16 - Entreprise & Carrières - n° 1265/1266 du 1er au 7 décembre 2015

LCL RÉVISE LA FORMULE DE MONÉTISATION DE SON CET

Un avenant à l'accord relatif au compte épargne-temps (CET) met un terme au bras de fer juridique initié par FO à l'encontre de la banque.

Philippe Kernivinen, délégué syndical national FO de LCL, ne cache pas sa satisfaction. L'avenant à l'accord CET qu'il a signé le 9 novembre avec le SNB – plus de 50% des suffrages à eux deux – conclut la bataille juridique initiée par le syndicat à l'encontre de la banque (lire *Entreprise & Carrières* n° 1208).

ACCORD

LE NŒUD DU PROBLÈME ? La formule de monétisation des jours épargnés en vigueur depuis 2007. « Alors que le temps de travail est annualisé à 1607 heures, soit 206 jours – 211 jours pour les cadres autonomes –, LCL considérait qu'un salarié travaille environ 21 jours par mois sur douze mois, soit 260 ou 261 jours dans l'année, ce qui faussait l'indemnisation. » D'autant que LCL ne tenait pas compte non plus du 13e mois qui, selon la convention collective de la banque, fait partie intégrante du salaire de base annuel.

En septembre 2013, la Cour de cassation avait rejeté le pourvoi de LCL contre l'arrêt rendu deux ans plus tôt par la cour d'appel de Paris, contraignant la banque à revoir sa formule de calcul. Mais la DRH continuait à faire de la résistance. L'arrivée d'un nouveau DRH davantage à l'écoute et, ajoute le syndicaliste, la pression de quelque 250 procédures prud'homales (toujours en cours) ont permis de débloquer la situation.

Selon FO, la nouvelle formule appliquée à tous les motifs de monétisation (dont les transferts vers le PEE et le Perco, les départs anticipés en retraite…) majorera l'indemnité de 34% à 37% selon les populations. « Nous avons cherché l'équité de traitement entre la prise de congés et le temps indemnisé », souligne-t-il. L'avenant instaure également des plafonds d'alimentation annuels et des plafonnements globaux des CET en fonction de l'âge (plus importants pour les plus de 50 ans). Il formalise la possibilité d'utiliser les droits sous forme de "congé programmé et régulier", donc de temps partiel, avec les avantages du temps plein. Et stipule que les congés indemnisés par les CET sont assimilés à du temps de travail effectif. H. T.