



Le 18 juillet 2007

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF
AU DEPART ANTICIPE DE FIN DE CARRIERE**

Entre :

LCL - Le Crédit Lyonnais

représenté par Madame Anne BROCHES
Directrice des Ressources Humaines,

Et :

Les Organisations Syndicales

C.F.D.T.

représentée par Monsieur Gérard STOFFEL
Délégué Syndical National

C.F.T.C.

représentée par Monsieur Bernard LEGER
Délégué Syndical National

C.G.T.

représentée par Monsieur Claude MOLL
Délégué Syndical National

F.O.

représentée par Monsieur Philippe KERNIVINEN
Délégué Syndical National

S.N.B.

représenté par Monsieur Michel MARTIN
Délégué Syndical National

Handwritten signatures and initials:
A vertical signature on the left, and the initials 've' and 'Ch' on the right.

PRÉAMBULE

Les parties signataires conviennent d'offrir la possibilité à l'ensemble des salariés âgés d'au moins 57 ans au 1er janvier 2008 et au plus tard le 30 juin 2010, d'anticiper le moment de leur cessation d'activité professionnelle salariée tout en bénéficiant d'un revenu de remplacement jusqu'au moment où ils pourront liquider leur pension de retraite.

Ce dispositif ouvert sous certaines conditions définies dans le présent accord doit succéder à partir du 1er janvier 2008, à la préretraite d'entreprise en application de l'accord du 12 décembre 2005 non mis en cause et qui fait partie intégrante du plan de sauvegarde de l'emploi en vigueur jusqu'au 31 décembre 2007.

Ce nouveau régime de départ anticipé de fin de carrière répond ainsi à un triple objectif :

- Accompagner la réalisation des suppressions de postes envisagées d'ici 2010 dans le respect des engagements sociaux affirmés par la direction générale,
- contribuer au rééquilibrage de la pyramide des âges en anticipant notamment les nombreux départs en retraite prévus à partir de 2012 et en permettant de satisfaire les attentes d'un certain nombre de salariés souhaitant anticiper le moment de leur cessation d'activité professionnelle,
- Lancer en contrepartie un programme de recrutement élargi à des profils diversifiés destiné à satisfaire principalement les besoins du réseau commercial.

ARTICLE 1 - BÉNÉFICIAIRES

1.1. Conditions générales d'éligibilité

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de LCL quelle que soit leur direction d'affectation y compris les salariés mis à disposition d'une filiale du groupe Crédit Agricole SA, sous réserve qu'ils remplissent les conditions cumulatives énumérées ci-dessous.

Sont exclus du présent accord les salariés détachés auprès d'une autre entreprise du groupe Crédit Agricole SA ainsi que les salariés du Crédit Lyonnais S.A. en Principauté de Monaco.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'W' and the initials are 'OY'.

Les conditions cumulatives sont les suivantes :

- Etre âgé d'au moins 57 ans, à compter du 1er janvier 2008 et au plus tard le 30 juin 2010,
 - Justifier d'au moins 15 ans d'ancienneté au sein de LCL à la date d'anniversaire du salarié,
 - les salariés âgés d'au moins 57 ans au plus tard le 31 décembre 2008 et éligibles en 2008 devront justifier dans les 3 ans suivant l'entrée dans le dispositif, des conditions requises pour bénéficier d'une pension de retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein y compris le cas échéant au titre des dispositions du décret du 31 octobre 2004 relatif aux carrières longues de la loi Fillon¹.
 - Les salariés âgés d'au moins 57 ans au plus tard le 30 juin 2010 et éligibles en 2009 ou 2010 devront justifier dans les 4 ans suivant l'entrée dans le dispositif des conditions requises pour bénéficier d'une pension de retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein y compris le cas échéant au titre des dispositions du décret du 31 octobre 2004 relatif aux carrières longues de la loi Fillon¹.
 - être présent au travail à la date de la demande,
 - avoir été présent au travail de façon ininterrompue pendant les 12 mois qui précèdent la demande.
- Pour l'appréciation de ces deux dernières conditions, les périodes d'absence pour maladie ou pour accident du travail indemnisées par l'entreprise sont assimilées à de la présence effective.

Le départ anticipé de fin de carrière ne sera par ailleurs pas ouvert aux salariés qui :

- bénéficient d'un régime de préretraite d'entreprise au titre de dispositions antérieures applicables à LCL (préretraite CATS ou préretraite d'entreprise dans le cadre de l'accord du 12 décembre 2005) ou ont fait une demande d'adhésion à la préretraite d'entreprise dans le cadre de l'accord du 12 décembre 2005 acceptée par la hiérarchie²,
- ont été reconnus invalides de deuxième ou troisième catégorie par le régime général de la sécurité sociale,
- réuniraient, au moment du départ anticipé de fin de carrière, les conditions requises pour bénéficier d'une pension de retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein y compris le cas échéant au titre des dispositions du décret du 31 octobre 2004 relatif aux carrières longues de la loi Fillon.

¹ les personnes remplissant la condition d'âge (au moins 57 ans) et réunissant d'ores et déjà le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier du taux plein, sans toutefois pouvoir bénéficier d'un départ en retraite avant 60 ans "carrières longues loi Fillon", peuvent bénéficier du départ anticipé de fin de carrière

² Les demandes de départ anticipé de fin de carrière des collaborateurs qui auraient été amenés à renoncer pour des raisons personnelles graves à un départ en préretraite d'entreprise dans le cadre de l'accord du 12 décembre 2005 acceptée par la hiérarchie, seront examinées avec bienveillance par la Direction.

La durée de portage dans le régime de départ anticipé de fin de carrière ne peut être inférieure à 6 mois et ne peut, en tout état de cause, dépasser :

- 3 ans pour l'ensemble des salariés de LCL éligibles en 2008 et âgés d'au moins 57 ans au plus tard le 31 décembre 2008 (c'est à dire qu'ils devront justifier dans les 3 ans suivant l'entrée dans le dispositif des conditions requises pour bénéficier d'une pension de retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein dans le cadre de la réglementation actuelle y compris le cas échéant au titre des dispositions du décret du 31 octobre 2004 relatif aux carrières longues de la loi Fillon)
- 4 ans pour les salariés éligibles en 2009 et 2010 et âgés d'au moins 57 ans au plus tard le 30 juin 2010 et pour le cas prévu à l'article 1.2 (c'est à dire qu'ils devront justifier dans les 4 ans suivant l'entrée dans le dispositif des conditions requises pour bénéficier d'une pension de retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein dans le cadre de la réglementation actuelle y compris le cas échéant au titre des dispositions du décret du 31 octobre 2004 relatif aux carrières longues de la loi Fillon)

Le portage ne peut se poursuivre au-delà de 65 ans.

1.2. Conditions spécifiques

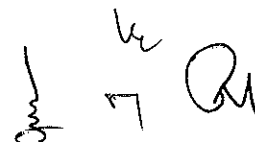
A titre exceptionnel, et sous réserve de remplir les conditions générales d'éligibilité mentionnées à l'article 1.1, l'accès au présent dispositif est ouvert dès l'âge de 56 ans aux salariés handicapés au sens de l'article L 323-3 du code du travail.

A compter du 1er janvier 2008 et au plus tard le 30 juin 2010, ils devront justifier dans les 4 ans suivant l'entrée dans le dispositif des conditions requises pour bénéficier d'une pension de retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein y compris le cas échéant au titre des dispositions du décret du 31 octobre 2004 relatif aux carrières longues de la loi Fillon.

ARTICLE 2 – MODALITES D'ENTREE DANS LE DISPOSITIF DE DEPART ANTICIPE DE FIN DE CARRIERE

2.1. Pour pouvoir bénéficier du présent dispositif, les salariés éligibles en 2008 doivent faire leur demande par écrit auprès de leur responsable hiérarchique à partir de la date de mise en œuvre du présent accord et avant la fin du dernier trimestre de l'année 2007, en précisant la date à laquelle ils souhaitent entrer en départ anticipé de fin de carrière, dans les conditions fixées par l'article 2.3.

Les salariés éligibles au dispositif en 2009 et 2010 doivent formuler leur demande, dans les mêmes conditions, au cours du dernier trimestre de l'année précédant leur éligibilité. On entend par éligibles en 2009 les salariés qui remplissent pour la première fois en 2009 les conditions définies à l'article 1.1. ainsi que ceux qui, déjà éligibles au dispositif en 2008 et n'ayant pas opté pour un départ en 2008, seraient toujours éligibles au dispositif en 2009. On entend par éligibles en 2010 les salariés qui remplissent pour la première fois en 2010 les conditions définies à l'article 1.1. ainsi que ceux qui, déjà éligibles au dispositif en 2008 et en 2009 et n'ayant pas opté pour un départ en 2008 et en 2009, seraient toujours éligibles au dispositif en 2010 (date anniversaire des 57, 58 ou 59 ans intervenant le 30 juin 2010 au plus tard).



Le salarié s'engage à fournir au moment de sa demande l'ensemble des informations nécessaires à l'évaluation de son éligibilité au regard des conditions prévues à l'article 1 du présent accord, et notamment le relevé de carrière établi par la CNAVTS.

Le responsable hiérarchique dispose d'un délai de réponse maximal d'un mois, à réception de la demande du salarié.

2.2. Le salarié ayant formulé une demande d'entrée dans le dispositif de départ anticipé de fin de carrière a la possibilité d'y renoncer à condition que cette rétractation intervienne au moins un mois avant la date de son anniversaire, sauf circonstances exceptionnelles. En tout état de cause, la rétractation devra intervenir avant la date de rupture du contrat de travail.

2.3. L'entrée en départ anticipé de fin de carrière doit intervenir dans un délai maximal de deux mois à partir de la date anniversaire du salarié. Toutefois, si les nécessités de service l'imposent, cette entrée peut être différée par la hiérarchie dans la limite maximale de quatre mois à partir de la date de départ souhaitée par le salarié.

A titre exceptionnel et pour des raisons qui seront examinées au cas par cas par la DRH, le salarié pourra demander que son entrée dans le dispositif soit différée dans la limite maximale de quatre mois à partir de la date de départ souhaitée.

Pour des raisons d'organisation des unités, l'entrée dans le dispositif de départ anticipé de fin de carrière ne pourra pas intervenir avant le 1^{er} avril 2008 sauf accord express de la hiérarchie.

Les salariés répondant déjà aux conditions d'éligibilité entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2008 n'auront pas à attendre leur prochain anniversaire pour prétendre au dispositif. L'entrée effective pourra intervenir dès le 1^{er} avril avec une possibilité d'entrée différée par la hiérarchie dans la limite maximale de quatre mois à partir de la date de départ souhaitée par le salarié.

La date effective de départ sera déterminée en fonction des contraintes d'organisation de l'unité liées au remplacement éventuellement nécessaire sans que celle-ci puisse être postérieure au 1^{er} septembre 2008.

2.4. Le départ anticipé de fin de carrière pourra être refusé au salarié lorsque son départ aurait pour effet une grave perte de compétence entraînant des difficultés importantes de remplacement.

Le refus hiérarchique devra être exceptionnel et faire obligatoirement l'objet d'une validation auprès de la DRH.

En cas de réponse négative de la hiérarchie, le salarié dispose d'un délai de dix jours calendaires pour demander à être reçu par un représentant de la D.R.H. afin de rechercher une solution appropriée. S'il le souhaite, le salarié pourra se faire accompagner à cet entretien par un représentant du personnel de LCL. A la suite de cet entretien, la direction dispose d'un délai d'un mois pour apporter une réponse écrite motivée.

2.5. Les départs dans le cadre du présent dispositif seront possibles dans la limite du nombre global de 3017 ETP pour l'ensemble des salariés de LCL sur toute la durée du dispositif (1^{er} janvier 2008 au 30 juin 2010).

1
3
7
Q1

ARTICLE 3 - ENGAGEMENTS DU SALARIE VOLONTAIRE AU DÉPART ANTICIPÉ DE FIN DE CARRIÈRE

Le salarié volontaire qui décide de quitter l'entreprise pour bénéficier du dispositif de départ anticipé de fin de carrière s'engage sur l'honneur et par écrit, lors de son entrée dans le dispositif, à ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi. Il devra donc s'engager à ne pas faire valoir de droits aux allocations chômage auprès des ASSEDIC pendant toute la période du dispositif de portage financier.

Il s'engage également à faire valoir ses droits à la retraite dès qu'il pourra justifier des conditions requises pour bénéficier d'une pension de retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein y compris le cas échéant au titre des dispositions du décret du 31 octobre 2004 relatif aux carrières longues de la loi Fillon.

Le bénéficiaire devra informer LCL de tout changement concernant sa situation susceptible de faire cesser le versement de la rente compte tenu des dispositions de l'article 5.2.4 du présent accord.

Le salarié bénéficiant du dispositif de départ anticipé de fin de carrière sera autorisé à reprendre une activité professionnelle rémunérée. Il devra informer LCL en cas de reprise d'une activité professionnelle rémunérée compte tenu des incidences de cette reprise d'activité en termes de cotisations et de protection sociale.

ARTICLE 4 - EFFETS DU DÉPART ANTICIPÉ DE FIN DE CARRIÈRE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

L'adhésion volontaire au dispositif de départ anticipé de fin de carrière emporte, d'un commun accord des parties, cessation des relations contractuelles entre LCL et le salarié. Elle se traduira par la signature d'un contrat d'adhésion au départ anticipé de fin de carrière signé entre LCL et le salarié.

La date prise en compte pour la cessation du contrat de travail est le dernier jour du mois travaillé, le départ effectif dans le cadre du présent dispositif intervenant le 1er du mois suivant.

Par ailleurs, la cessation du contrat de travail dans les conditions susvisées emporte renonciation réciproque à l'indemnité compensatrice de préavis, celui-ci n'étant ni exécuté ni payé.

ARTICLE 5 - REGIME FINANCIER

Du fait de la rupture du contrat de travail dans le cadre du départ anticipé de fin de carrière à partir de 2008, le salarié bénéficiera du dispositif financier constitué d'une part d'une indemnité de départ et d'autre part d'une allocation mensuelle versée sous forme d'une rente, étant précisé que le solde de sa situation sera établi à la date de rupture du contrat de travail.

W
J → AM

5.1. Indemnité de départ

Ce dispositif de départ anticipé de fin de carrière fait partie du Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté aux Instances représentatives du personnel dans le cadre de la procédure de consultation sur les suppressions d'emplois envisagées, conformément aux dispositions des articles L. 321- 1 et suivants du code du travail.

De manière à compenser le préjudice lié à la cessation anticipée d'activité, l'adhésion individuelle du salarié à ce dispositif donne lieu au versement d'une indemnité de départ, qui intervient au moment de la rupture du contrat de travail.

Son montant et ses modalités de calcul sont celles applicables à l'indemnité de mise à la retraite à 65 ans en vigueur au sein de LCL. En application des règles actuellement en vigueur, elle représentera donc 1/ 10ème de mensualité³ par année d'ancienneté + 1/15ème de mensualité par année d'ancienneté au delà de 10 ans.

Elle sera calculée sur la base de l'ancienneté acquise au moment de la rupture du contrat de travail augmentée de la durée de portage dans les limites prévues à l'article 1 du présent accord.

L'indemnité de départ est soumise aux règles sociales et fiscales en vigueur au moment de son versement.

5.2. Allocation mensuelle

5.2.1. Nature et montant de l'allocation mensuelle

Il est garanti aux bénéficiaires du présent dispositif le versement d'une allocation de départ anticipé de fin de carrière sous forme d'une rente dont le montant brut représente 65% de la rémunération de référence telle que définie à l'article 5.2.2. du présent accord.

5.2.2. Détermination de la rémunération de référence

La rémunération de référence servant au calcul de la rente est constituée par la rémunération brute de l'intéressé, à savoir le salaire mensuel fixe⁴, pour la part de ce salaire n'excédant pas quatre fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur.

La rente mensuelle brute représentera donc $65 \% \times \frac{\text{RBA (prorata temps de travail)}}{12}$

12

³ La mensualité servant de base au calcul est égale à 1/12^{ème} de la rémunération des 12 derniers mois ou 1/3 des 3 derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le salarié

⁴ Le salaire mensuel fixe est égal à 1/12^{ème} du salaire annuel à la date de départ (RBA au prorata du temps de travail + complément de rémunération accordé dans le cadre de l'accord relatif à la sortie de la RTT de Robien ou de l'accord emploi groupe [temps partiel aidé] + primes de spécialité) à l'exclusion de tout complément variable collectif et individuel et des primes à caractère social ou familial. Pour les collaborateurs ayant changé de régime de travail au cours des 12 derniers mois, la RBA sera reconstituée au prorata des périodes passées dans chaque régime de travail.

5.2.3. Modalités de versement et non-réversibilité

La rente est temporaire, viagère et personnelle. Elle n'est pas transmissible et donc non réversible.

Elle est versée mensuellement, à terme échu, en douze mensualités égales par année civile, déduction faite des prélèvements sociaux obligatoires en vigueur.

5.2.4. Cas de cessation du versement

La rente cessera d'être versée à la date à laquelle le bénéficiaire pourra justifier des conditions requises pour bénéficier d'une pension de vieillesse du régime général de la Sécurité sociale à taux plein y compris le cas échéant au titre des dispositions du décret du 31 octobre 2004 relatif aux carrières longues de la loi Fillon et en tout état de cause à la fin de la durée de portage prévue à l'article 1 du présent accord.

Par ailleurs, la rente cesse d'être versée avant cette date dès lors que le bénéficiaire du dispositif de départ anticipé de fin de carrière :

- s'inscrit comme demandeur d'emploi, et/ou,
- fait liquider une pension de retraite par anticipation, et/ou,
- décède (en vertu du principe de non-réversibilité de l'allocation), auquel cas la rente sera versée jusqu'au terme du mois durant lequel survient le décès.

ARTICLE 6 - PROTECTION SOCIALE DES SALARIES OPTANT POUR LE DISPOSITIF DE DÉPART ANTICIPÉ DE FIN DE CARRIÈRE

6.1. Maintien de droit aux prestations en nature d'assurance maladie

Dans la mesure où les bénéficiaires du présent dispositif cessent de remplir les conditions pour relever soit en qualité d'assuré social, soit en qualité d'ayant droit, du régime obligatoire d'assurance maladie de la Sécurité sociale, le maintien de droit aux prestations en nature d'assurance maladie sera assuré et son coût sera pris en charge par LCL jusqu'à la fin de la durée de portage prévue à l'article 1 du présent accord ou jusqu'à la date de cessation du versement de la rente en application de l'article 5.2.4.

6.2. Assurance volontaire invalidité-vieillesse du régime général

Pour permettre aux bénéficiaires du présent dispositif, malgré la cessation anticipée de leur activité, de continuer à acquérir des trimestres à l'assurance vieillesse du régime général et de bénéficier d'une couverture contre les risques invalidité-veuvage, l'entrée dans le dispositif de départ anticipé de fin de carrière emporte de plein droit l'adhésion à l'assurance volontaire invalidité-vieillesse du régime général de la Sécurité sociale.

Pendant la période de portage financier, la cotisation volontaire invalidité-vieillesse du salarié est prise en charge par l'entreprise sur la base du salaire antérieur dans les conditions réglementaires en vigueur. Cette prise en charge est assurée sur la durée restant à courir entre la date de départ et la date à laquelle le bénéficiaire pourra justifier des conditions requises pour bénéficier d'une pension de vieillesse général de la Sécurité sociale à taux plein y compris le cas échéant au titre des dispositions du décret du 31 octobre 2004 relatif aux carrières longues de la loi Fillon, et en tout état de cause jusqu'à la fin de la durée de portage prévue à l'article 1 du présent accord ou jusqu'à la date de cessation du versement de la rente en application de l'article 5.2.4.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

6.3. Régimes complémentaires de retraite

Pour permettre aux bénéficiaires du présent dispositif, malgré la cessation anticipée de leur activité, de continuer à acquérir des points de retraite complémentaire, l'adhésion au dispositif de départ anticipé de fin de carrière emporte de plein droit le maintien obligatoire des cotisations aux régimes de retraite complémentaire en application des dispositions réglementaires des régimes ARRCO (Délibération 22B) et AGIRC (Délibération D25).

Pendant la période du dispositif de départ anticipé de fin de carrière, les cotisations retraites complémentaires ARRCO et AGIRC sont prises en charge par l'entreprise sur la base du salaire antérieur dans les conditions réglementaires en vigueur. Cette prise en charge est assurée sur la durée restant à courir entre la date de départ et la date à laquelle le bénéficiaire pourra justifier des conditions requises pour bénéficier d'une pension de vieillesse du régime général de la Sécurité sociale à taux plein y compris le cas échéant au titre des dispositions du décret du 31 octobre 2004 relatif aux carrières longues de la loi Fillon, et en tout état de cause jusqu'à la fin de la durée de portage prévue à l'article 1 du présent accord ou jusqu'à la date de cessation du versement de la rente en application de l'article 5.2.4.

6.4. Cotisation garantie décès

Les bénéficiaires du présent dispositif de départ anticipé de fin de carrière cotiseront obligatoirement au régime de prévoyance de LCL, au titre de la garantie capital décès, rente conjoint, rente éducation, au plus tard jusqu'à la fin de la durée de portage prévue à l'article 1 du présent accord ou jusqu'à la date de cessation du versement de la rente en application de l'article 5.2.4.
L'application de cette disposition fera l'objet d'un avenant au contrat conclu avec l'assureur.

Les bénéficiaires du présent dispositif de départ anticipé de fin de carrière peuvent maintenir leur adhésion à l'assurance complémentaire 1796 sous réserve du versement des cotisations correspondantes, au plus tard jusqu'à la fin de la durée de portage prévue à l'article 1 du présent accord ou jusqu'à la date de cessation du versement de la rente en application de l'article 5.2.4.
L'application de cette disposition est toutefois subordonnée à la signature d'un avenant au contrat conclu avec l'assureur.

6.5. Mutuelle

Les bénéficiaires du présent dispositif de départ anticipé de fin de carrière peuvent maintenir leur adhésion à la mutuelle de LCL sous réserve du versement des cotisations correspondantes, au plus tard jusqu'à la fin de la durée de portage prévue à l'article 1 du présent accord ou jusqu'à la date de cessation du versement de la rente en application de l'article 5.2.4.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 7 - CONSÉQUENCES DE LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

7.1. Congés payés et Jours de RTT

La date d'entrée dans le présent dispositif, convenue d'un commun accord entre les deux parties, devra tenir compte dans la mesure du possible des jours de congés payés et des jours de RTT à prendre avant la rupture du contrat de travail. En cas d'impossibilité de prise des congés payés et jours RTT, les droits non consommés au moment de l'entrée dans le dispositif de départ anticipé de fin de carrière donneront lieu à indemnisation.

7.2. Compte-épargne temps

Les droits acquis au titre du compte-épargne temps qui n'auraient pas fait l'objet d'une utilisation avant la date d'entrée dans le dispositif de départ anticipé de fin de carrière sont liquidés lors de la rupture du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise sur le compte épargne-temps du 25 juin 2007, le départ en départ anticipé de fin de carrière peut être précédé d'une utilisation de l'épargne sous forme d'un congé de fin de carrière. Le capital bénéficie dans ce cas d'un abondement de 15%.

7.3. Rétribution variable collective (participation et intéressement) et rémunération individuelle (bonus)

Au titre de son activité au cours de l'année de son entrée dans le dispositif, le salarié optant pour le dispositif de départ anticipé de fin de carrière percevra la rétribution variable collective conformément aux règles applicables en vertu des accords d'entreprise relatifs à la participation et à l'intéressement en vigueur à LCL à la date de cessation du contrat de travail.

Il percevra également la rémunération variable individuelle correspondant à son activité au cours de l'année de son entrée dans le dispositif conformément aux règles en vigueur à LCL à la date de cessation du contrat de travail.

7.4. Avoirs détenus dans le PEE ou PEG

Le dispositif de départ anticipé de fin de carrière emportant cessation du contrat de travail est un cas autorisé par la loi de déblocage anticipé des avoirs détenus par le salarié dans les fonds communs de placement du Plan d'Epargne Entreprise, du Plan Epargne Groupe puisqu'il se traduit par une cessation du contrat de travail, cas autorisé par la loi de déblocage anticipé.

7.5. Gratification liée à l'obtention de la médaille du travail

La gratification liée à l'obtention de la médaille du travail est versée au moment de l'entrée dans le dispositif de départ anticipé de fin de carrière, dans la mesure où son versement aurait dû intervenir avant la date de départ à la retraite. Les modalités de versement seront celles en vigueur au moment de l'entrée dans le présent dispositif.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

7.6. Droit individuel de formation (DIF)

Le salarié bénéficiaire du présent dispositif pourra demander à utiliser ses droits à DIF sous réserve que l'action de formation soit achevée avant la rupture de son contrat de travail. Il bénéficiera de ses droits acquis à la fin de l'année précédente auxquels s'ajouteront les droits pour l'année en cours, calculés prorata temporis. Après son départ dans le présent dispositif, il y a perte de ses droits à DIF.

7.7. Conditions de banque

Les conditions de banque (conditions CLP) sont maintenues aux salariés optant pour le dispositif de départ anticipé de fin de carrière, notamment les prêts en cours qui se poursuivent dans les mêmes conditions jusqu'à leur terme. Les salariés optant pour le présent dispositif continueront d'avoir accès aux crédits aux conditions tarifaires en vigueur pour les salariés actifs au plus tard jusqu'à la fin de la durée de portage prévue à l'article 1 du présent accord ou jusqu'à la date de cessation du versement de la rente en application de l'article 5.2.4.

7.8. Mobilité nationale

Les salariés relevant du régime de la mobilité nationale sortiront de ce régime à l'occasion de la rupture du contrat de travail dans le respect de la circulaire relative à la mobilité nationale. La DRH portera une attention particulière aux modalités de départs.

Ils se verront rembourser les frais du déménagement occasionné par la sortie du régime de mobilité selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

7.9 Retraite complémentaire R2C

En application des règles du régime de retraite complémentaire R2C, les personnes optant pour le dispositif de départ anticipé de fin de carrière ne bénéficieront pas de la pension complémentaire de 15% allouée par LCL au moment de la liquidation de leur rente de retraite complémentaire R2C.

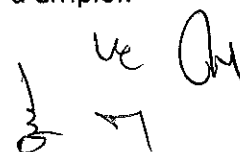
Cette pension complémentaire n'est en effet pas versée en cas de rupture du contrat de travail, quel que soit le motif de cette rupture y compris dans le cadre du présent dispositif.

ARTICLE 8 – EMPLOI ET GESTION DES CARRIERES

8.1 Recrutement

Dans le cadre de sa politique de recrutement visant à accompagner le développement commercial de l'entreprise et à contribuer au renouvellement de sa pyramide des âges, LCL a la volonté d'élargir son recrutement à des profils plus diversifiés notamment en termes d'âge, de formation initiale et d'expérience, afin de favoriser l'insertion professionnelle non seulement des jeunes, mais également de salariés plus expérimentés, de travailleurs handicapés et de femmes et d'hommes en difficulté de retour à l'emploi.

Dans ce contexte, LCL s'est engagé dans une démarche de collaboration avec les services de l'ANPE au travers d'un accord qui permettra à LCL de bénéficier de l'appui des agences locales de l'ANPE dans la recherche et la sélection de candidats répondant aux objectifs définis de diversification des profils. Ce partenariat doit permettre à LCL de couvrir ses besoins sur l'ensemble des bassins d'emploi.

Handwritten initials and a signature in the bottom right corner of the page.

En contrepartie du présent dispositif et dans l'esprit de la politique de recrutement énoncée ci-dessus, LCL s'engage à poursuivre son recrutement principalement dans le réseau commercial afin de dynamiser le développement de LCL et renforcer sa compétitivité.

8.2 Négociation sur les perspectives et le développement des carrières

Dans un secteur bancaire en profonde évolution et en situation de concurrence permanente, LCL se doit de disposer des meilleures compétences et considère que l'excellence opérationnelle passe nécessairement par ses salariés, leur professionnalisme et le développement continu de leurs compétences. Considérant l'importance des enjeux que représente les perspectives et le développement des carrières, LCL confirme donc son engagement de rencontrer les partenaires sociaux d'ici le premier semestre 2008 afin de négocier sur ce thème.

ARTICLE 9 – EVOLUTION DE LEGISLATION

Le dispositif de départ anticipé de fin de carrière est applicable aux bénéficiaires jusqu'à l'âge auquel ils peuvent demander la liquidation de leur retraite à taux plein du régime général de la Sécurité sociale y compris le cas échéant au titre des dispositions du décret du 31 octobre 2004 relatif aux carrières longues de la loi Fillon ou de tout autre système de retraite, et dans la limite de la durée de portage définie à l'article 1 du présent accord.

En cas de modification de la réglementation actuelle de la Sécurité sociale, de l'ARCCO, de l'AGIRC ou de l'AGFF susceptible d'entraîner des conséquences pour les bénéficiaires du présent dispositif de départ anticipé de fin de carrière, LCL s'engage à rechercher un consensus pour préserver les effets du présent accord.

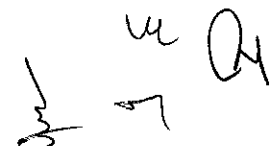
ARTICLE 10 - REVISION DE L'ACCORD

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord. La demande de révision devra être accompagnée de propositions relatives aux points sujets à révision et donnera lieu à l'ouverture de discussions dans le délai de deux mois maximum à compter de la date de réception de la dite 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. La révision de l'accord fera l'objet d'un avenant dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

ARTICLE 11 - DUREE DE L'ACCORD

La mise en œuvre du présent accord est subordonnée à l'achèvement de la procédure d'information-consultation du CCE et des comités d'établissement au titre des articles L. 321-1 et suivants du code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à l'expiration du délai d'opposition et prendra fin le 31 décembre 2010, date à laquelle il cessera de plein droit de produire ses effets.



ARTICLE 12 – SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi du présent accord sera effectué dans le cadre de la commission de suivi de l'application des mesures sociales d'accompagnement prévue dans le PSE.

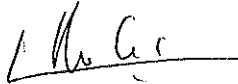
La commission a pour objet de suivre l'utilisation des différentes mesures du PSE et d'examiner les difficultés qui peuvent apparaître en vue de proposer une solution.

Article 13– DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé par LCL 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 dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article R 132-1 du Code du travail.

Fait à Paris le 18 juillet 2007

POUR LCL- LE CREDIT LYONNAIS



POUR LA CFDT

POUR LA CGT

POUR LE SNB



POUR LA CFTC



POUR FO

