



**ACCORD RELATIF AU VERSEMENT D'UNE PRIME
EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT**

- Entre - La société CREDIT LYONNAIS SA (ci-après dénommée « LCL »)
Représentée par Véronique GOUTELLE
Directrice des Ressources Humaines
- Et - La C.F.D.T.
Représentée par Gérard STOFFEL
Délégué Syndical National
- F.O.
Représentée par Danielle GOURDET
Déléguée Syndicale Nationale
- Le S.N.B.
Représenté par Xavier PREVOST
Délégué Syndical National

~~10~~ V6
EH DG

Préambule

La loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 reconduit la possibilité aux entreprises de verser à leurs salariés une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat jusqu'au 30 juin 2020. Cette prime peut être exonérée - sous certaines conditions - d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales et de prélèvements sociaux.

Les parties signataires du présent accord entendent saisir cette opportunité pour mettre en place le versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat aux salariés de l'entreprise, dans le strict respect des conditions permettant de bénéficier de l'exonération fiscale et sociale.

Bien entendu, cette prime exceptionnelle ne se substitue pas, même partiellement, aux dispositions unilatérales adoptées à l'issue de la négociation d'entreprise relative aux salaires, telles qu'annoncées dans le PV de désaccord du 31 janvier 2020. Ces mesures unilatérales s'appliqueront donc dans leur intégralité.

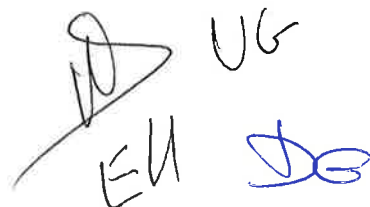
Article 1. Champ d'application- salariés éligibles

Le présent accord s'applique aux salariés de l'entreprise qui remplissent cumulativement les deux conditions suivantes :

- **Être lié par un contrat de travail avec l'entreprise à la date de versement, soit au 1^{er} mars 2020.**
- **Avoir perçu, au cours des 12 derniers mois précédent le versement de la prime, une rémunération brute perçue soumise à cotisations inférieure ou égale à 40 000 €, étant rappelé que la loi établit le plafond à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance correspondant à la durée de travail prévue au contrat et appréciée dans les conditions précisées par l'administration.**

Cette rémunération s'entend, conformément aux précisions apportées par l'instruction ministérielle du 6 janvier 2019, de l'assiette des cotisations sociales définie à l'article L242-1 du code de la sécurité sociale.

Elle comprend ainsi, notamment, la rémunération variable individuelle, les diverses primes ou indemnités soumises à cotisations, les avantages en nature, ou encore la monétisation de jours épargnés sur le CET. En revanche, elle n'intègre pas les primes d'intéressement et de participation, ni les gratifications liées à la médaille d'honneur du travail (dans la limite du salaire mensuel de base). A noter que le plafond de rémunération ne peut faire l'objet d'aucune majoration à aucun titre que ce soit. Il ne peut donc donner lieu à une majoration au titre du nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées.



Article 2. Montant

Le montant de la prime est établi à :

- 450 € pour les salariés éligibles dont la rémunération brute perçue soumise à cotisations des 12 mois précédents le versement de la prime est inférieure ou égale à 30 K€ bruts.
- 400€ pour les salariés éligibles dont la rémunération brute perçue soumise à cotisations des 12 mois précédents le versement de la prime est supérieure à 30K€ et inférieure ou égale à 40 K€ bruts.

Ce montant sera modulé en fonction des **2 critères cumulatifs** suivants :

2.1. Modulation selon le temps de travail

Le montant de la prime est modulé en fonction du temps de travail réalisé au cours des 12 mois précédents le versement de la prime.

Ainsi, pour exemple, la prime sera égale à 80% de 450€ si un salarié a travaillé à 80% ou 4/5^{ème} du temps de travail durant les 12 mois précédents le versement de la prime.

2.2. Modulation selon la durée de présence effective dans l'entreprise

Le montant de la prime, tel que prévu à l'article 2, est proratisé en fonction de la durée de présence effective du salarié au cours des 12 dernier mois précédents le versement de la prime.

Cette modulation de la prime a vocation à s'appliquer en cas d'embauche en cours d'année ou dans l'hypothèse d'une suspension du contrat de travail non assimilée légalement à des périodes de présence effective.

Il est précisé que les congés de maternité, adoption, paternité et d'éducation des enfants visés au chapitre V du titre II du Livre II de la première partie du code du travail sont assimilés à des périodes de présence effective dans le cadre du présent accord.

S'agissant du congé maladie, la modulation de la prime ne sera applicable que pour les absences supérieures à 30 jours calendaires, consécutifs ou non, sur les 12 mois précédents le versement de la prime.

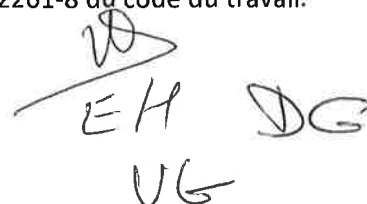
Article 3. Modalités de versement

La prime sera versée à l'ensemble des salariés éligibles sur la Paie du mois de mars 2020.

Article 4. Entrée en vigueur – Durée –Révision de l'accord - Formalités

Les dispositions du présent accord sont conclues pour une durée déterminée et prennent fin à la réalisation de son objet, lors du versement de la prime, et en tout état de cause au plus tard le 30 juin 2020.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7-1 et L 2261-8 du code du travail.

Handwritten signatures and initials: a large stylized 'W' or 'V' above 'EH', 'DG', and 'UG'.

La partie qui prend l'initiative de la révision en informe chacun des signataires par courriel avec accusé de réception.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion éventuelle de l'avenant de révision dans les conditions prévues par la loi.

LCL procèdera par ailleurs aux formalités de dépôt et de publicité du présent accord auprès de la Direccte et du Conseil des Prud'hommes dans le respect de la réglementation en vigueur.

Fait à Villejuif, le 31 janvier 2020

- Pour LCL Le Crédit Lyonnais

- Pour les organisations syndicales représentatives au niveau de LCL

- Pour la C.F.D.T. P/O E. HERGOTI

- Pour le S.N.B.

P/O V. DU COIN

- Pour F.O.

Des avancées mais nous regrettons

- la pro-réalisation par rapport au temps de travail
- l'absence de mesures pour les rémunérations au delà de 40 k€
- la déloyauté de la direction sur les mesures unilatérales appliquées en cas d'absence de signatures