Les congés de longue durée

Les catégories de congés de longue durée pouvant être financés par un compte épargne temps sont les suivantes :

- un congé individuel de formation,
- un congé pour création d'entreprise,
- un congé de solidarité internationale,
- un congé sabbatique.

Les délais de prévenance, les conditions d'ancienneté et de report, pour bénéficier de ces congés sont ceux prévus par les dispositions légales en vigueur.

En cas d'utilisation du compte épargne temps pour le financement d'un congé individuel de formation ou d'un congé de solidarité internationale, l'épargne utilisée par le salarié est abondée en temps de 15% par l'entreprise.

Article 3.1.6 - Les congés liés à la famille

Les catégories de congés liés à la famille pouvant être financés par un compte épargne temps sont les suivantes :

- congé parental d'éducation,
- congé de soutien familial,
- congé de solidarité familiale,
- congé de présence parentale.

Les délais de prévenance, les conditions d'ancienneté et de report, pour bénéficier de ces congés sont ceux prévus par les dispositions légales en vigueur.

En cas d'utilisation du compte épargne temps pour le financement d'un congé de soutien familial, d'un congé de solidarité familiale ou d'un congé de présence parentale, l'épargne utilisée par le salarié est abondée en temps de 15% par l'entreprise.

Article 3.1.7 - Le congé de fin de carrière

Le congé de fin de carrière est destiné aux salariés qui souhaitent anticiper leur cessation d'activité grâce à leur compte épargne temps. Ce congé est de droit, sous réserve d'un délai de prévenance d'au moins 4 mois. Le congé précède directement la date de départ à la retraite. Il pourra précéder une préretraite complète d'entreprise, si ce dispositif existe lors de la prise du congé.

L'épargne utilisée par le salarié pour financer un congé de fin de carrière est abondée en temps de 15% par l'entreprise. L'abondement est calculé au moment de la demande de congé de fin de carrière.

Lorsqu'il effectue une demande de congé de fin de carrière, le collaborateur est informé au plus tôt du nombre de jours acquis grâce à l'abondement du compte épargne temps et des jours de congés payés et RTT acquis au titre de l'année de départ à la retraite afin d'organiser au mieux sa cessation d'activité.

Les jours de congés payés et RTT sont calculés en fonction de la date de départ à la retraite

Le collaborateur qui prend un congé de fin de carrière s'oblige à utiliser l'ensemble des droits qui figurent sur le compte épargne temps et à le solder.

Toutefois, lorsque le fonctionnement du service auquel appartient le salarié le nécessite, la durée du congé de fin de carrière peut être inférieure au stock de congés figurant sur le compte épargne temps. Le solde sera alors indemnisé dans les conditions prévues à l'article 5.3 et abondé dans les mêmes conditions que l'épargne utilisée pour financer le congé de fin de carrière. Cet alinéa n'est pas applicable aux salariés éligibles aux mesures d'accompagnement au départ volontaire à la retraite mises en œuvre par l'accord du 21 novembre 2014, et pendant toute la durée d'application de celui-ci, puisqu'il ne peut leur être refusé de poser l'intégralité de leurs droits CET en congé de fin de carrière.

Dans l'hypothèse où le salarié n'aurait entrepris aucune démarche pour solder son compte épargne temps, ou aurait renoncé à l'utiliser avant son départ en retraite, le solde sera indemnisé dans les conditions prévues à l'article 5.3 mais ne sera pas abondé.

Article 3.1.8 - Statut du salarié pendant le congé

- Incidence de la maladie

En principe, la maladie n'a pas d'incidence sur la durée initialement prévue du congé.

Dans les cas particuliers du congé ponctuel, du congé programmé et régulier et du congé pour convenance personnelle, un arrêt maladie avec indemnités journalières de sécurité sociale suspend le congé en cours, sans pour autant en repousser le terme. Ainsi, les jours de CET ne sont pas débités et peuvent être utilisés ultérieurement.

Le congé individuel de formation peut être interrompu par la maladie ou l'accident.

- Droits liés à l'ancienneté

La période de congé rémunérée par le CET (ligne courante en jours ou ligne d'épargne en espèces) est assimilée à du travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, notamment le calcul de la gratification médaille du travail, pour l'indemnité de départ à la retraite ou toute autre indemnité de rupture.

- Congés indemnisés par la ligne d'épargne en jours

Pendant la période de congé indemnisée par la ligne courante en jours du CET, l'absence du collaborateur est assimilée à du temps de travail effectif. A ce titre, le salarié continue d'acquérir des jours de congés et de RTT, de percevoir les éléments de la rémunération variable collective (intéressement et participation) et de bénéficier de la protection sociale de LCL (prévoyance et complémentaire santé).

Le salarié perçoit également, le cas échéant, une rémunération variable individuelle, en fonction des règles définies par le dispositif de rémunération variable dont il bénéficie, notamment en termes de présence effective.

Article 3.2 – L'utilisation pour effectuer un don de jour

La loi du 9 mai 2014 offre la possibilité aux salariés de donner des jours de repos au profit d'un autre salarié parent d'un enfant de moins de vingt ans gravement malade.

Les parties conviennent d'acter la possibilité pour les salariés d'utiliser leurs droits inscrits au compte épargne temps pour effectuer ce don.

Article 3.3 - L'utilisation dans le cadre de l'épargne salariale

Article 3.3.1 - Alimentation d'un PERCO ou d'un PEE

Les droits inscrits au compte épargne temps peuvent être utilisés, en tout ou partie, pour alimenter un plan d'épargne entreprise ou un PERCO, sous réserve que cette possibilité soit ouverte par ces dispositifs et dans les conditions prévues par ces derniers.

Article 3.3.2 - Financement d'une augmentation de capital

En cas d'augmentation de capital réservée aux salariés et si les modalités de l'opération le permettent, la direction pourra proposer aux salariés concernés d'utiliser l'épargne disponible sur leur compte épargne temps, pour participer à l'opération. Dans ce cas, la communication au personnel relative à l'augmentation de capital devra préciser cette faculté et ses conditions d'exercice.

Article 3.4 - Cas de débloques autorisés, hors épargne salariale

Le salarié, y compris le salarié détaché, a la possibilité de demander le déblocage, dans la limite des dispositions légales, de tout ou partie des droits acquis au compte épargne temps dans les cas suivants :

- décès, invalidité, perte d'emploi du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité,
- invalidité du salarié,
- invalidité d'un enfant dont le salarié a la charge effective et permanente,
- surendettement du salarié : dans cette hypothèse, le fait générateur sera caractérisé par la lettre de recevabilité de la demande du salarié émise par la commission de surendettement,
- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité,
- naissance ou adoption d'un enfant,
- divorce ou dissolution d'un pacte civil de solidarité,
- achat ou agrandissement de la résidence principale.

Dans ces hypothèses, le déblocage est réalisé à la demande du salarié, sur présentation d'un justificatif et dans les 6 mois suivant l'événement correspondant.

D'autres événements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié et justifiant une demande exceptionnelle de monétisation des droits pourront être soumis à la DRH-RGS, après examen préalable de la situation par le service social de LCL et avis favorable de ce dernier.

Le salarié peut également, sur présentation d'un justificatif, demander le déblocage des droits acquis sur son compte épargne temps pour le financement du rachat de trimestres de

cotisations ou d'années incomplètes de cotisations, ou le rachat d'années d'études supérieures dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 4 – Bonifications liées à l'utilisation sous forme de congés et / ou de don de jours

Afin de favoriser la prise effective des congés, une bonification sera accordée aux salariés qui auront, au cours des trois premières années d'application de l'accord :

- utilisé leurs droits épargnés sur leur compte épargne temps exclusivement sous forme de congés conformément aux dispositions des articles 3.1.2 à 3.1.6 et/ou sous forme de don de jours.
- et dont le stock de droits épargnés aura diminué à l'issue de ces trois années, d'au moins trois jours.

L'ensemble des droits acquis par chaque collaborateur sera examiné au 31 décembre 2015 puis au 31 décembre 2018.

Une bonification d'un jour de CET sera accordée par baisse de trois jours entiers des droits épargnés dans les conditions d'utilisation prévues dans le présent article, et cela même si le plafond global est atteint. Ces bonifications sont réalisées sans arrondi.

Exemples :

Stock au 31 décembre 2015 de 19 jours

Stock au 31 décembre 2018 de 10 jours

La baisse de 9 jours donne droit à une bonification de $9/3 = 3$ jours

Stock au 31 décembre 2015 de 18 jours

Stock au 31 décembre 2018 de 10 jours

La baisse de 8 jours donne droit à une bonification de $8/3 = 2,66$ jours soit 2 jours

Ces dispositions ne sont pas ouvertes :

- aux collaborateurs utilisant leurs droits épargnés dans le cadre d'un congé de fin de carrière,
- aux collaborateurs ayant utilisé, au cours de ces trois années, une partie des droits épargnés sur leur compte épargne temps en application des articles 3.3 ou 3.4 et/ ou qui procéderaient à une fermeture de leur compte épargne temps selon les cas énumérés à l'article 6, avant le 31 décembre 2018.

Les jours de bonifications ainsi acquis pourront être utilisés exclusivement pour indemniser tout ou partie d'un congé, selon les modalités décrites à l'article 3.1, ou dans le cadre du don de jours prévu à l'article 3.2.

Article 5 - Règles d'indemnisation en cas d'utilisation des droits acquis au compte épargne temps

Article 5.1. Généralités

La RBA prise en compte est, dans tous les cas, la RBA au moment de l'utilisation du droit.

Article 5.2. Utilisation sous forme de congés

En cas d'utilisation des droits épargnés sur le Compte épargne temps pour indemniser l'un des congés prévus à l'article 3.1, la RBA du collaborateur est maintenue comme s'il avait travaillé.

Article 5.3. Utilisation dans le cadre de l'épargne salariale ou pour un cas de déblocage autorisé

Lorsque les droits épargnés sont utilisés dans le cadre des articles 3.3 et 3.4, l'indemnisation correspondant à un jour de CET est calculée selon la formule suivante :

- pour les Techniciens et les cadres intégrés :
RBA / 206
- pour les Cadres autonomes :
RBA / 211
- pour les Cadres supérieurs :
RBA / 215
- pour les Cadres dirigeants :
RBA / 218

Article 6 - Fermeture du compte épargne temps

Article 6.1 : En cas de détachement

A l'occasion d'un détachement, le salarié titulaire d'un compte peut décider de le fermer. Il perçoit alors une indemnité correspondant à l'ensemble des droits acquis sur le compte et calculé selon les modalités décrites à l'article 5.3.

Article 6.2 - En cas de rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité correspondant à l'ensemble des droits acquis sur le compte.

En cas de décès du salarié, le solde du compte épargne temps est reversé à ses ayants-droits.

Le solde du compte est indemnisé dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 5.3.

Article 6.3 - Transfert du compte épargne temps

En cas de mobilité dans le groupe Crédit Agricole SA , la valeur du compte est transférée au nouvel employeur si celui-ci dispose d'un compte épargne temps et avec l'accord dudit employeur. Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de compte épargne temps dans l'entreprise d'accueil, le salarié qui réalise une mobilité peut choisir de :

- maintenir son épargne dans le CET de LCL le temps que l'entreprise d'accueil mette en place son propre CET. Dans ce cas le compte épargne temps LCL ne pourra plus être alimenté. Le salarié pourra néanmoins demander à tout moment l'indemnisation de ses droits acquis (dans les conditions prévues à l'article 5.3) sur la base de la RBA constatée au moment de son transfert
- ou percevoir une indemnité correspondant à l'ensemble des droits acquis sur le compte dans les conditions prévues à l'article 5.3.

Article 7 - Gestion des droits déjà inscrits au compte épargne temps à la date d'entrée en vigueur de l'accord

Les droits inscrits au compte épargne temps en application des précédents dispositifs de Compte épargne temps en vigueur chez LCL sont conservés.

Les droits ainsi acquis sont soumis à l'ensemble des dispositions prévues par le présent avenant. Les droits inscrits au compte épargne temps en application du dispositif de CET mis en place par les accords du 26 juin 1998 et du 26 juin 2006 peuvent être utilisés selon les modalités prévues par le présent avenant.

Les règles énoncées ci-dessus demeurent applicables jusqu'à épuisement des droits inscrits au compte épargne temps, épargnés dans le cadre de ces anciens dispositifs.

Article 8 – Entrée en vigueur, dénonciation et révision

Le présent avenant de révision entre en vigueur à compter du 10 novembre 2015, sauf exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues aux articles L. 2232-12 et L. 2231-5 du code du travail. Les dispositions relatives aux règles d'indemnisation dans le cadre des transferts de droits CET vers le PERCO s'appliqueront cependant rétroactivement aux demandes reçues à compter du 1^{er} novembre 2015.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut en demander la révision conformément à l'article L.2222-5 du code du travail. La demande de révision devra être accompagnée de propositions relatives aux points sujets à révision et donnera lieu à l'ouverture de discussions dans un délai de trois mois maximum à compter de la date de réception de ladite demande. En tout état de cause, les clauses dont la modification est demandée resteront en vigueur jusqu'à la mise en application des clauses nouvelles qui leur seront éventuellement substituées.

Le présent avenant de révision peut être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 9 - Suivi de l'avenant de révision

Dans l'hypothèse où des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature viendraient à remettre en cause le présent avenant de révision, les parties se réuniront afin d'étudier ensemble les conséquences desdites dispositions.

Un bilan annuel du fonctionnement du dispositif est présenté aux comités d'établissement et aux délégués syndicaux nationaux.

Article 10 - Formalités de dépôt

LCL procédera au dépôt du présent avenant de révision en un exemplaire auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Créteil et en deux exemplaires auprès de la DIRECCTE compétente dans les conditions et selon les modalités légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Villejuif le 9 novembre 2015

Pour LCL

Pour la CFDT

Pour la CGT

Pour FO

Pour le SNB