

Accord signé par la CFDT et le SNB

Le 07/04/2020,

<p style="text-align: center;">ACCORD COLLECTIF PORTANT SUR DES MESURES EXCEPTIONNELLES EN MATIERE DE CONGES PAYES ET RTT DANS LE CADRE DE LA PANDEMIE COVID-19</p>
--

Entre la société CREDIT LYONNAIS S.A ci-après dénommée « LCL »

Représentée par Véronique GOUTELLE
Directrice des Ressources Humaines

Et les Organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise :

- La C.F.D.T
Représentée par Gérard STOFFEL
Délégué Syndical National

- F.O
Représenté par Danièle GOURDET
Déléguée Syndicale Nationale

- Le S.N.B
Représenté par Xavier PREVOST
Délégué Syndical National

Préambule

Au cours des derniers mois, un nouveau virus appelé COVID-19 a été identifié en Chine avant de se propager dans la plupart des pays dans le monde, notamment en France.

Cette pandémie a eu au cours des dernières semaines des conséquences fortes tant d'un point de vue sanitaire qu'en termes d'activité économique et financière.

C'est dans ce contexte qu'a été adoptée la LOI d'urgence n°2020-290 du 23 mars 2020 « *pour faire face à l'épidémie de Covid 19* ». Cette loi habilite le gouvernement à décider de diverses mesures d'urgence économiques et sociales afin de permettre aux entreprises d'adapter leur organisation de manière dérogatoire aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Plus précisément, l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 *portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos* permet aux entreprises :

- Par voie d'accord, d'imposer la prise ou le report de congés payés, dans la limite de 5 jours ouvrés, en respectant un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc ;
- Unilatéralement, d'imposer la prise ou le repos des jours de RTT, dans la limite de 10 jours ouvrés, en respectant un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc.

Dans ce contexte de crise sanitaire, LCL connaît une forte baisse de son activité générale, laquelle aura un impact important sur les résultats de l'entreprise pour l'exercice 2020. En effet, l'activité commerciale connaît un net ralentissement depuis le début du confinement par rapport à la même période en 2019.

Face à ces enjeux majeurs, LCL s'attache à confirmer sa responsabilité d'employeur, qui le conduit à veiller autant que possible au maintien de ses salariés en activité, à assurer le maintien total des rémunérations et à assurer les conditions de la relance de son activité, telle que cette reprise sera possible dans les conditions qui seront fixées par le gouvernement.

L'annonce du confinement a conduit à des demandes d'annulation de près de 4.000 jours de congés validés sur la période du 1er avril au 31 mai 2020 et a incité un grand nombre de collaborateurs à ne pas poser de congés. Ainsi, LCL a observé un différentiel conséquent de jours de congés pris au 31 mai 2020, par rapport à la même période en 2019. L'entreprise est donc confrontée à un double défi : neutraliser les effets de la baisse d'activité et de la diminution majeure du nombre de jours de repos posés sur la période du 1er avril au 31 mai, tout en préparant la reprise de l'activité et en s'assurant d'une disponibilité maximale des effectifs de LCL.

C'est pourquoi, l'entreprise a souhaité se saisir du cadre légal exceptionnel mis en place dans le contexte de crise sanitaire du Covid-19, pour négocier et convenir, en responsabilité, avec

ses partenaires sociaux, des mesures sociales permettant d'estomper les conséquences majeures générées par cette crise.

LCL a par ailleurs entendu formaliser dans un support unique, des grands engagements sociaux, notamment s'agissant du non-recours de l'entreprise au dispositif de l'activité partielle jusqu'au 30 juin 2020.

Plus globalement, ce contexte exceptionnel a imposé divers aménagements des conditions de travail des collaborateurs et notamment la démocratisation massive du travail à distance, ce que LCL souhaite organiser et formaliser dans ce texte.

Le présent accord a donc vocation à réunir les mesures exceptionnelles prises par LCL, en consensus avec les partenaires sociaux, en matière sociale.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les salariés de LCL, quelle que soit la nature du contrat de travail qui les lie à l'entreprise.

A titre d'exemples, les collaborateurs en contrat à durée déterminée et en contrat d'alternance entrent dans le champ d'application de cet accord.

Article 2 : Engagement de LCL sur le non-recours au dispositif d'activité partielle

LCL s'engage à ne pas avoir recours au dispositif d'activité partielle, qui consiste à réduire l'activité des collaborateurs et leur rémunération, pendant toute la durée du confinement jusqu'au 30 juin 2020.

Article 3: Engagement de LCL sur le maintien de la rémunération brute mensuelle habituelle de tous les collaborateurs actifs

LCL s'engage à maintenir la rémunération brute mensuelle habituelle de tous les salariés actifs, quel que soit le rythme de travail actuel du collaborateur, et ce jusqu'à l'expiration de la totalité de la période de confinement.

Au sens de brut mensuel habituel, il faut entendre les éléments récurrents de rémunération, qui sont versés chaque mois, hors tous éléments exceptionnels ou variables.

Au sens d'actif, il faut entendre, salarié dont le contrat de travail n'est pas suspendu, quelle que soit la cause de suspension (maladie, congé parental, congé sans solde, etc.). Tous les cas de suspension du contrat de travail restent régis par les règles applicables à la suspension en question.

Cet engagement de maintien de rémunération concerne :

- les collaborateurs qui seraient placés actuellement dans l'impossibilité de travailler conformément à leur durée de travail contractuelle, en raison de la garde de leur(s) enfant(s) bien qu'ayant un poste de travail permettant le travail à distance ;
- les collaborateurs pour lesquels LCL a décidé une période de confinement, qu'ils aient accès au travail à distance ou non ;
- les personnes fragiles qui auraient accès au travail à distance et qui n'auraient pas fait l'objet d'un arrêt maladie.

Article 4: Jours de congés payés

LCL pourra, sur la période du 7 avril au 31 mai 2020, avec un délai de prévenance de trois jours francs :

- Imposer la prise de jours de congés payés, dans la limite de 5 jours ouvrés

OU

- Modifier unilatéralement les dates de prise de 5 jours ouvrés de congés payés.

Les managers doivent prioriser la période du 7 avril au 9 mai 2020.

Les congés concernés par cette mesure sont ceux acquis en 2018 et 2019.

Toutefois, en cas de droit à congés payés acquis incomplet (notamment du fait d'une entrée dans l'entreprise en cours de la période d'acquisition ou d'un droit minoré du fait d'une absence sur l'exercice civil antérieur), le nombre de jours de congés maximum pouvant être imposé ou dont la date de prise pourra être modifiée, sera proportionnel au nombre de jours de congés payés acquis par rapport au droit à congés payés total.

Ces jours pourront être posés de façon continue ou discontinue, en fonction des besoins de l'entreprise.

Pour les collaborateurs travaillant actuellement par rotation, les jours de congés payés devront être posés sur les périodes de travail à distance.

Article 5 : Jours de RTT

LCL pourra, sur la période du 7 avril au 31 mai 2020, avec un délai de prévenance de trois jours francs :

- Imposer la prise de jours de RTT, dans la limite de 5 jours ouvrés.

OU

- Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de RTT, dans la limite de 5 jours ouvrés.

Les managers doivent prioriser la période du 7 avril au 9 mai, en respectant le délai de prévenance de 3 jours.

Cette règle s'applique pour tous les collaborateurs disposant de 20 jours de RTT ou plus, pour l'année 2020.

Pour les collaborateurs disposant de moins de 20 jours de RTT pour l'année 2020, un calcul au prorata sera effectué pour déterminer le nombre de jours de RTT à poser impérativement sur la période du 7 avril au 31 mai 2020. La règle est identique pour les collaborateurs à temps partiel.

Si à l'issue de ce calcul, la décimale est strictement supérieure à 0,5, le nombre de jours de RTT à poser sera arrondi à l'entier supérieur. A l'inverse, si la décimale obtenue est inférieure ou égale à 0,5, le nombre de RTT à poser sera arrondi à l'entier inférieur.

Ainsi, à titre d'exemples :

Jours de RTT en 2020	Jours de RTT à poser
1,48	0
7,28	2
9	2
11	3
13	3
15	4

Ces jours pourront être posés de façon continue ou discontinue, en fonction des besoins de l'entreprise.

Pour les collaborateurs travaillant actuellement par rotation, les jours de RTT devront être posés sur les périodes de travail à distance.

Les jours de RTT entreprise seront priorités.

Article 6 : Jours placés dans le compte épargne temps (CET)

Les parties conviennent, de la possibilité pour les collaborateurs disposant de 20 jours de RTT ou plus en 2020, de placer 2 jours de CP dans leur CET. Si cette option est retenue par le collaborateur, cela revient à une pose de 8 jours de repos sur la période du 16 mars au 31 mai 2020 et au placement de 2 jours de repos dans le CET.

Pour les collaborateurs disposant de moins de 20 jours de RTT, cette règle est adaptée dans la limite de 1 jour.

Article 7: Jours déjà posés et validés dans l'outil MyselfRH

Les jours de repos déjà posés et validés dans l'outil MyselfRH sur la période du 16 mars au 31 mai 2020 seront intégrés dans le décompte de jours à poser conformément au présent accord, peu importe la nature de ces jours (RTT ou CP).

A titre d'exemple, si le collaborateur doit poser 5 jours de RTT et 5 jours de congés payés par l'effet du présent accord, et que 8 jours de congés payés sont déjà validés dans l'outil MyselfRH, le collaborateur ne devra poser plus que 2 jours de RTT sur la période du 7 avril au 31 mai 2020.

Article 8 : 2 et 9 mai

En raison de la faible activité commerciale prévisible au cours de ces deux week-ends, les agences et les CRC seront fermés les samedis 2 et 9 mai. Les collaborateurs concernés poseront 2 jours de RTT ou de CP pour couvrir cette période de fermeture.

Ces jours sont inclus dans le nombre de jours de CP ou de RTT à poser en application des articles 4 et 5 ci-dessus.

Article 9: Plafond

Afin de maintenir un droit à congés pour chaque collaborateur, le nombre de jours de congés et de RTT posés sur la période du 1er janvier 2020 au 31 mai 2020, ne peut excéder 15 jours. Les jours déjà posés et validés pendant la période du 16 mars au 31 mai et entraînant un dépassement de ce plafond, pourront être annulés ou reportés par le collaborateur.

A titre d'illustration, si un collaborateur a posé 10 jours sur la période du 1er janvier 2020, au 6 avril 2020, il ne sera contraint de poser que 5 jours de repos pour la période du 7 avril 2020 au 31 mai 2020.

Article 10: Procédure de validation des jours de repos

Les dates des jours de repos seront choisies ou validées par les managers et contrôlées systématiquement par la DRH, afin de garantir l'équité des collaborateurs. A défaut de choix d'ici le 17/04/2020, LCL pourra décider des dates de prise des jours de repos.

Par exception, des dérogations validées par le COMEX pourront être accordées sur certains métiers ou activités critiques pour le bon fonctionnement de l'entreprise.

Article 11: Situations particulières

Certains collaborateurs se trouvent actuellement dans des situations exceptionnelles résultant de la pandémie de Covid-19 et feront par conséquent, l'objet d'un traitement particulier.

A l'occasion de la crise sanitaire, en plus des arrêts de travail pour les collaborateurs suspectés de Covid-19, différents arrêts de travail spécifiques ont été créés par le Gouvernement. Ils permettent l'indemnisation de situations d'absences en lien avec la pandémie, par les organismes de sécurité sociale (arrêt de travail pour « garde d'enfant », en raison d'un « risque » lié à l'état de grossesse ou d'une pathologie préexistante ou par mesure de précaution au terme d'un arrêt de travail). Tous ces arrêts en lien avec le Covid-19 seront traités de la manière suivante :

- Rémunération : ces collaborateurs sont actuellement indemnisés par la sécurité sociale et perçoivent un complément de salaire de LCL. Compte tenu de l'urgence de la situation, il n'est pas possible pour LCL de mettre en place une subrogation de salaire. Toutefois, le traitement en paie des arrêts sera reporté sur la paie de juin et/ou juillet. Par ailleurs, LCL considérera cette période comme du travail effectif et la neutralisera pour le calcul de l'intéressement/ participation.
- Acquisition des droits à congés payés et RTT: pour les arrêts maladie traditionnels, un abattement est réalisé sur les droits à CP et RTT, à compter du 23^e jour ouvré d'absence. Pour les arrêts en lien avec le Covid-19, cet abattement sera neutralisé, car ces collaborateurs devront également poser des jours de RTT/CP sur la période du 7 avril au 31 mai. Si par extraordinaire, les collaborateurs n'étaient pas en mesure de poser les jours requis par le présent accord, l'abattement sur l'acquisition des CP/ RTT sera maintenu. Pour le calcul de l'ancienneté et du 13^e mois, cette période sera considérée comme du temps de travail effectif.
- Application des mesures du présent accord : Afin de garantir l'équité entre les salariés en activité et ceux en arrêt de travail spécifique lié à la crise COVID-19, ces derniers seront tenus de poser des congés payés et RTT au même titre que les salariés en activité.
 - Ainsi, pour les salariés en arrêt de travail lié au Covid-19, le nombre de CP et RTT prévus aux articles 4 et 5 du présent accord seront en priorité posés pendant la période des vacances scolaires et avant le 31 mai. En tout état de cause, les jours de RTT et CP seront automatiquement posés à l'issue de l'arrêt de travail.

- Pour les arrêts de travail d'une durée supérieure à 30 jours en raison d'une infection par le Covid-19, les collaborateurs seront exonérés de la pose des jours de RTT et CP.
- Pour les salariés dont l'absence est assimilée comme une absence autorisée payée, le nombre de CP et RTT prévus aux articles 4 et 5 seront en priorité posés pendant cette période d'absence autorisée payée et avant le 31 mai. En tout état de cause, les jours de RTT et CP seront automatiquement posés à l'issue de l'absence autorisée payée.

Article 12 : Ouverture de négociations ultérieures

Les parties conviennent de l'ouverture de négociations ultérieures sur les conséquences de la pandémie Covid-19, notamment sur les éléments de rémunération.

Article 13 : Clause de revoyure

En cas de prolongation du confinement, total ou partiel, au-delà du 31 mai 2020, les parties conviennent de se revoir.

Article 14 - Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 07/04/2020.

L'accord cessera de produire ses effets lors de la reprise de l'activité, et dans tous les cas, au 31 mai 2020.

Article 15 – Notification, publicité et dépôt de l'accord

Dès sa signature, un exemplaire du présent accord est communiqué aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

LCL procède par ailleurs aux formalités de dépôt conformément aux articles L.2231-5-1, L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Il est également procédé à la publicité du présent accord conformément aux articles R.2262-1 et suivants du Code du travail.

Article 16 – Révision de l'accord

Chaque partie signataire pourra demander la révision du présent accord conformément à l'article L.2261-7-1 du Code du travail.

Fait à VILLEJUIF, le 06/04/2020.