



**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

- La C.G.T.
Représentée par Vincent CHAUDAT
Délégué Syndical National

- F.O.
Représentée par Danielle GOURDET
Déléguée Syndicale Nationale

- Le S.N.B.
Représenté par Gilles MIRA
Délégué Syndical National

G.M. G.S. V6
G

Préambule

La loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales ouvre la possibilité aux entreprises de verser à leurs salariés une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat jusqu'au 31 mars 2019. 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 3 décembre 2018. 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 au 31 décembre 2018**
- **Avoir perçu, au cours de l'année civile 2018, une rémunération totale brute inférieure à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance calculée pour un an sur la base de la durée légale du travail et appréciée dans les conditions précisées par l'administration.**

Cette rémunération s'entend, conformément aux précisions apportées par l'instruction ministérielle du 4 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).

Article 2. Montant

Le montant de la prime est modulé en fonction des **2 critères cumulatifs** suivants :

2.1. Modulation selon le niveau de rémunération

Afin de favoriser les premiers niveaux de salaire, le montant de la prime est modulé en fonction de la RBA (rémunération brute annuelle fixe) base temps plein appréciée au 31 décembre 2018, dans la limite, dans tous les cas, du plafond d'exonération précisé à l'article 1.

Ainsi, la prime s'élève :

- A 1 000 € pour les salariés éligibles dont la RBA est inférieure ou égale à 25 K€ bruts.
- A 650 € pour les salariés éligibles dont la RBA est comprise entre 25 001 € et 30 K€ bruts inclus
- A 500 € pour les salariés éligibles dont la RBA est supérieure à 30 K€ bruts.

2.2. Modulation selon la durée de présence effective dans l'entreprise en 2018

Le montant de la prime, tel que prévu à l'article 2.1, est proratisé en fonction de la durée de présence effective du salarié pendant l'année 2018.

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 l'année 2018.

Article 3. Modalités de versement

La prime sera versée à l'ensemble des salariés éligibles sur la Paie du mois de février 2019.

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 31 mars 2019.

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

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

GM¹⁶
G.S.W

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 Directe et du Conseil des Prud'hommes dans le respect de la réglementation en vigueur.

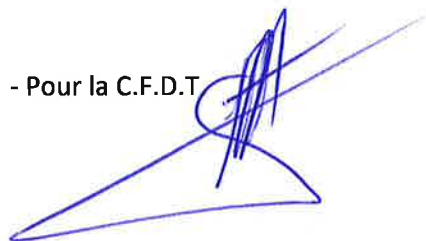
Fait à Villejuif, le 28 janvier 2019

- Pour LCL Le Crédit Lyonnais



- Pour les organisations syndicales représentatives au niveau de LCL

- Pour la C.F.D.T.



- Pour F.O.

- Pour la C.G.T.



- Pour le S.N.B.

