



InFO JURIDIC N°3

Spécial Égalité Professionnelle

Mai 2026



LCL condamné pour discrimination liée au sexe

L'histoire commence lorsque Sophie*, gestionnaire de portefeuille Grands Investisseurs Privés à la gestion de fortune, revient d'un congé sabbatique en septembre 2012. Sans signature d'avenant, LCL l'a contrainte à occuper un poste inférieur, à la gestion conseillée de la Banque Privée, conduisant à une réduction de ses responsabilités, une révision de son positionnement hiérarchique et au retrait de sa participation à des organes de décisions tel que le Comité d'investissement.

Cette rétrogradation illicite a également eu pour effet de diviser sa rémunération variable individuelle par 5 et, par ricochet, de réduire son intéressement/participation.

Alors que son poste avait été attribué à un homme, elle n'a eu de cesse de demander à revenir sur celui-ci en cas de libération, ou sur un poste équivalent à la gestion de fortune. Bien que des postes aient été disponibles, que Sophie y ait postulé, sa candidature n'a pas été retenue, quand bien même sa formation, son parcours, son profil, présentaient un grand nombre de qualités souhaitées pour le poste convoité.

LCL a précisé que le choix s'est porté sur un candidat masculin correspondant « plus précisément à ce que nous recherchons aujourd'hui ». Or, ce candidat n'avait que 7 ans d'expérience contre plus de 20 pour Sophie !

La décision de la Cour d'appel

Le jugement dit que LCL ne présente aucune explication convaincante ni aucun élément objectif, notamment en termes de formation et de compétences, l'ayant convaincu de devoir maintenir une salariée à très haut potentiel sur un poste de réintégration non similaire au précédent, quand elle justifiait de diplômes de très haut niveau et d'une expérience très conséquente en tant qu'analyste financière.

Le jugement ajoute que si, chez LCL, les femmes représentent 60% de l'effectif, 70% des cadres supérieurs sont des hommes.

La Cour d'appel a donc jugé que la discrimination liée au sexe est établie, que Sophie est bien fondée à prétendre à la réparation de l'entier préjudice.

Sophie avait rompu son contrat de travail de manière unilatérale par une prise d'acte en mai 2021, que la Cour d'appel a estimé justifiée, produisant, par conséquent, les effets d'un licenciement nul.

En mars 2024, la Cour d'appel a ainsi condamné LCL à verser à Sophie plusieurs centaines de milliers d'euros.

LCL s'est pourvu en cassation pour tenter de casser ce jugement. Mais la Cour de cassation a estimé en janvier 2026 que les moyens présentés par LCL n'étaient pas de nature à entraîner la cassation.

L'affaire est donc définitivement jugée.

FO LCL a accompagné Sophie durant cette procédure. Depuis, Sophie est gérante d'un fonds d'investissement dans un cabinet de gestion. Elle est épanouie et perçoit une rémunération nettement supérieure à celle qu'elle avait chez LCL.

FO LCL regrette vivement qu'LCL ne traite pas correctement ce qu'il appelle les talents ou les pépites. Beaucoup trop partent, et ce n'est pas principalement pour voir de nouveaux horizons, comme il aime l'affirmer.



* Le prénom a été modifié

Prime de pouvoir d'achat et PEPA

Chambre sociale - pourvoi n°23-22.732



Lors des négociations sur ce sujet dans les entités du groupe Crédit Agricole S.A., les directions ont conditionné l'éligibilité à cette prime et son montant à une rémunération « reconstituée base temps plein ». Cette pratique a eu pour effet de priver des salariés à temps partiel / temps réduit de la prime, ou pour d'autres, de réduire son montant, alors que la rémunération réellement perçue aurait dû leur permettre de percevoir la prime ou obtenir un montant supérieur.

Dans plusieurs entités, **FO** a refusé de signer les accords où était inscrite cette pratique scandaleuse. Ce fût le cas chez LCL pour l'accord PEPA 2019 où il était écrit : « Afin de favoriser les premiers niveaux de salaire, le montant de la prime est modulé en fonction de la RBA (rémunération annuelle fixe) base temps plein appréciée au 31 décembre 2018, dans la limite, dans tous les cas, du plafond d'exonération précisé à l'article 1 ».

Ce fût également le cas par la suite, non pas dans le texte, mais dans l'application qu'en faisait LCL. **FO** est donc allée en justice pour faire stopper cette pratique scandaleuse.

Le 8 septembre 2023, le tribunal judiciaire a rendu son jugement : une prime ne peut être attribuée ou modulée sur une rémunération fictive, reconstituée sur une base temps plein théorique, que le salarié ne perçoit pas.

Le Crédit Agricole ayant interjeté appel, la Cour d'appel a rendu sa décision le 15 janvier 2026 et l'a condamné pour :

- Violation des principes d'égalité et de proportionnalité des droits des salariés à temps partiel
- Violation de l'interdiction de discrimination en raison du sexe (la très grande majorité des salariés à temps partiel étant des femmes)

Alors que cette prime était sensée soutenir ou améliorer le pouvoir d'achat, et plus particulièrement celui des salariés aux plus bas salaires, le groupe avait mis en place un stratagème basé sur des rémunérations fictives qui pénalisait les salariés à temps partiel, dont la plupart sont des femmes.

Grâce à l'action de **FO**, cette truanderie a été jugée illégale. Si cela ne rétablit pas les salariés floués dans leurs droits, cette décision a le mérite de faire stopper cette pratique.

Procédure à venir



Pourquoi **FO LCL** n'a pas signé le dernier accord « Egalité Professionnelle » ?

- Car signataire de l'accord précédent, **FO LCL** s'est aperçue qu'entre le joli texte, qui engage pourtant l'employeur, et la réalité, il y a tout un monde, comme le prouvent les 2 exemples ci-dessus.
- Parce que **FO LCL** conteste l'application faite par LCL de la garantie d'évolution salariale (GES), système qui permet théoriquement de neutraliser la période d'absence liée au congé maternité ou d'adoption. **FO LCL** va saisir la justice pour trancher ce point.

FO LCL est pleinement engagée pour une réelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, entre les « temps partiels » et les « temps plein », entre les générations.

Ella va au bout de ses combats pour défendre au mieux vos intérêts, contrairement à d'autres syndicats (SNB par exemple), qui ne veulent pas fâcher la direction. On peut d'ailleurs se demander à quoi ils servent, sauf à, souvent, entraver le travail syndical des autres.



Délégation Nationale **FO LCL**
Immeuble Garonne - BC 401-11
2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
☎ 01 42 95 12 05 / 06
✉ fo_delegation-nationale@lcl.fr

RESTEZ INFORMÉS ET CONNECTÉS À FO-LCL



Site fo-lcl.fr