



Le 25 juin 2007

<p>Accord relatif au compte épargne temps</p>
--

Entre CREDIT LYONNAIS SA
 Représenté par Anne BROCHES
 Directrice des Ressources Humaines

Et

- La C.F.D.T.
Représentée par Gérard STOFFEL
Délégué Syndical National

- La C.F.T.C.
Représentée par Bernard LEGER
Délégué Syndical National

- La C.G.T.
Représentée par Claude MOLL
Délégué Syndical National

- F.O.
Représentée par Philippe KERNIVINEN
Délégué Syndical National

- Le S.N.B.
Représenté par Michel MARTIN
Délégué Syndical National

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 qui arrive à échéance le 27 juin 2007.

Le compte épargne temps a été institué pour permettre aux salariés du Crédit Lyonnais SA de gérer différemment leurs droits à congé 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 du bilan réalisé sur le dispositif ainsi que des évolutions législatives résultant de la loi n°2005-296 du 31 mars 2005 et de son décret d'application du 29 décembre 2005, les parties au présent accord sont convenues de la nécessité de faire évoluer le dispositif dans le cadre de la nouvelle négociation qui s'ouvrira.

Dans cet esprit, les dispositions du présent accord visent à concilier les objectifs suivants :

- maintenir l'architecture actuelle du dispositif tout en le simplifiant,
- élargir les possibilités d'utilisation du CET offertes dans le cadre de la loi.

Article 1 - Champ d'application et salariés bénéficiaires

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de Crédit Lyonnais SA, relevant de la convention collective de la banque, sous réserve de justifier d'une ancienneté minimale de 12 mois à la date d'ouverture du compte. L'ancienneté est décomptée selon les modalités prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

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 du Crédit Lyonnais S.A. 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 accord.

Les salariés du Crédit Lyonnais SA 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).

Une information sera diffusée au personnel sur les modalités de fonctionnement du compte épargne temps. Un relevé du compte sera fourni, à chaque salarié concerné, une fois par an à défaut d'une information disponible sur l'intranet LCL.

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 accord, 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.

A compter du 1^{er} janvier 2008, l'alimentation du compte épargne temps au titre de chaque exercice (toutes sources d'alimentation confondues) est plafonnée comme suit :

- 16 jours par an pour les cadres dirigeants, les cadres supérieurs et les autres cadres en forfait jours,
- 13 jours par an pour les autres salariés.

Jusqu'à cette date, le plafond d'épargne est déterminé en application des dispositions prévues à l'article 9 du présent accord (dispositions transitoires).

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte s'opère sur la base du nombre de jours de congés transposé en fonction du nombre de jours travaillés dans la semaine.

Article 2.2 – Date limite d'épargne

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.

Pour les cadres dirigeants et les cadres supérieurs, en application de l'accord du 13 septembre 2000, l'épargne des jours de congés payés à prendre sur l'année N peut avoir lieu jusqu'au 31 décembre de l'année N+1.

L'épargne des jours de congés payés, des temps de repos RTT, des jours de bonification, des jours de fractionnement résulte d'une démarche individuelle du salarié. A défaut d'une telle initiative, les jours non pris seront perdus.

Des exceptions liées par exemple à des absences pour maladie, pour maternité amèneront la DRH à pouvoir déroger à cette règle.

Article 2.3 - Plafonnement global de l'épargne

Les droits inscrits sur le compte épargne temps peuvent excéder le plafond déterminé à l'article D. 227-1 du code du travail (soit 64.368 € en 2007) 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.

A cet effet Crédit Lyonnais SA. s'engage à organiser la mise en place d'un dispositif de garantie financière couvrant les sommes supplémentaires épargnées au-delà du plafond réglementaire susvisé.

Ce contrat interviendra dans le strict respect des dispositions de l'article D. 227-2 du code du travail. Les organisations syndicales en recevront une copie dès sa signature.

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 l'indemnisation d'un passage à temps partiel,
- l'utilisation dans le cadre de l'épargne salariale,
- l'utilisation sous forme monétaire (déblocage).

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

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

- un congé ponctuel,
- 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.

Article 3.1.1 - 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. 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.

Il est soumis à l'accord de la hiérarchie qui lui apportera une réponse dans les conditions habituelles prévues en matière de congés payés. La demande doit être formulée sous un délai de prévenance d'au moins huit jours calendaires avant la date du congé souhaité, sauf force majeure.

Article 3.1.2 - 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.

Article 3.1.3 - 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 de 15% par l'entreprise.

Article 3.1.4 - 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.

Article 3.1.5 - 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.

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

L'utilisation du compte épargne temps dans le cadre d'un régime de préretraite, destinée à anticiper le départ effectif de l'entreprise, est de droit chaque fois qu'elle est compatible avec les conditions de départ en préretraite, notamment les délais applicables. Elle prend intégralement la forme d'un congé dont la durée est égale au stock de congés figurant sur le compte.

L'épargne utilisée par le salarié pour financer un congé de fin de carrière est abondée de 15% par l'entreprise.

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 4 en cas de rupture du contrat de travail. Dans cette hypothèse, le solde sera abondé dans les mêmes conditions que l'épargne utilisée pour financer le congé de fin de carrière.

Article 3.1.6 : 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.

Au cas particulier du congé pour convenance personnelle, un arrêt maladie avec indemnités journalières de sécurité sociales suspend le congé en cours, sans pour autant en repousser le terme.

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 est assimilée à du travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, notamment le calcul de la gratification médaille du travail et pour l'indemnité de départ à la retraite.

En application de la législation en vigueur à la date de mise en œuvre du présent accord :

- les périodes de congé individuel de formation, de congé de solidarité internationale, de congé de solidarité familiale et de congé de soutien familial sont intégralement prise en compte pour la détermination droits liés à l'ancienneté,
- les périodes de congé de présence parentale et de congé parental d'éducation sont prise en compte pour moitié (sauf période rémunéré par le CET d'une durée supérieure) pour la détermination des droits liés à l'ancienneté

Article 3.2 - L'utilisation pour l'indemnisation d'un passage à temps partiel

Le compte épargne temps peut permettre au salarié de financer tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel.

Les modalités de passage à temps partiel sont celles définies par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Il n'est pas nécessaire que la période de temps partiel soit intégralement financée par le compte épargne temps. Le travail à temps partiel peut donc se poursuivre, dans des conditions normales, au-delà de la période indemnisée par le compte.

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

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 lorsqu'un tel dispositif sera applicable au Crédit Lyonnais SA, à condition que cette possibilité soit ouverte par ces dispositifs.

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 - L'utilisation sous forme monétaire

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,
- cessation anticipée d'activité du collaborateur dans le cadre d'une préretraite complète non précédée d'un congé de fin de carrière,
- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité,
- naissance ou adoption d'un enfant,
- divorce,
- 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.

A titre exceptionnel et sur présentation de justificatifs, d'autres événements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront être examinés au cas par cas.

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 dans les conditions prévues par la législation en vigueur (article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale issue de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites).

Article 3.5 - Règles d'indemnisation en cas d'utilisation des droits acquis au compte épargne temps

Pour les droits inscrits au compte épargne temps avant l'entrée en vigueur du présent accord et ceux inscrits dans le cadre des mesures régissant la période transitoire :

- lorsque l'épargne indemnisée provient de la ligne d'épargne en jours : l'indemnisation a lieu sur la base de la rémunération fixe brute (RBA ainsi que, le cas échéant, la prime de spécialité éventuellement due) ;
- lorsque l'épargne indemnisée provient de la ligne d'épargne en euros : l'indemnisation a lieu sur la base de la rémunération de base annuelle brute (RBA).

Pour les droits inscrits au compte épargne temps en application de l'article 2.1 du présent accord, l'indemnisation a lieu sur la base de la rémunération fixe brute (rémunération de base annuelle brute ainsi que, le cas échéant, la prime de spécialité éventuellement due).

En tout état de cause, et pour l'ensemble des modes d'utilisation prévues ci-dessus, la cinquième semaine de congés payés épargnés ne peut servir qu'au financement d'un congé (article 3.1).

L'indemnisation du compte épargne temps dans le cadre des articles 3.1 et 3.2 du présent accord s'effectue mensuellement.

Les sommes versées au salarié en cas d'utilisation de son compte épargne temps, qu'il s'agisse d'une utilisation sous forme de congé, pour le financement d'un temps partiel ou sous forme monétaire (y compris dans le cadre de l'épargne salariale) sont soumises à charges sociales et fiscales.

Article 4 - Fermeture du compte épargne temps

Article 4.1 : 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.

Article 4.2 - 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.

Le solde du compte est indemnisé dans les mêmes conditions en cas de décès du salarié.

Article 4.3 - Modalités d'indemnisation

Pour les droits inscrits au compte épargne temps avant l'entrée en vigueur du présent accord et ceux inscrits dans le cadre des mesures régissant la période transitoire :

- lorsque l'épargne indemnisée provient de la ligne d'épargne en jours : l'indemnisation a lieu sur la base de la Rémunération Fixe Annuelle¹ brute ;
- lorsque l'épargne indemnisée provient de la ligne d'épargne en euros : l'indemnisation a lieu sur la base de la rémunération de base annuelle brute (RBA).

¹ Rémunération Annuelle de Base + primes fixes et récurrentes mensuellement en dehors de toute prime à caractère social

Pour les droits inscrits au compte épargne temps en application de l'article 2.1 du présent accord, l'indemnisation a lieu sur la base de la Rémunération Fixe Annuelle² brute

L'indemnité est soumise aux charges sociales et fiscales en vigueur à la date de son versement.

Article 4.4 - 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 perçoit une indemnité correspondant à l'ensemble des droits acquis sur le compte dans les conditions prévues à l'article 4.3.

Article 5 - Entrée en vigueur, durée de l'accord

Le présent accord prendra effet le 27 juin 2007. A l'exception des dispositions transitoires (article 9), il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 – Dénonciation et révision de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

A la demande de l'une des parties signataires, la révision de l'accord pourra être examinée et faire l'objet d'un avenant dans les conditions prévues par les articles L. 132-7 et L. 132-2-2 du code du travail.

Article 7 - Suivi de l'accord

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

Un bilan annuel du fonctionnement du dispositif sera présenté aux comités d'établissement.

Article 8 - 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 du précédent dispositif en vigueur au Crédit Lyonnais SA sont transférés dans le nouveau compte épargne temps.

Les droits ainsi acquis sont soumis à l'ensemble des dispositions prévues par le présent accord à l'exception des règles applicables aux congés payés : ainsi, les règles relatives à

² Rémunération Annuelle de Base + primes fixes et récurrentes mensuellement en dehors de toute prime à caractère social

l'épargne des jours congés payés au-delà de 24 jours ouvrables (article 2.1) et à l'obligation d'utilisation de la 5^{ème} semaine de congé payés épargnés pour le financement d'un congé ne sont applicables qu'aux droits inscrits au compte épargne temps à la date d'entrée en vigueur du présent accord, soit à compter du 27 juin 2007.

Les droits inscrits au compte épargne temps en application du précédent dispositif peuvent être utilisés selon les modalités prévues par le présent accord. Toutefois, l'utilisation de ces droits demeure soumise aux règles d'indemnisation déterminées en fonction de l'origine de l'épargne, à savoir l'épargne en jours (ligne courante) ou l'épargne sous forme monétaire (ligne d'épargne). Ainsi l'indemnisation aura lieu selon les modalités suivantes :

- lorsque l'épargne utilisée provient de la ligne courante : l'indemnisation a lieu sur la base de la Rémunération Fixe Annuelle³ brute ;
- lorsque l'épargne utilisée provient de la ligne d'épargne : l'indemnisation a lieu sur la base de la rémunération de base annuelle brute (RBA).

Les règles énoncées ci-dessus demeurent applicables jusqu'à épuisement des droits inscrits au compte épargne temps, épargnés dans le cadre de l'ancien dispositif et qui ont été transférés au nouveau compte épargne temps à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 9 - Dispositions transitoires

Afin de permettre une adaptation des salariés au nouveau dispositif, les parties signataires du présent accord sont convenues de la mise en place de dispositions transitoires applicables jusqu'au 31 décembre 2007.

Ainsi, jusqu'à cette date, les salariés bénéficiaires du présent accord continuent à bénéficier des possibilités d'épargne supplémentaires prévues par l'accord du 26 juin 1998 et ses avenants, prorogé par l'accord du 26 juin 2006 (ci-après le Précédent Dispositif CET), à savoir :

- la compensation du travail par relais sous forme de RTT (accord relatif à la réduction du temps de travail du 13 septembre 2000),
- les jours de repos complémentaires accordés par l'accord «banque par téléphone» du 17 juillet 1997 au personnel travaillant sur les plates-formes téléphoniques,

dans la limite des plafonds suivants :

- 18 jours par an pour les cadres dirigeants, les cadres supérieurs et les autres cadres en forfait jours,
- 15 jours par an pour les autres collaborateurs.

De même, durant cette période transitoire, les salariés pourront alimenter le compte épargne temps avec tout ou partie des primes de spécialité, des indemnités d'astreinte et des formes de rémunération de la performance, avant leur versement. Les modalités de conversion des éléments de rémunération en temps sont celles prévues par le Précédent Dispositif CET.

Les modalités d'indemnisation des droits inscrits au compte épargne temps au cours de la période transitoire dans les conditions ci-dessus sont identiques à celles fixées à l'article 8

³ Rémunération Annuelle de Base + primes fixes et récurrentes mensuellement en dehors de toute prime à caractère social

(indemnisation des droits déjà inscrits au compte épargne temps à la date d'entrée en vigueur de l'accord).

A compter du 31 décembre 2007, ces mesures transitoires cesseront d'être applicables.

Article 10 - Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé en un exemplaire auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris et en deux exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Fait à Paris le 25 juin 2007

Pour Crédit Lyonnais SA

Pour la CFDT

Pour la CGT

Pour la CFTC

Pour FO

Pour le SNB