



**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

VG
GS



Lettre ouverte

Madame Véronique GOUTELLE
DRH LCL
Immeuble Rhône
10 place Oscar Niemeyer
94800 VILLEJUIF

Villejuif, le 29 décembre 2020

Objet : Signature de l'accord Prime Exceptionnelle pour le Pouvoir d'Achat, décembre 2020

Copie : DIRECCTE IDF

Madame la Directrice des Ressources Humaines,

Lors de la dernière négociation salariale et pour récompenser l'investissement des salariés de LCL, vous avez proposé d'attribuer une Prime Exceptionnelle pour le Pouvoir d'Achat, dite prime « Macron ». Cette prime, vous l'avez voulue de 500 € pour tous les salariés ayant « *au cours des 12 derniers mois précédant le versement de la prime, une rémunération brute soumise à cotisations inférieure à 3 SMIC. Dans le respect de la législation et du principe d'égalité de traitement, ce plafond de rémunération est proratisé en fonction de la durée de présence et du temps de travail prévu au contrat.* »

En revanche, vous avez ajouté dans l'accord : « **Ainsi ne bénéficieront pas de cette prime, les salariés dont la rémunération effective au cours des 12 derniers mois est inférieure au plafond mais dont la rémunération équivalente temps plein est supérieure.** »

Même si nous avons salué votre volonté de verser une prime de 500 €, **FO LCL** est intervenue pour vous rappeler que reconstituer une « rémunération équivalente base temps plein » était discriminatoire envers les salariés à temps partiel et, par conséquent, engendrait une discrimination indirecte envers les femmes, plus nombreuses à temps partiel. Afin d'éviter un recours en justice tel que celui que nous avons introduit en 2019 lors de la première prime « Macron », nous vous avons demandé de supprimer cette phrase, les deux premières étant suffisantes et sans équivoque. Malgré nos demandes répétées, vous n'avez pas tenu compte de nos remarques.

FO LCL, avant d'intenter une nouvelle action en justice, a, comme à son habitude, cherché une solution amiable et exposé notre litige à la DRH groupe CASA. Suite à son intervention, vous nous avez répondu le 11 décembre 2020 par mail en présentant votre méthodologie et en précisant : « **Nous ne reconstituons pas la rémunération théorique base temps plein 2020** ». Ce qui, vous en conviendrez, est contraire à ce qui est indiqué dans l'accord.

Cet accord instaurant une prime « Macron » était à la signature jusqu'au 4 décembre 2020.

Cependant, puisque les propos de votre mail du 11 décembre divergent de ceux tenus lors de la négociation et inscrits dans l'accord et puisque l'application que vous faites de celui-ci gomme les aspects discriminatoires qui y figurent, **FO LCL** peut valablement le signer.

Dans cette optique, je reste à votre disposition pour convenir d'un rendez-vous et dans l'attente de vous lire, je vous prie d'agréer, madame la Directrice des Ressources Humaines, mes salutations.

Danièle GOURDET
Déléguée Syndicale Nationale **FO LCL**



Délégation Nationale **FO LCL**
Immeuble Garonne - BC 401-11
2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
☎ 01 42 95 12 05
✉ fo_delegation-nationale@lcl.fr

Restez informés et connectés à FO-LCL



Appli FO LCL



twitter.com/FOLCL



FO LCL



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. A cet effet, LCL et les organisations syndicales représentatives ont signé un accord en date du 31 janvier 2020 qui a donné lieu à une distribution d'une Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'achat au 31 mars 2020.

La loi de finance rectificative du 20 juillet 2020 a étendu la possibilité de verser cette prime jusqu'au 31 décembre 2020.

Les parties signataires du présent accord entendent saisir cette nouvelle opportunité pour assurer un versement complémentaire de cette prime 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 relative à l'accord salarial 2021.

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 31 décembre 2020.**
- **Avoir perçu, au cours des 12 derniers mois précédent le versement de la prime, une rémunération brute soumise à cotisations inférieure ou égale à 3 SMIC.**
Dans le respect de la législation et du principe d'égalité de traitement, ce plafond de rémunération est proratisé en fonction de la durée de présence et du temps de travail prévu au contrat. Ainsi, ne bénéficieront pas de cette prime, les salariés dont la rémunération effective au cours des 12 derniers mois est inférieure au plafond, mais dont la rémunération équivalente temps plein est supérieure.

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.

W
G.S. 1/6

Article 2. Montant

Le montant de la prime est établi à :

- 500 € pour les salariés éligibles dont la rémunération brute soumise à cotisations des 12 mois précédents le versement de la prime est inférieure ou égale à 3 SMIC.

Dans le respect du principe d'égalité de traitement, ce plafond de rémunération est proratisé en fonction de la durée de présence et du temps de travail prévu au contrat.

Le montant de la prime 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 500€ 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, ainsi que les jours de temps partiel thérapeutiques sont assimilés à des périodes de présence effective dans le cadre du présent accord.

Article 3. Modalités de versement

La prime sera versée à l'ensemble des salariés éligibles sur la Paie du mois de décembre 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 31 décembre 2020.

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.


UG G.S.

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 4 décembre 2020

- Pour LCL Le Crédit Lyonnais
Véronique Goutelle, Directrice des Ressources Humaines



- Pour les organisations syndicales représentatives au niveau de LCL

- Pour la C.F.D.T.

G. STOFFEL



- Pour F.O.

- Pour le S.N.B.

P/O V. DUCOIN

