

ACCORD SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Entre

le **CREDIT LYONNAIS**

représenté par Monsieur Jean PEYRELEVADE  
Président

et

la C.F.D.T. représentée par Monsieur Gérard STOFFEL  
Délégué Syndical National,

la C.F.T.C. représentée par Monsieur Jean-Claude JOHO  
Délégué Syndical National,

F.O. représentée par Monsieur Serge LEGAGNOA  
Délégué Syndical National,

le **S.N.B.** représenté par Monsieur Jean-Baptiste TROMBETTA en  
remplacement du Délégué Syndical National,

## SOMMAIRE

page

Préambule	3
Chapitre I : Structure du compte épargne temps	4
Chapitre II : Conditions générales de gestion du compte	5
Chapitre III : Alimentation du compte	6
Chapitre IV : Utilisation du compte	8
Chapitre V : Rémunération du congé légal de longue durée ou de fin de carrière	11
Chapitre VI : Fermeture du compte	12
Chapitre VII : Durée de l'accord	13

## PREAMBULE

Le compte épargne temps offre au salarié la possibilité de disposer, au terme d'une période d'épargne de droits à congés rémunérés, d'un capital-temps destiné à financer un congé à l'origine sans solde ou à anticiper un départ de l'entreprise.

Le compte épargne temps permet aux collaborateurs d'envisager leur temps et leur rythme de travail sous un angle nouveau, élargi bien au-delà de l'année. Il s'inscrit dans la perspective des réflexions menées sur le thème de l'alternance, tout au long de la vie professionnelle, de périodes actives et de périodes hors travail. Il ouvre, en effet, la possibilité au titulaire du compte d'anticiper et de préparer, à son rythme, un projet personnel intégré dans son parcours professionnel. Ce projet se réalisera sans la rupture financière qu'impliquait jusqu'alors un congé sans solde. Le compte épargne temps donnera aussi plus de souplesse à la gestion des congés annuels, en permettant de reporter les congés sur plusieurs années.

Les comptes seront ouverts, alimentés et utilisés sur la base du volontariat. En

fonction de son succès, le dispositif aura des effets positifs sur l'emploi.

Les collaborateurs du Crédit Lyonnais S.A. relevant de la Convention Collective peuvent accéder au compte épargne temps, conformément à l'article 227-1 du Code du Travail, et dans le cadre défini par le présent accord.

---

## CHAPITRE I

### STRUCTURE DU COMPTE EPARGNE TEMPS

#### Article 1. PRINCIPES COMMUNS

**1.1** Le compte est destiné à recueillir de l'épargne-temps. Il enregistre des droits à congés rémunérés. Le temps enregistré sur un compte est comptabilisé en heures et minutes. Un compte ne peut pas être débiteur.

Chaque titulaire de compte est maître de la fréquence, du niveau et de l'utilisation de son épargne, dans les conditions définies par l'accord.

**1.2.** Le compte épargne temps a une finalité conjointe de gestion optimale des congés annuels et de constitution d'une épargne temps en vue d'un projet personnel.

En conséquence, le compte est constitué de deux lignes : une *ligne courante* et une *ligne d'épargne*. Chaque ligne répond à des modalités de fonctionnement spécifiques, tant pour son alimentation que pour son utilisation.

**1.3.** L'alimentation du compte et le financement de congés par le compte épargne temps sont limités aux modalités prévues par cet accord. L'éventuelle extension à d'autres modalités fera l'objet d'un avenant au présent accord dans le cadre de la législation en vigueur.

#### Article 2. LIGNE COURANTE

**2.1.** La *ligne courante* donne la possibilité de reporter les jours de congés non pris au-delà de la fin de la période de référence de prise des congés annuels et de les prendre sous forme de congés ponctuels. Elle peut, de plus, compléter le financement d'un congé de longue durée ou de fin de carrière.

**2.2.** La ligne courante est alimentée exclusivement par des droits à congés rémunérés (jours de congés non pris). Ceux-ci viennent alimenter

la ligne courante prioritairement à la ligne d'épargne.

**2.3** Le total maximum pouvant figurer sur la ligne est de 120 heures.

#### Article 3. LIGNE D'EPARGNE

**3.1.** La *ligne d'épargne* a pour vocation de recueillir une épargne-temps destinée à financer un congé de longue durée ou un congé de fin de carrière.

**3.2.** Pour permettre à chacun de s'investir autant qu'il le souhaite dans la réalisation d'un projet, les sources d'alimentation de cette ligne sont élargies par rapport à celles de la ligne courante.

Deux sources d'alimentation sont possibles :

- soit en éléments de temps : tous les jours de congés épargnés au-delà du volume de 120 heures de la ligne courante,
- soit «en francs» : des éléments de rémunération convertis en temps.

G.S.  
16 9 2

Chapitre II

**CONDITIONS GENERALES DE GESTION  
DU COMPTE**

**Article 1. BENEFICIAIRES**

La possibilité d'ouvrir un compte épargne temps est offerte aux collaborateurs du Crédit Lyonnais S.A. France, relevant de la Convention collective nationale de travail des banques et titulaires. L'ouverture du compte est effective à la première alimentation.

**Article 2. DUREE DU COMPTE**

Un compte peut rester ouvert tant que le titulaire est salarié de l'entreprise.

**Article 3. SUIVI INDIVIDUEL DU COMPTE**

Le salarié titulaire d'un compte épargne temps sera informé annuellement de l'état du compte. Chaque mouvement de crédit ou de débit fera l'objet d'une information mensuelle.

**Article 4. UTILISATION DU COMPTE**

La durée totale des congés légaux pris dans le cadre du présent accord (congé individuel de formation, congé parental d'éducation, congé sabbatique, pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale) pourra être financée partiellement ou en totalité par le crédit temps du compte, selon les modalités prévues au chap.V.

**Article 5. CAS PARTICULIERS**

**5.1 Salariés *mis à disposition***

Les collaborateurs du Crédit Lyonnais S.A. France *mis à disposition d'une autre entité* juridique peuvent continuer à créditer leur compte, ou ouvrir un compte pendant leur mise à disposition.

Eh accord avec la hiérarchie, le compte pourra être utilisé, dans le cadre défini par le présent accord, lors de la réintégration au Crédit Lyonnais S.A. France. Pendant la période de mise à disposition, seule la ligne courante du compte pourra être utilisée, dans le cadre défini .

**5.2. Salariés *détachés***

Un salarié du Crédit Lyonnais S.A. France *détaché dans autre entité juridique* a la faculté de fermer son compte avant son détachement (voir chapitre VI, article 4). S'il conserve son compte, celui-ci est « mis en sommeil » durant le détachement. Toutefois, en accord avec la hiérarchie, le compte pourra être utilisé, dans le cadre défini par le présent accord, lors de la réintégration au Crédit Lyonnais S.A. France.

**5.3. Salariés *bénéficiant du temps choisi***

Pour les salariés travaillant sous un régime de *temps choisi* , les 10 à 50 jours de congés supplémentaires à prendre par an sont des congés sans solde, qui ne peuvent être financés par l'intermédiaire du compte épargne temps.

*tel que prévu dans les accords du 11 juillet 1995 et du 12 décembre 1996*

**5.4. Salariés *originaires des DOM TOM ou de pays lointains***

Les dispositions spécifiques concernant les congés annuels prévues pour ces salariés demeurent intégralement applicables.

## Chapitre III

### ALIMENTATION DU COMPTE

Les possibilités d'alimentation du compte sont largement ouvertes, à partir des deux sources que constituent l'épargne de congés non pris et la conversion d'éléments de rémunération en temps. L'alimentation se traduit par l'inscription d'un crédit d'heures sur le compte.

#### Article 1. ALIMENTATION DE LA LIGNE COURANTE

La ligne courante est alimentée par des jours de congés annuels non pris (dans la limite de 10 jours), auxquels peuvent s'ajouter des jours chômés de la profession bancaire, des majorations d'hiver, la compensation du travail *par relais (aménagement du temps de travail)*, ainsi que les jours de congés acquis au titre de la contribution de solidarité.

##### 1.1. Jours de congés annuels non pris

1.1.1. Les droits à congés annuels non pris à la fin de la période de référence, la période de référence être portés sur le compte dans la limite en heures de l'équivalent de 10 jours ouvrés (y compris le report de la cinquième semaine de congés payés). Pour un salarié travaillant à temps partiel, cette limite est établie au prorata de son temps de travail.

La limite de 10 jours ouvrés par an peut être portée à 14 jours (limite légale) en cas de force majeure, constatée et confirmée par la hiérarchie.

1.1.2. Au moment de l'ouverture du compte, un salarié pourra y affecter l'ensemble des congés annuels non pris dont il dispose initialement. Cet ensemble ne s'imputera pas sur le maximum d'alimentation de 10 jours prévu à l'article 1.1.1

1.1.3. Les congés annuels non pris en fin de période pour cause de force majeure constatée par la hiérarchie, pourront être indemnisés, s'ils ne sont pas portés sur un compte.

La force majeure est appréciée par la jurisprudence en fonction du caractère imprévisible, insurmontable et étranger au salarié du fait générateur. S'agissant des congés payés **annuels**, la situation doit placer le salarié dans l'impossibilité réelle de prendre ses congés avant la fin de la période de référence.

1.2. Jours chômés **de la profession bancaire, et majorations d'hiver** Les jours chômés définis dans l'accord professionnel du 2 mars 1990, à prendre à des dates librement déterminées par les salariés, peuvent être versés dans le compte épargne temps.

Il en est de même pour les majorations d'hiver non prises en fin de période. Si elles ne sont pas portées sur un compte, les majorations d'hiver non utilisées en fin de période de référence ne seront indemnisées qu'en cas de force majeure constatée par la hiérarchie.

1.3. **Les jours de congés acquis au titre de la contribution de solidarité**, en application de l'accord sur la réduction du temps de travail du 12 décembre 1996, peuvent être portés au crédit du compte.

1.4. **La compensation du travail par relais sous forme de réduction du temps de travail**, en application de l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 10 avril 1996 et de son avenant, peut être portée **au** crédit du compte. (Cette réduction du temps de travail est de 20 % de la durée travaillée entre 6 h 30 et 8 h le matin, entre 18 h et 22 h le soir).

**Article 2. ALIMENTATION DE LA LIGNE D'EPARGNE**

La ligne d'épargne reçoit des éléments en temps (décrits dans l'article 1, ci-dessus) lorsque la ligne courante a atteint sa limite de 120 heures.

Par ailleurs, la ligne d'épargne peut être créditée au moyen de la conversion d'éléments de rémunération en temps. La conversion peut se faire à partir de tout ou partie des primes de fonction et des formes de rémunération de la performance, avant leur versement.

Lorsque cette forme de rémunération est versée sous forme d'acompte(s) avec régularisation finale, le salarié se détermine pour l'année sur un pourcentage d'acompte à convertir, dans la limite de 50 % de chaque acompte (voir annexe 1).

Ces éléments, pour leur totalité ou pour la partie à laquelle le salarié aura renoncé ponctuellement pour créditer son compte épargne temps, ne figureront pas dans son bulletin de salaire et ne seront pas assujettis socialement.

**Article 3. MODALITES DE CONVERSION DES ELEMENTS DE REMUNERATION EN TEMPS**

Les éléments de rémunération sont convertis en temps sur la base du taux de salaire horaire du collaborateur au moment de la conversion.

Le taux horaire ainsi défini ressort de la formule suivante  
taux horaire = salaire annuel conventionnel brut (') / [52 x régime de travail hebdomadaire] (")

(') *salaire annuel conventionnel : nombre de points x valeur du point x 14.5 mois. corrigé de l'incidence du régime de travail, (') exemples : 39 H pour un salarié à temps plein. 33 H pour un salarié en RTT*

**Article 4. ABONDEMENT DU COMPTE**

L'abondement naturel du compte est constitué par la garantie d'être indemnisé sur la base du salaire perçu au moment de la prise de congé, quel que soit le niveau de salaire au moment de l'alimentation.

4.1. Les signataires conviennent néanmoins de créer un abondement spécifique au compte, lorsqu'il existe un intérêt partagé à son utilisation, entre l'entreprise et le collaborateur. Les congés concernés sont le congé de formation et le congé de fin de carrière (voir chap. IV).

Cet abondement sera de 15% du capital utilisé pris sur la ligne d'épargne.

4.2. Par ailleurs, le congé de solidarité internationale (chap. IV, art. 2.2) fera l'objet d'un abondement spécifique de 15 % du capital temps utilisé pris sur la ligne d'épargne.

4.3. A titre exceptionnel pour permettre le développement du dispositif, les quatre premiers jours épargnés dans un délai d'un an à partir de l'ouverture du compte (\*) donneront lieu au versement complémentaire par l'entreprise de l'équivalent en heures d'un jour ce travail.

(\*) *hors versement d'un stock initial de congés (voir article 1.1.2. chap III)*

**Article 5. MODALITES PRATIQUES D'ALIMENTATION DU COMPTE**

Le collaborateur alimente son compte auprès de son secrétariat de personnel, dans les délais prévus pour chaque type d'alimentation. Les délais de prévenance pour chaque type d'alimentation sont indiqués en annexe 1.

## Chapitre IV

### UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

#### Article 1. UTILISATION POUR DES CONGES PONCTUELS

Les droits à congés épargnés sur la ligne courante peuvent être utilisés à la demande du salarié pour prendre des congés ponctuels supplémentaires. La ligne courante est débitée en fonction de l'horaire théorique payé découlant de l'organisation du temps de travail contractuel du collaborateur.

##### 1.1. Conditions d'utilisation

L'accord de la hiérarchie est requis pour utiliser le compte sous la forme de congés ponctuels supplémentaires. La demande doit être formulée sous un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires avant la date du congé souhaité, sauf cas de force majeure.

La durée minimale du congé est de 1 jour de travail.

Ce congé est pris après épuisement de l'ensemble des congés payés.

##### 1.2. Statut du salarié pendant le congé

Ce congé est traité comme le congé payé annuel (règle du maintien de salaire).

#### Article 2. UTILISATION POUR DES CONGES DE LONGUE DUREE

Les droits à congés figurant sur la ligne d'épargne sont utilisés pour prendre des congés de longue durée. La ligne d'épargne est débitée en fonction de l'horaire théorique payé découlant de l'organisation du temps de travail contractuel du collaborateur.

Le collaborateur, s'il le souhaite, peut prendre préalablement à l'utilisation de la ligne d'épargne tout ou partie d'une éventuelle épargne figurant sur la ligne courante.

L'accès aux congés de longue durée est réservé au personnel présent au travail depuis au moins 12 mois (<sup>(1)</sup>), consécutifs ou non.

*(<sup>1</sup>) par présence au travail, on entend présence effective au travail, ou, par assimilation, situation d'absence rémunérée à plein ou à demi-traitement.*

##### 2.1. Congé épargne **temps pour convenance personnelle**

Un congé pour convenance personnelle est créé dans le cadre du présent accord.

Ce congé est une autorisation d'absence, intégralement financée par la ligne d'épargne. Il est soumis à l'accord de la hiérarchie. Sa durée est comprise entre 1 et 4 mois calendaires.

Le délai de prévenance auprès de la hiérarchie pour utiliser un compte dans ce cadre est d'au moins 3 mois. Il peut être réduit en accord avec la hiérarchie, notamment en cas de force majeure.

Le délai de réponse de la hiérarchie ne peut excéder 30 jours calendaires. Passé ce délai, la réponse est réputée positive.

, pendant ce congé n'est pas modifié. Il n'y a pas de suspension du contrat de travail.

Un arrêt maladie avec indemnités journalières suspend le congé en cours, sans pour autant en repousser le terme.

##### 2.2. Autres types de congés de longue durée

###### 2.2.1. Les autres types de congés de longue durée pouvant être financés par un compte épargne temps sont les suivants

- congé individuel de formation, -
- congé parental d'éducation, -
- congé pour création d'entreprise, -
- congé de solidarité internationale, -
- congé sabbatique.

**2.2.2.** Les congés doivent être pris dans le cadre des durées légales prévues pour chaque type de congé

12 mois maximum pour le congé individuel de formation, jusqu'au

3ème anniversaire de l'enfant, pour le congé parental d'éducation (après une naissance ou une adoption),

-entre 12 et 24 mois, s'agissant du congé pour création d'entreprise.

- 6 mois au maximum pour le congé de solidarité internationale.

En ce qui concerne le congé sabbatique, la durée maximale dans le cadre du présent accord est élargie à 24 mois maximum.

*Les conditions d'ancienneté, les délais de prévenance et les conditions de report sont ceux des textes légaux. Les conditions en vigueur à la date de signature de l'accord sont rappelées en annexe 2.*

2.2.3. Pendant la durée du congé légal de longue durée, le contrat de travail du collaborateur est suspendu.

2.2.4. Quel que soit le type de congé choisi, la période de congé rémunérée grâce au compte épargne temps est assimilée à du travail effectif dans l'entreprise pour la détermination de tous les droits liés à l'ancienneté, notamment pour le calcul de la gratification de la médaille du travail et pour l'indemnité de départ à la retraite. L'ancienneté est validée au terme du congé.

La période éventuellement non rémunérée dans le cadre du congé individuel de formation et du congé de solidarité internationale est également assimilée à du travail effectif pour le calcul de l'ancienneté.

2.2.5. La maladie n'a pas d'incidence sur la

durée initialement prévue du congé, à l'**exception** du congé de formation qui peut être interrompu en cas de maladie ou d'accident.

**2.2.6.** La participation du Crédit Lyonnais à la couverture des frais médicaux est fonction du type de congé choisi, et suit les règles appliquées pour chaque type de congé.

2.2.7. Le bénéfice de la garantie capital-décès prévue par le régime obligatoire de prévoyance du Crédit Lyonnais est maintenu pendant le congé rémunéré mensuellement, ce qui n'est pas le cas si le salarié opte pour le versement d'un capital initial (voir la distinction entre rémunération mensuelle ou par capital initial au chapitre V, article.1). Les cotisations, ainsi que le capital dû sont établis sur la base des sommes versées mensuellement pendant le congé. Les cotisations sont prélevées selon les mêmes taux que ceux s'appliquant aux collaborateurs en activité.

2.3. Situation du salarié au retour du congé légal

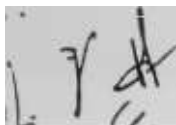
Les collaborateurs qui réintègrent l'entreprise à l'issue de leur congé retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire dans leur unité d'origine assorti d'une rémunération conventionnelle égale à celle précédant leur départ.

2.4. Dispositions complémentaires pour les congés légaux

2.4.1. En cas de modification importante de sa situation familiale (chômage, décès ou invalidité du conjoint, divorce ou séparation juridique des époux), le salarié peut réintégrer avant l'échéance prévue du congé.

2.4.2. L'exercice d'une autre activité, salariée ou non, est admis pendant le congé sabbatique et, par définition, pendant le congé pour création d'entreprise, sous réserve des obligations de loyauté et de non concurrence envers le Crédit Lyonnais.

**2.4.3.** La durée minimale séparant deux congés légaux de longue durée finices par un compte est fixée à 4 ans.





### Article 3. UTILISATION DU COMPTE POUR UN CONGE DE FIN DE CARRIERE

- 3.1. Un congé de fin de carrière est proposé aux collaborateurs qui disposent d'un crédit sur leur compte épargne temps et souhaitent anticiper leur cessation d'activité. Ce congé est de droit, dès lors qu'un délai de prévenance de 4 mois au moins a été respecté. Le congé précède directement la date de mise à la retraite. Il pourra précéder une préretraite complète d'entreprise, si ce dispositif existe au moment de la prise du congé.
- 3.2. Le collaborateur qui prend un congé de fin de carrière s'oblige à utiliser l'ensemble des droits qui figurent sur le compte et à fermer ce dernier.
- 3.3. Statut du salarié pendant le congé de fin de carrière
  - 3.3.1. Le contrat de travail du collaborateur est suspendu pendant la durée de son congé de fin de carrière.
  - 3.3.2. Le congé de fin de carrière est assimilé à du travail effectif dans l'entreprise pour la détermination de tous les droits liés à l'ancienneté, notamment pour le calcul de la gratification de la médaille du travail et pour l'indemnité de départ à la retraite.
  - 3.3.3. L'ensemble des cotisations sociales (Sécurité Sociale et retraite) continuera d'être prélevé pendant le congé, sur la base des sommes versées en rémunération du congé. Le collaborateur continue ainsi notamment à acquérir pendant son congé des trimestralités supplémentaires validables pour sa future retraite de la Sécurité sociale.
  - 3.3.4. Pendant toute la durée du congé de fin

Il continue à bénéficier de la garantie capital-décès prévue par le régime obligatoire de la prévoyance du Crédit Lyonnais. Les cotisations sont prélevées sur la base des sommes versées pendant le congé, selon les mêmes taux que ceux s'appliquant aux collaborateurs en activité.

- 3.4. L'utilisation du compte épargne temps dans le cadre des actuelles préretraites progressives pluriannualisées, destiné à anticiper le départ effectif de l'entreprise, est de droit et se fait intégralement sous la forme d'un congé pour convenance personnelle, de durée égale au stock de congés sur le compte.

Dans la mesure où les dispositifs actuels de préretraite progressive ne seraient plus ouverts dans l'entreprise, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer pour envisager la possibilité de déroger à la règle d'un congé à temps complet et ininterrompu, dans le cadre du compte épargne temps, pour instituer un congé de fin de carrière pris par fraction de semaines successives.

de carrière, qui est une anticipation de la cessation d'activité professionnelle, le salarié continue de bénéficier des avantages sociaux accordés dans l'entreprise. La participation du Crédit Lyonnais à la couverture des frais médicaux est, notamment, la même que celle appliquée pour les collaborateurs en activité.

## Chapitre V

### REMUNERATION DU CONGE LEGAL DE LONGUE DUREE OU DE FIN DE CARRIERE

#### Article 1. MODE DE REMUNERATION DES CONGES

Le compte épargne temps permet au collaborateur de voir son salaire conventionnel maintenu pendant tout ou partie de son congé, en fonction de l'épargne utilisée.

1.1. Les versements effectués au salarié en congé légal de longue durée dans le cadre du compte peuvent s'effectuer sous une forme mensuelle, lui permettant ainsi de continuer à percevoir un revenu régulier pendant son absence. Certains projets nécessitent cependant des investissements initiaux. Le salarié pourra donc choisir de percevoir les versements auxquels son compte lui donne droit sous forme d'un capital unique.

La rémunération du congé de fin de carrière s'effectue obligatoirement sous forme mensuelle.

L2. Le congé légal de longue durée peut se poursuivre au-delà de la période rémunérée, dans la limite des durées légales prévues pour chaque type de congé.

1.3. Les versements au titre de l'utilisation du compte sont établis sur la base du salaire conventionnel du collaborateur au moment du départ en congé, rapporté à son régime de travail.

#### Article 2. VERSEMENTS MENSUALISES

Le collaborateur perçoit pendant son congé l'équivalent du salaire conventionnel mensuel (').

Les salariés à temps plein au moment du départ en congé peuvent opter pour un niveau de rémunération inférieur, de 50% ou 75% **de leur** salaire conventionnel, ce qui permet d'allonger la durée rémunérée du congé.

(') *salaire conventionnel mensuel = 1/12ème du salaire conventionnel annuel, corrigé de l'incidence du régime de travail*

Le versement mensuel a lieu à échéance de chaque **paye**.

#### Article 3. VERSEMENT D'UN CAPITAL UNIQUE

Le versement d'un capital initial unique, lorsque cette forme est choisie, **se fait au** moment du départ en congé de longue durée. Il sera fait en une fois, ou deux fois si le collaborateur en fait la demande.

Le capital temps utilisé est converti en une indemnité sur la base du taux horaire de salaire conventionnel du collaborateur. Cela entraîne le débit en heures de la ligne d'épargne à due concurrence.

Dans ce cas, la durée maximale du congé sans solde est celle prévue par les textes réglementaires relatifs à chaque type de congé.

#### Article 4. NATURE DES SOMMES VERSEES

Les versements effectués au salarié en rémunération du congé, sous forme mensualisée ou en une seule fois, seront soumis à cotisations sociales au moment ou versement, dans les mêmes conditions qu'un salaire. Les sommes versées sont donc intégrées dans la rémunération brute annuelle du collaborateur. Ces versements sont imposables au titre de l'IRPP en tant que revenus salariaux.

## Chapitre VI

### FERMETURE DU COMPTE EPARGNE TEMPS

#### Article 1. VERSEMENT D'UNE INDEMNITE CORRESPONDANT AUX DROITS ACQUIS

En cas de décès, d'invalidité, de perte d'emploi du conjoint, un collaborateur a le droit de percevoir une indemnité correspondant aux droits acquis sur son compte épargne temps. Celle-ci peut également être versée en cas de surendettement. Le critère retenu pour le surendettement est la lettre de recevabilité de la demande du salarié émise par la commission de surendettement. Enfin, dans le cadre de l'apurement d'une situation financière débitrice, le versement de cette indemnité pourra être étudié en relation avec l'agence gestionnaire du compte du collaborateur.

L'indemnité est établie. au moment où survient la cause de la renonciation au compte. sur la base de la règle du maintien de salaire. Elle est soumise aux charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

#### Article 2. RENONCIATION A L'UTILISATION

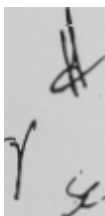
Un salarié a la faculté de renoncer à l'utilisation de son compte. Le stock de droits à congés est alors soldé par ajout aux congés payés annuels de fractions de 10 jours par an, correspondant au régime de travail, jusqu'à épuisement.

#### Article 3. FERMETURE DU COMPTE EN CAS DE DETACHEMENT

A l'occasion d'un détachement, le salarié titulaire d'un compte a la faculté de fermer ce dernier. Il perçoit alors une indemnité correspondant à l'ensemble des droits acquis sur le compte. Elle est établie sur la base de la règle d'indemnisation des congés payés annuels en cas de départ de l'entreprise.

#### Article 4. FERMETURE DU COMPTE EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- 4.1. En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité correspondant à l'ensemble des droits acquis sur le compte. Elle est établie sur **la base** de la règle d'indemnisation des congés payés annuels en cas de rupture du contrat.
- 4.2. Le compte est soldé dans les mêmes conditions en cas de mise en invalidité 2ème catégorie du salarié ou du décès de celui-ci.
- 4.3. L'indemnité versée est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.



## Chapitre VII

### DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer 6 mois au moins avant cette échéance, afin d'examiner l'opportunité :

- de reconduire l'accord dans les mêmes termes,
- de définir, dans le cadre d'un nouvel accord, les modalités de poursuite du dispositif,
- de ne pas conclure de nouvel accord. Dans cette éventualité, les salariés titulaires d'un compte seront indemnisés de l'ensemble de leurs droits, sur la base de la règle du maintien de salaire.

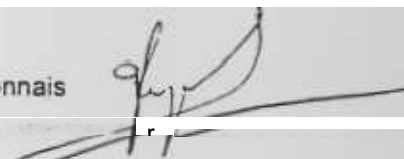
Les parties signataires conviennent, par ailleurs, de se revoir en cas de modifications législatives ou de dispositions conventionnelles nouvelles affectant le dispositif mis en place, afin d'en examiner les conséquences sur le présent accord et ses modifications

Un bilan annuel du fonctionnement du dispositif sera effectué devant le comité d'entreprise.

Un bilan annuel du dispositif sera fait avec les organisations syndicales. S'agissant d'un concept nouveau, les partenaires conviennent d'examiner au besoin, à cette occasion, l'opportunité d'aménager certaines dispositions de l'accord.

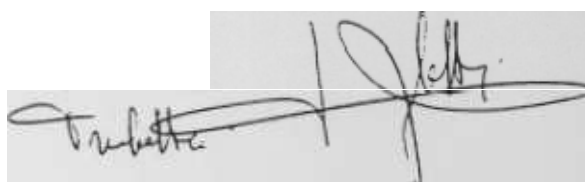
Le présent accord sera déposé par le Crédit Lyonnais en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et en un exemplaire auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 26 juin 1998

Pour le Crédit Lyonnais 

Pour la C.F.D.T. 

Pour F.O. 



G.S. 