FO LCL
www.fo-lcl.fr
in FO PRATIC

Indemnisation CET, RTT et Congés Annuels : tentative de hold-up en bande organisée

CET : Instauré chez LCL en 1998, il permet de gérer avec plus de souplesse vos droits à congés et repos.

Exemple :

le principe

- En année N : pour raison de service ou personnelle, vous n'avez pas utilisé tous vos droits à congés et/ou repos et vous les épargnez. **Vous avez donc effectué du temps de travail au-delà de votre forfait annuel** (ex : 1.607h) et ce, **sans rémunération supplémentaire.**
- En année N+2 : après avoir épuisé vos congés et repos de l'année, vous avez souhaité récupérer vos droits épargnés. **Vous travaillez donc moins que votre forfait annuel tout en conservant votre salaire habituel.**

Le CET permet donc de compenser le travail « manquant » en N+2 avec le travail supplémentaire effectué en N. C'est un juste équilibre.

CET : l'indemnisation

- En 2007**,** lors de la renégociation de l'accord CET, **LCL propose** d'y inscrire les évolutions législatives et notamment **d'élargir les possibilités de « monétisation ».**
- En 2008**, LCL encourage** les sorties monétaires dans le cadre de la loi sur le pouvoir d'achat **en les abondant**.
- En 2011, **LCL incite** les transferts d'épargne CET vers un PERCO **en les abondant** à hauteur de 50% lors de la première vague et de 25% pour les suivantes.

CET : la protection

Dans le respect de la santé et de l'équilibre temps de vie privée / vie professionnelle des salariés, des « garde-fous » ont été inclus dans l'accord CET toujours en vigueur (à aujourd'hui) chez LCL :

- **Congés Annuels :** possibilité d'épargner **uniquement 5 jours** (cinquième semaine). Monétisation impossible sauf en cas de rupture de contrat de travail.
- **Épargne plafonnée :** 13 jours maximum par an pour les techniciens et cadres intégrés, 16 pour les cadres au forfait jour.
- **Si utilisation de l'épargne pour certains congés** (fin de carrière, formation, soutien familial…) : **15% de congés en plus.**
- **Transfert CET vers PERCO :** 10 jours maximum par an.

CET : le contexte

Bien que LCL soit à l'origine de toutes ces possibilités et incitations monétaires, la direction affirme aujourd'hui que *« l'esprit du CET est détourné »*, *« les congés et jours de repos sont là pour être pris et non pas pour être épargnés »*, *« il faut préserver la santé des salariés et l'équilibre vie privée / vie professionnelle »…* et que, par conséquent, l'accord, tel qu'il existe aujourd'hui, doit être revu *« de manière responsable »*.

Le point de vue de ***FO LCL*** :

- LCL a multiplié les cas de sorties monétaires car, grâce à sa formule de calcul, il en a tiré profit. Un salarié **travaillait plus pour un taux horaire minoré de 37%.**
- ***FO LCL*** a convaincu la Cour d'appel puis la Cour de cassation de cette escroquerie. LCL **doit légalement** appliquer **notre** formule de calcul. Mais comme LCL refuse de payer (vous avez dit « responsable » ?), il tente de trouver une parade :

1. Soit réviser l'accord CET en y gravant une formule de calcul a priori **bien inférieure à celle de la Cour de cassation** *(« la cassation n'est pas la loi »* selon le DRH).
2. Soit dénoncer l'accord CET. Dans ce cas, l'accord produirait ses effets encore 15 mois après la notification de la dénonciation. Le CET de branche (page 126 de la convention collective de la Banque) s'appliquerait ensuite... avec la bonne formule de calcul !

CET : la formule de calcul

Si révision de l'accord il y a, la nouvelle formule de calcul ne serait pas rétroactive. Toutes les monétisations réalisées précédemment doivent l'être sur la base de calcul validée par la Cour de cassation, à savoir :

*« **c'est par une exacte application de l'article 3.5** de l'accord d'entreprise relatif au compte épargne temps, selon lequel l'indemnisation des droits inscrits avait lieu sur la base de la rémunération fixe brute que la Cour d'appel a décidé que la formule à appliquer pour **calculer le montant d'une heure monétisée** était la suivante : **rémunération de base annuelle brute comprenant le 13ème mois / 1.607 heures ».***

Notre argumentation est fondée sur l'article 2 du chapitre VII de l'accord RTT en vigueur chez LCL :

« le maintien du salaire fixe prend la forme d'une modification du taux horaire de salaire. Le salaire fixe annuel résulte du produit du nouveau taux horaire par 1.600 heures ».

Par incidence, le taux horaire chez LCL est donc calculé de la façon suivante : salaire fixe annuel divisé par 1.607 heures (+ 7 heures au titre de la journée de solidarité. 1.607 heures = 206 jours).

Or, non seulement la formule de calcul défendue (en vain) par LCL, exclut le 13ème mois. Mais en plus, LCL considère que nous lui devons 261 jours de travail par an, au lieu de 206 ! Lors de la modification de la durée légale du travail (de 39 à 35 heures), la direction n'a pas modifié ses calculs, et ainsi, **ne respecte pas l'accord d'entreprise existant**.

Bilan utilisation CET depuis avril 2011, en milliers de minutes (source LCL - RH)

Motif d'utilisation du CET	Du 01/04/2011 au 31/03/2012		Du 01/04/2012 au 31/03/2013		Du 01/04/2013 au 31/03/2014		Total	
Absence ponctuelle	6.003	41,86%	6.910	64,55%	8.386	44,95%	21.299	48,74%
Congé fin de carrière	539	3,76%	1.299	12,14%	5.733	30,73%	7.571	17,33%
Autres congés	49	0,34%	73	0,68%	118	0,63%	240	0,55%
CET vers PERCO	6.797	47,40%	1.705	15,93%	2.399	12,86%	10.901	24,95%
CET vers PEE	605	4,22%	418	3,90%	1.604	8,60%	2.627	6,02%
Autres monétisations	1	0,01%					1	N.S.
Financement Temps partiel			11	0,11%			11	0,02%
Régul. consommation	344	2,40%	288	2,69%	414	2,22%	1.046	2,39%
Total	14.339	100%	10.704	100%	18.655	100%	43.697	100%

CET : « intenable » ? 1

Ce tableau démontre l'incohérence entre les propos de la direction et ses propres chiffres.

L'esprit du CET serait détourné car, selon ses dires : *« les salariés épargnent en vue de monétiser. La formule de calcul est un pousse - au - crime ».*

Pourtant, **plus de deux tiers du temps épargné est utilisé** en congé et non en « monétisation »… La direction s'épargnerait-elle du temps dans l'étude des dossiers ?

CET : « intenable » ? 2

La direction juge notre victoire en cassation (pourtant légitime voire légale) « ***intenable*** » pour l'entreprise. Or :

534 millions d'€

c'est le montant ponctionné par CASA sur LCL au titre de 2013.

876 millions d'€

c'est le montant que CASA a distribué en dividendes en 2014 à ses actionnaires dont le majoritaire est « les caisses régionales ». CASA, qui attribue à ses dirigeants des retraites dorées à 6 chiffres, ceux-là même, responsables de l'acquisition d'Emporiki, de Banco Esperito Santo, Intesa…

4 milliards d'€

c'est le montant estimé par les analystes, de la réforme de la gouvernance envisagée par ces mêmes dirigeants.

« Intenable » ? Pourtant, LCL a bien provisionné le montant de la différence, non ?

CET : en conclusion

Si la direction est incohérente et hypocrite, que vont penser les managers de proximité ? Car **le CET apporte un peu d'air à l'organisation du travail et une réponse aux flux tendus.**

Notre action juridique gagnée pour vous au bout de 5 années de procédure, risque d'être anéantie en quelques jours si par malheur CFDT et SNB prenaient le risque de signer un nouvel accord de révision moins disant. ***FO LCL*** serait contrainte une nouvelle fois de saisir la justice. Et même si ***FO LCL*** ne compte pas le sien, cela nécessiterait encore du temps, pour, à nouveau, obtenir gain de cause. Rappelons la circulaire de la DGT :

« les jours de repos affectés sur un CET qui font l'objet d'une monétisation sont rémunérés au salarié sur la valeur de base de la journée de repos calculée au moment de cette liquidation. »

Seul point que ni la direction, ni la CFDT, ni le SNB ne pourront effacer : notre formule de calcul en cas d'indemnisation des congés annuels et RTT, laquelle, au passage, n'est toujours pas appliquée, à ce jour, par LCL.

Délégation Nationale *FO* LCL
B.C. 500 - 04
39 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
Tél. : 01 42 95 12 06 - Fax : 01 42 95 10 75