



CREDIT LYONNAIS -

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF
A LA CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE**

Entre le Crédit Lyonnais, représenté par

Monsieur Jérôme BRUNEL
Responsable de la Direction des Relations Humaines et Sociales du Groupe

Et les organisations syndicales

C.F.D.T. représentée par	Monsieur Patrick MORY Délégué Syndical National
C.F.T.C. représentée par	Monsieur Jean-Pierre BEFFRE Délégué Syndical National
C.G.T. représentée par	Monsieur Patrick LICHAU Délégué Syndical National
F.O. représentée par	Monsieur Sébastien BUSIRIS Délégué Syndical National
S.N.B. représenté par	Monsieur Fernand VIDIS Délégué Syndical National

PREAMBULE

Les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en place un dispositif de cessation anticipée d'activité en application de l'accord professionnel du 15 janvier 2001. Les objectifs de ce nouveau dispositif, qui s'intégrera dans la politique de l'emploi du Crédit Lyonnais, sont les suivants :

- Répondre aux attentes des collaborateurs qui souhaitent anticiper leur sortie de la vie professionnelle,
- Anticiper les nombreux départs en retraite prévus au cours des prochaines années et permettre le rééquilibrage de la pyramide des âges du Crédit Lyonnais,
- Participer à l'effort en faveur de l'emploi des jeunes, en recrutant grâce aux cessations d'activité, sans attendre les départs en retraite correspondant aux classes d'âge nombreuses de l'après-guerre.

Article 1 – BENEFICIAIRES

1.1. Conditions générales d'éligibilité

Une formule de cessation anticipée d'activité est ouverte directement à tous les collaborateurs âgés d'au moins 57 ans qui remplissent les conditions ci-après :

- justifier d'au moins 15 ans d'ancienneté au Crédit Lyonnais
- justifier à l'âge de 60 ans du nombre de trimestres d'activité validés au titre des régimes obligatoires pour l'assurance vieillesse du régime général permettant de bénéficier d'une retraite de sécurité sociale à taux plein,
- ne pas déjà bénéficier d'un régime de préretraite d'entreprise au titre des accords antérieurs applicables au Crédit Lyonnais.

1.2. Conditions spécifiques

A titre exceptionnel, et sous réserve de remplir les conditions générales mentionnées à l'article précédent, l'accès à la cessation anticipée d'activité est également ouvert aux collaborateurs âgés d'au moins 56 ans de la D.T.S.C. et de la D.I.L., ainsi qu'aux travailleurs handicapés au sens de l'article L.323-3 du code du travail.

De même, le bénéfice du dispositif est étendu aux collaborateurs d'au moins 56 ans qui ont travaillé en équipes successives ou de nuit dans les conditions fixées par le décret CATS du 9 février 2000 et qui n'auraient pas opté pour le régime de préretraite mis en place dans le cadre de l'accord d'entreprise relatif aux Métiers de la Production Informatique

Article 2 – MODALITES D'ADHESION

2.1. Régime de droit commun

2.1.1. Au cours du dernier trimestre de chaque année civile, le collaborateur éligible au dispositif l'année suivante doit faire connaître par écrit son souhait de bénéficier du dispositif de cessation anticipée d'activité, ainsi que la date à laquelle il souhaite y adhérer. L'entreprise dispose alors d'un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande pour y répondre.

2.1.2. L'éligibilité s'apprécie chaque année à la date anniversaire du collaborateur.

2.1.3. Le collaborateur ayant formulé une demande d'adhésion a la possibilité d'y renoncer à condition que cette rétractation intervienne au moins un mois avant la date anniversaire de l'intéressé.

2.1.4. En cas d'accord de la hiérarchie, l'entrée dans le dispositif doit intervenir dans un délai maximal de deux mois à partir de la date anniversaire du collaborateur. Toutefois, si les nécessités de service l'imposent, cette entrée peut être différée dans la limite maximale de trois mois à partir de la date de départ souhaitée. L'adhésion se traduit par la signature d'un avenant au contrat de travail rappelant les droits et obligations des parties.

2.1.5. L'entrée dans le dispositif pourra être refusée au collaborateur en cas de multiplicité des demandes, ou lorsque le départ du collaborateur aurait pour effet la perte d'une compétence entraînant des difficultés importantes de remplacement. En cas de réponse négative de la hiérarchie à sa demande d'adhésion, le collaborateur dispose d'un délai de dix jours pour demander à être reçu par un représentant de la D.R.H.G. afin de rechercher une solution appropriée. A la suite de cet entretien, la direction dispose d'un délai d'un mois pour apporter une réponse écrite motivée.

2.2. Dispositif transitoire

2.2.1. A titre transitoire, les collaborateurs qui remplissent les conditions d'éligibilité au cours de l'année 2001 disposeront d'un délai de deux mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord pour demander à bénéficier du dispositif. L'entreprise dispose alors d'un délai d'un mois pour apporter une réponse écrite au collaborateur.

2.2.2. Si le collaborateur remplit déjà la condition d'âge au moment de la réponse, l'entrée dans le dispositif se fait au plus tard dans les deux mois qui suivent l'acceptation de l'entreprise. Dans les autres cas, cette entrée se fait au plus tard dans les deux mois qui suivent la date anniversaire du collaborateur.

2.2.3. Les autres dispositions prévues à l'article 2.1 « conditions de droit commun » demeurent applicables.

Article 3 – MODALITES D'AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE

3.1. L'adhésion au dispositif de cessation anticipée d'activité entraîne la suspension du contrat de travail. Le collaborateur demeure néanmoins salarié du Crédit Lyonnais. Il ne peut exercer aucune activité professionnelle de quelque nature qu'elle soit.

3.2. La liquidation d'un avantage vieillesse pendant la durée de la cessation anticipée d'activité ou l'exercice d'une autre activité professionnelle entraîne l'arrêt immédiat et définitif des ressources garanties par le présent accord. Dans tous les autres cas, le Crédit Lyonnais procède, en sortie du dispositif, à la mise à la retraite du salarié.

3.3. Si le collaborateur qui adhère au dispositif de cessation anticipée d'activité a déjà bénéficié d'une mesure à temps partiel accompagnée d'une prime versée en une fois dans le cadre d'un plan social, celle-ci devra être remboursée au prorata du temps restant éventuellement à passer dans le régime de travail à temps partiel.

Article 4 – REGIME FINANCIER

4.1. Allocation spécifique

4.1.1. Le collaborateur qui opte pour le présent dispositif perçoit une allocation spécifique mensuelle dont le montant correspond à un pourcentage du salaire mensuel de base (*), pour la part de ce salaire n'excédant pas quatre fois le plafond sécurité sociale et qui varie avec le nombre d'années passées dans le régime de cessation anticipée d'activité.

(*) Le salaire mensuel de base correspond au 12^{ème} des salaires au sens de l'article 39 de la convention collective de la banque perçus au cours des 12 mois précédant le départ en cessation d'activité
Par exception, la compensation financière versée au collaborateur en régime RTT de Robien sera prise en compte.

L'allocation spécifique évolue selon le barème ci-après :

Age d'entrée	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	4 ^{ème} année
58 ans	65%	65%	-	-
57 ans	60%	65%	65%	-
56 ans	57,5%	60%	65%	65%

4.1.2. En l'état actuel de la législation, l'allocation mensuelle spécifique est exonérée des cotisations sociales mais est assujettie à la CSG, à la CRDS et aux cotisations aux caisses de retraite complémentaire visées à l'article 4.3.

4.2. Indemnité complémentaire

4.2.1. Afin d'améliorer les conditions financières du dispositif AFB, le collaborateur bénéficie d'une indemnité complémentaire mensuelle versée par l'entreprise pendant les périodes au cours desquelles il perçoit une allocation spécifique égale à 57,5% ou 60 % du salaire de base. Cette indemnité complémentaire est réservée aux collaborateurs qui entreront dans le dispositif avant le 31 décembre 2002. Elle fera l'objet d'une nouvelle négociation avec les organisations syndicales pour les exercices suivants.

L'indemnité complémentaire est déterminée comme suit:

En % du salaire mensuel de base

Allocation spécifique	57,5%	60%	65%	65%
Indemnité complémentaire	10%	6%	-	-

4.2.2. L'indemnité complémentaire mensuelle est assujettie aux cotisations sociales et fiscales ainsi qu'à la CSG et la CRDS.

4.3. Le bénéficiaire du dispositif de cessation anticipée d'activité cotise aux caisses de retraite complémentaire sur le salaire annuel de base reconstitué et selon les dispositions prévues par les délibérations D25 de l'AGIRC et D22B de l'ARCCO. La répartition de la part salariale et patronale de ces cotisations est celle définie dans l'accord d'entreprise sur les retraites du 8 décembre 1993.

4.4. Pendant la cessation anticipée d'activité, la période de suspension du contrat de travail permet d'acquérir des trimestres supplémentaires validables pour la retraite de sécurité sociale. De même, le collaborateur continue à bénéficier des prestations en nature des assurances maladie du régime général.

4.5. La gratification liée à l'obtention d'une médaille d'honneur du travail est réglée au moment du départ en cessation anticipée d'activité, dans la mesure où son versement aurait dû intervenir avant la date normale de la mise à la retraite. Les règles applicables en matière de gratification seront celles en vigueur au moment du versement.

4.6. L'allocation pour enfant handicapé est maintenue pendant la période de cessation anticipée d'activité.

4.7. Au moment de son entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité, le collaborateur perçoit par anticipation un acompte de 60% de l'indemnité de mise à la retraite, calculé sur la base de son ancienneté acquise à la date de sortie du régime. Le solde de l'indemnité de départ à la retraite est versé à l'échéance de la période de cessation anticipée d'activité. L'indemnité de mise à la retraite est soumise aux règles sociales et fiscales en vigueur au moment de son versement, sachant qu'à ce jour, elle devrait être exonérée. Toutefois, si à la date d'entrée dans le dispositif, l'acompte relatif à l'indemnité de mise à la retraite tel que prévu ci-dessus, est soumis à charges sociales et fiscales, le collaborateur pourra renoncer à cet acompte et demander à bénéficier d'un règlement complet de l'indemnité à la date de sortie du dispositif.

Article 5 – AVANTAGES SOCIAUX

5.1. S'il est adhérent à la mutuelle du Crédit Lyonnais, le collaborateur bénéficie de la participation de l'entreprise aux mêmes conditions que s'il était resté en activité.

5.2. Pour l'exercice 2001, il continue à bénéficier de la garantie capital-décès prévue par le régime obligatoire de prévoyance du Crédit Lyonnais, selon les règles en vigueur appliquées aux préretraités au jour du sinistre et moyennant paiement des cotisations correspondantes. A compter du 1^{er} janvier 2002, le collaborateur bénéficiera de la garantie capital-décès dans le cadre du nouveau dispositif de prévoyance actuellement en cours de négociation.

Le collaborateur souhaitant bénéficier d'une couverture décès comparable à celle qui serait la sienne s'il travaillait à temps plein peut adhérer à l'avenant 1996b de la police 1796.

5.3. Le collaborateur bénéficie d'un montant de participation calculé proportionnellement au montant de l'indemnité complémentaire perçue au cours de l'exercice considéré. En

revanche, la prime d'intéressement n'est plus versée lorsque les conditions d'octroi ne sont plus réunies.

Il continue à pouvoir effectuer des versements volontaires au PEE et au PEG déjà ouverts et à bénéficier, de ce fait, de l'abondement selon les règles définies par les règlements de plans.

Article 6 – PRERETRAITE ET EMPLOI

6.1. Pour compenser les départs en préretraite et répondre aux besoins quantitatifs et qualitatifs de recrutement du Crédit Lyonnais, les adhésions au dispositif de préretraite donneront lieu à des embauches compensatrices à durée indéterminée à hauteur de 50%. Ce ratio est assuré en équivalent temps plein. Au titre du présent accord, les collaborateurs en régime de travail de Robien seront comptabilisés comme temps plein.

Un point sera fait chaque année avec les parties signataires pour suivre l'évolution de ces embauches.

6.2. Afin d'anticiper la disparition des dispositifs de préretraites à partir de 2006 et de résoudre la problématique démographique issue des nombreux départs à la retraite prévus dans les années à venir, le Crédit Lyonnais a décidé de mettre en œuvre dès aujourd'hui des mesures destinées à développer les compétences des collaborateurs et leur capacité d'adaptation à l'évolution de leur emploi.

Ces mesures s'articuleront essentiellement autour d'actions de formation et de reconversion interne vers les nouveaux métiers de la banque, plus particulièrement à la DTSC et à la BCF. Elles permettront d'offrir des parcours d'accompagnement au changement de métier adaptés au profil des collaborateurs et de répondre ainsi aux besoins qualitatifs et quantitatifs de l'entreprise. A cet effet, l'antenne mobilité sera dotée de moyens nécessaires à l'exercice de cette mission.

Par ailleurs, une attention particulière sera portée aux actions de formation professionnelle à destination des collaborateurs les plus âgés de l'entreprise.

6.3. Au delà de ces actions immédiates, le Crédit Lyonnais s'engage à entamer dans les prochains mois une réflexion paritaire avec l'ensemble des organisations syndicales sur l'évolution de sa politique de gestion prévisionnelle des emplois.

Article 7 – DATE D'EFFET DES MESURES

7.1. Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2001 et le demeurera jusqu'au 31 mars 2006, fin de la période d'application de l'accord professionnel du 15 janvier 2001. A cette échéance, les dispositions contenues dans le présent accord ne seront plus applicables.

En conséquence, les collaborateurs qui atteindront 56 ou 57 ans avant le 31 mars 2006 pourront bénéficier du présent dispositif.

7.2. En cas de modification de la réglementation actuelle de la sécurité sociale, de l'ARCCO, de l'AGIRC ou de l'AGFF, et notamment dans l'hypothèse d'un allongement de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite complémentaire à taux plein, le Crédit Lyonnais s'engage à rechercher un consensus pour préserver les effets du présent accord.

Article 8 – DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé par le Crédit Lyonnais en un exemplaire auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et en cinq exemplaires auprès de la Direction départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Fait à Paris le 12 juillet 2001

Pour le Crédit Lyonnais

Pour FO

Pour le SNB



Annexe I à l'accord du 12 juillet 2001

ECHEANCIER PREVISIONNEL DES DEPARTS EN CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE

En application du décret du 10 octobre 2000 relatif au dispositif de cessation anticipée d'activité, il est fixé un échéancier prévisionnel des départs en préretraite jusqu'au 31 mars 2006, date de fin d'application du présent accord.

Cet échéancier indique le nombre maximal de collaborateurs susceptibles d'adhérer au dispositif. Ce nombre maximal est égal à 6929 collaborateurs dont 177 allocataires¹.

Année d'adhésion	Age d'adhésion		Total
	56 ans	57 ans et plus	
2002	535	998	1533
2003	573	1012	1585
2004	569	1054	1623
2005	553	1099	1652
02/03/2006	145	391	536
Total	2375	4554	6929

¹ Nombre de salariés susceptibles d'adhérer au dispositif et dont l'allocation pourra faire l'objet d'une prise en charge partielle par l'Etat (travailleurs handicapés)

L'indemnité complémentaire est déterminée comme suit:

En % du salaire mensuel de base

Allocation spécifique	57,5%	60%	65%	65%
Indemnité complémentaire	10%	6%	-	-

4.2.2. L'indemnité complémentaire mensuelle est assujettie aux cotisations sociales et fiscales ainsi qu'à la CSG et la CRDS.

4.3. Le bénéficiaire du dispositif de cessation anticipée d'activité cotise aux caisses de retraite complémentaire sur le salaire annuel de base reconstitué et selon les dispositions prévues par les délibérations D25 de l'AGIRC et D22B de l'ARCCO. La répartition de la part salariale et patronale de ces cotisations est celle définie dans l'accord d'entreprise sur les retraites du 8 décembre 1993.

4.4. Pendant la cessation anticipée d'activité, la période de suspension du contrat de travail permet d'acquérir des trimestres supplémentaires validables pour la retraite de sécurité sociale. De même, le collaborateur continue à bénéficier des prestations en nature des assurances maladie du régime général.

4.5. La gratification liée à l'obtention d'une médaille d'honneur du travail est réglée au moment du départ en cessation anticipée d'activité, dans la mesure où son versement aurait dû intervenir avant la date normale de la mise à la retraite.