



**Accord salarial pour 2011**

A l'issue de la négociation annuelle obligatoire d'entreprise pour l'année 2011, un accord collectif d'entreprise a été signé le 24 janvier 2011 entre la direction de LCL d'une part, la CFDT et le SNB d'autre part.

Cet accord reprend un ensemble de dispositions concernant :

- une enveloppe globale de progression des rémunérations de base comprenant une mesure salariale collective,
- des modalités relatives aux mesures salariales individuelles,
- une proposition de versement d'un supplément d'intéressement au titre de l'exercice 2010,
- d'autres mesures, qui intègrent notamment le nouveau dispositif relatif au versement de la gratification liée à l'obtention de la médaille d'honneur du travail d'Etat.

Cette note a pour objet de vous présenter l'ensemble de ces mesures.

Le texte intégral de l'accord d'entreprise peut être consulté sur l'intranet RH rubrique Informations sociales / accords d'entreprise.

Le Directeur des Ressources Humaines  
Anne Broches

NB : Toutes les sommes en euros figurant dans la présente note sont exprimées en montant brut

## CHAPITRE 1 : L'ENVELOPPE GLOBALE POUR 2011

Le pourcentage global de progression de la rémunération de base annuelle des salariés présents (RMPP) est fixé à 2,2% pour l'année 2011.

Il intègre la mesure collective décrite ci-après, ainsi que l'ensemble des mesures salariales individuelles prenant effet en 2011.

## CHAPITRE 2 : MESURE COLLECTIVE POUR 2011

### 1. Description de la mesure

Cette mesure salariale collective pérenne se traduit par une **augmentation** de la Rémunération de Base Annuelle (**R.B.A.**) d'un **montant uniforme de 500€** base temps plein au profit des collaborateurs dont la R.B.A. (base temps plein) est **inférieure ou égale à 26.000€**.

Cette augmentation est proratisée en fonction du régime de travail du collaborateur.

Il est tenu compte du niveau de **R.B.A. et du régime de travail au 31 décembre 2010**.

### 2. Bénéficiaires de la mesure

Sont bénéficiaires de cette augmentation de R.B.A. :

- les salariés de LCL **relevant de la classification présents à « l'effectif payé » au 1er janvier 2011 et à la date de paiement de la mesure,**
- ainsi que les salariés en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation et les étudiants à temps partiel présents au 1er janvier 2011 et à la date de paiement de la mesure.

En outre, chaque bénéficiaire doit remplir au 1er janvier 2011 une **condition minimum d'ancienneté de six mois**<sup>1</sup>.

En ce qui concerne les salariés présents à « l'effectif payé » dont le contrat de travail est suspendu au 1er janvier 2011 :

- bénéficient de l'augmentation de R.B.A. les collaborateurs dont la **suspension du contrat donne lieu, à la date de paiement de la mesure, au versement de sommes dues par LCL** (ex : complément employeur en cas de congé maladie) et ceux absents au titre d'un congé de maternité ou d'adoption même si ce dernier ne donne lieu à aucun versement de la part de LCL ;
- en revanche, ne bénéficient pas de l'augmentation de R.B.A., même si elles perçoivent des versements de la part d'un organisme tiers (ex : Sécurité Sociale, CPCCL, CNP, Fongecif, Agecif...), **les personnes dont l'absence, à la date de paiement de la mesure, ne donne droit à aucun versement de sommes dues par LCL**, à l'exception des personnes en congé de maternité ou d'adoption.

Le personnel rémunéré à la vacation ne bénéficie pas de cette augmentation de R.B.A.

<sup>1</sup> Pour l'application du présent accord et conformément à la convention collective de la banque, l'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Ainsi, outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

### **3. Date de versement et prise d'effet de la mesure**

Cette augmentation de R.B.A. sera prise en compte dans le cadre de la **paye du mois de février 2011 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2011.**

## **CHAPITRE 3 : MESURES SALARIALES INDIVIDUELLES POUR 2011**

### **1. Niveaux de salaire minimum par catégorie**

A compter du 1<sup>er</sup> février 2011, **le niveau de salaire minimum après 3 ans d'ancienneté<sup>2</sup> par catégorie est revalorisé :**

- pour les techniciens des métiers de la banque : la R.B.A. minimale (base temps plein) est fixée à 21.200 €,
- pour les cadres : la R.B.A. minimale (base temps plein) est fixée à 30.500 €.

### **2. Reconduction des augmentations salariales liées à un changement de niveau**

Les modalités d'accompagnement en cas de changement de niveau, reconduites pour 2011, sont les suivantes :

- Changements de niveau à l'intérieur de la catégorie des techniciens
  - les passages du niveau C à D et du niveau D à E donnent lieu à une augmentation minimale de RBA de 800 € (base temps plein),
  - les passages du niveau E à F et du niveau F à G donnent lieu à une augmentation minimale de RBA de 900 € (base temps plein),
- Passage dans la catégorie des cadres et changements de niveau à l'intérieur de la catégorie des cadres
  - le passage à la catégorie des cadres (niveau G à H) donne lieu à une augmentation minimale de R.B.A. de 1.800 € - base temps plein - sur la base d'une progression minimale en pourcentage de 5%,
  - les changements de niveau au sein de la catégorie des cadres donnent lieu à une augmentation minimale de la R.B.A. de 4,5% pour les passages de H à I et de 4% pour les autres changements.

### **3. Annonce du calendrier des mesures individuelles**

Lors de la négociation annuelle d'entreprise obligatoire pour 2011, la direction a annoncé le calendrier d'attribution des mesures individuelles :

- 20% des MSI seront versées à effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2011,
- 50% en juillet 2011,
- 30% au cours du dernier quadrimestre 2011 (principalement en septembre).

Les mesures individuelles décidées en début d'année seront annoncées au cours du mois de mars, quelle que soit leur date de prise d'effet.

<sup>2</sup> Pour l'application du présent accord et conformément à la convention collective de la banque, l'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Ainsi, outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

## CHAPITRE 4 : PROPOSITION D'UN SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT AU TITRE DE L'EXERCICE 2010

A titre exceptionnel, un supplément d'intéressement sera versé en 2011 aux bénéficiaires de l'intéressement de l'exercice 2010, suite à la décision prise par le Conseil d'Administration le 15 février à l'occasion de la présentation des comptes de l'exercice 2010.

Cette mesure financière destinée à l'ensemble des salariés, qui a pour objet de valoriser de manière particulière la contribution du personnel à la réussite du plan Crescendo 2 et d'accompagner le lancement du nouveau plan moyen terme, se traduira par **le versement d'une prime exceptionnelle d'intéressement de l'ordre de 500 € (base temps plein) pour les bénéficiaires de l'intéressement présents toute l'année 2010.**

Pour permettre le versement d'une prime d'un montant uniforme, le supplément d'intéressement sera réparti entre les bénéficiaires uniquement en fonction **du temps de présence et du régime de travail**. A cet effet, un accord d'entreprise a été soumis pour avis au Comité Central d'Entreprise et proposé à la signature des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

**La mise en œuvre de cette mesure interviendra en mars 2011 après signature de cet accord.**

## CHAPITRE 5 : LES AUTRES MESURES

Outre la reconduction pour 2011 de certaines mesures prises pour l'année 2010, l'accord salarial 2011 prévoit un **écrêtement des prêts immobiliers « CLP »** ainsi qu'un **nouveau dispositif d'attribution de la gratification liée à l'obtention des médailles d'honneur du travail d'Etat.**

### I. Ecrêtement des prêts immobiliers accordés aux salariés

Une nouvelle opération d'écèlement du taux des prêts immobiliers " CLP " en cours à la date de mise en œuvre de cet écèlement interviendra en 2011.

Cet écèlement se traduira par **un abaissement à 3,2 % hors assurance** du taux de tous les crédits immobiliers à taux fixe (hors prêts relais - prêts épargne-logement - prêts Neiertz - prêts conventionnés progressifs).

Cette mesure sera mise en œuvre à **compter des échéances intervenant en février 2011.**

### II. Point spécifique relatif à la gratification liée à la médaille d'honneur du travail d'Etat

L'accord salarial prévoit de nouvelles modalités d'attribution de la gratification relative à la médaille d'honneur du travail d'Etat. Cette gratification, comme pour le dispositif actuellement en vigueur, ne concerne pas la médaille interne LCL (Médaille Henri Germain).

Ces nouvelles modalités d'attribution concernent :

- **le montant de la gratification**, uniforme pour l'ensemble des médailles,
- **le moment de versement de la gratification**, aligné sur le calendrier d'obtention de la médaille d'honneur du travail d'Etat, alors qu'il intervient aujourd'hui avec un décalage dans le temps.

Afin de faciliter le passage au nouveau système, qui prend effet à compter du 1<sup>er</sup> mai 2011, des dispositions transitoires sont prévues.

## 1. Le nouveau dispositif relatif à la gratification liée à l'obtention de la médaille d'honneur du travail d'Etat

### 1.1. Conditions générales d'attribution

**1.1.1. Pour obtenir le versement de la gratification** liée à l'obtention de la médaille d'honneur d'Etat du travail, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- **être titulaire du diplôme de la médaille d'honneur du travail d'Etat** au titre de laquelle la gratification est demandée.
- **être en activité chez LCL** au moment :
  - de l'obtention de la médaille d'honneur du travail d'Etat,
  - de la demande de gratification.
- **Avoir acquis le nombre d'années de service** correspondant à la médaille d'honneur du travail au titre de laquelle la gratification est demandée **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011**  
*Ainsi, seuls les salariés qui atteignent les 20, 30, 35 et 40 années de service à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 bénéficient de la gratification Médaille d'honneur du travail d'Etat dans le cadre des règles du nouveau dispositif.*
- **avoir transmis à LCL le diplôme** de médaille d'honneur du travail d'Etat **dans les 12 mois suivant la date d'acquisition du nombre d'années de service** requis au titre de la gratification demandée  
*Exemple : si au 1<sup>er</sup> juillet de l'année N, le salarié atteint le nombre d'années de service requis pour bénéficier de la médaille d'Or (35 ans), il ne percevra la gratification correspondante que s'il présente son diplôme avant la fin du mois de juin de l'année N+1.*

**1.1.2. Pour obtenir son diplôme, le collaborateur doit en faire la demande auprès de la Préfecture** de son domicile. Il y a à ce jour deux promotions :

- l'une le 1<sup>er</sup> janvier : il faut alors que le dossier de demande soit adressé à la Préfecture avant le 15 octobre de l'année précédente,
- l'autre le 14 juillet : le dossier de demande doit alors être adressé avant le 1<sup>er</sup> mai de la même année.



#### **A NOTER**

*Le salarié doit se procurer un dossier de demande auprès de la Préfecture ou de la Mairie de son domicile. Il doit, pour compléter ce dossier, **demander à LCL, au Centre Services Partagés Paie (CSPP)** -dont les coordonnées figurent sur l'Intranet LCL- **une attestation de service qui ne concerne que les années de service accomplies chez LCL**. Il devra joindre les certificats de travail de ses précédents employeurs pour justifier des années acquises au titre de ses précédents emplois.  
**Le diplôme doit être transmis par le salarié au CSPP.***

### 1.2. Le montant et le versement de la gratification

La date et le montant correspondant au versement de la gratification ont été réajustés notamment en fonction des exigences sociales et fiscales à savoir :

- **une gratification**, uniforme pour l'ensemble des médailles et correspondant à 1/13<sup>ème</sup> de la Rémunération Brute Annuelle<sup>3</sup> (RBA) base temps plein<sup>4</sup>,
- **un versement de la gratification**, aligné sur le calendrier d'obtention de la médaille d'honneur du travail d'Etat.

<sup>3</sup> 1/12<sup>ème</sup> pour les cadres hors-classification

<sup>4</sup> Même si vous êtes à temps partiel, la gratification vous sera versée sur une base temps plein sans proratisation ; toutefois, le montant de la gratification qui excède 1/13<sup>ème</sup> de la RBA proratisé en fonction de votre régime de travail sera soumis à charges sociales et fiscales

Il en résulte que, sous réserve du respect des conditions d'attribution, le montant et le paiement de la gratification sont dorénavant établis comme suit :

Médaille	Date de paiement/Montant
Médaille des 20 ans (argent)	Paie ment à 20 ans 1/13 de RBA <sup>3</sup>
Médaille des 30 ans (vermeil)	Paie ment à 30 ans 1/13 de RBA <sup>3</sup>
Médaille des 35 ans (or)	Paie ment à 35 ans 1/13 de RBA <sup>3</sup>
Médaille des 40 ans (grand or)	Paie ment à 40 ans 1/13 de RBA <sup>3</sup>

Le versement de la gratification interviendra généralement le mois suivant celui au cours duquel le diplôme est transmis (à condition que cette transmission ait lieu dans le respect des délais prévus ci-dessus cf.§1.1).

### 1.3. La date de mise en place du nouveau dispositif

Ce nouveau dispositif est **mis en place à compter du 1<sup>er</sup> mai 2011**.

Il se substitue à compter de cette date à l'ensemble des dispositions applicables à ce jour. **Les dispositions en vigueur à la date de rédaction de la présente note d'information cessent donc de s'appliquer à compter du 30 avril 2011 au soir.**

## 2. Le dispositif transitoire

Afin d'organiser le passage entre l'ancien et le nouveau régime applicable, un **dispositif transitoire** est mis en place **pour 2011, qui permettra le versement d'une gratification au titre du nouveau dispositif dans les conditions décrites ci-après.**

Ce **dispositif transitoire, mis en oeuvre à compter du 1<sup>er</sup> mai 2011**, est construit **par référence au nouveau dispositif**, à savoir pour rappel :

Médaille	Date de paiement/Montant
Médaille des 20 ans (argent)	Paie ment à 20 ans 1/13 de RBA <sup>3</sup>
Médaille des 30 ans (vermeil)	Paie ment à 30 ans 1/13 de RBA <sup>3</sup>
Médaille des 35 ans (or)	Paie ment à 35 ans 1/13 de RBA <sup>3</sup>
Médaille des 40 ans (grand or)	Paie ment à 40 ans 1/13 de RBA <sup>3</sup>

Le salarié peut bénéficier du dispositif transitoire si, **par référence au nouveau dispositif** :

- il aurait pu percevoir **une gratification dans les 5 années qui précèdent**,
- il ne peut prétendre au versement **d'aucune gratification au cours des 5 prochaines années**.

Il doit en outre être titulaire de son diplôme et le transmettre au CSPP compétent.

Le salarié qui remplit ces conditions percevra alors dans le cadre du dispositif transitoire une gratification spécifique dont le montant sera de 1/13 de RBA<sup>3</sup>.

*Exemple : par référence au nouveau dispositif, un salarié qui aura 24 années de services au 1<sup>er</sup> novembre 2011 :*

- *aurait perçu une gratification à 20 années de service, soit 4 ans avant,*
- *ne percevra aucune gratification dans les 5 ans : la prochaine gratification à laquelle il peut prétendre est celle versée à 30 années de service, soit dans 6 ans.*

*Ce salarié percevra une gratification spécifique en 2011, au titre du dispositif transitoire pour un montant de 1/13 de RBA<sup>3</sup> dès lors qu'il transmettra/a déjà transmis son diplôme relatif à la médaille d'argent (20 ans).*

### 3. Règle de non cumul

La coexistence au cours de l'année 2011 de trois dispositifs distincts (dispositif applicable jusqu'au 30 avril 2011, dispositif applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2011, dispositif transitoire pour 2011) pourrait conduire, selon les cas, à un cumul des avantages par certains salariés. Afin de conserver un principe d'équité de traitement entre les salariés, les règles suivantes s'appliqueront :



**Un collaborateur éligible au dispositif transitoire en 2011 ne pourra pas en bénéficier dès lors qu'il est par ailleurs éligible au titre de l'année 2011 à une gratification en application du dispositif antérieur ou postérieur au 1<sup>er</sup> mai 2011.**

*Exemple :* le salarié qui a 43 années de service le 1<sup>er</sup> avril 2011.

❶ Il pourrait prétendre à la gratification liée à l'obtention de la médaille d'or (35 années de service) dans le cadre du dispositif applicable jusqu'au 30 avril 2011 (versement avec décalage dans le temps).

❷ Il pourrait également être éligible au dispositif transitoire dès lors qu'en application du nouveau dispositif :

- il aurait pu percevoir la gratification liée à la médaille grand or (40 années de service) 3 ans auparavant,
- il n'est pas susceptible de bénéficier d'une autre gratification au cours des 5 années qui suivent.

❸ **Toutefois**, en application de la règle de non cumul énoncée ci-dessus il percevra la gratification liée à la médaille d'or en application du dispositif en vigueur jusqu'au 30 avril 2011 (médaille des 35 ans payée à 43 ans pour un montant de 1,5/14,5 mois). Il devra alors, si ce n'est déjà fait, transmettre son diplôme (35 ans) au CSPP avant le 1<sup>er</sup> mai 2011.



**En tout état de cause un salarié ne pourra percevoir en 2011 plus d'une gratification liée à une médaille d'honneur du travail d'Etat**

*Exemple :* un salarié qui aura 35 années de service le 1<sup>er</sup> avril 2011.

❶ Il pourrait prétendre à la gratification liée à l'obtention de la médaille de vermeil (30 années de service) dans le cadre du dispositif applicable jusqu'au 30 avril 2011 (versement avec décalage dans le temps).

❷ Il pourrait également être éligible au nouveau dispositif applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2011 et obtenir le versement de la gratification liée à la médaille d'or (35 années de service) dès lors que, notamment, il aura transmis son diplôme dans les délais prévus et qu'il aura acquis les 35 années de services en 2011.

❸ **Toutefois**, en application de la règle de non cumul énoncée ci-dessus, il percevra suivant la date à laquelle intervient sa demande :

- soit la gratification liée à la médaille vermeil en application du dispositif en vigueur jusqu'au 30 avril 2011 (médaille des 30 ans payée à 35 ans pour un montant de 1,25/14,5 mois), s'il transmet son diplôme avant le 1<sup>er</sup> mai 2011,
- soit la gratification liée à la médaille d'or à compter du 1<sup>er</sup> mai 2011 en application du nouveau dispositif (médaille des 35 ans payée à 35 ans pour un montant de 1/13 de RBA<sup>3</sup>), s'il transmet son diplôme après le 1<sup>er</sup> mai 2011.

### 4. Aménagement complémentaire pour certains salariés

Afin de donner plus de souplesse à la transition entre ancien et nouveau régime applicable, le dispositif transitoire est élargi aux salariés qui ont acquis **les 30 et 35 années de service entre le 1<sup>er</sup> mai 2010 et le 31 décembre 2010**.

En conséquence, il a été annoncé par la Direction de LCL que ces salariés, à titre exceptionnel, **peuvent bénéficier du dispositif transitoire s'ils produisent leur diplôme au CSPP compétent avant le 1<sup>er</sup> mai 2011**. Ils percevront alors une gratification liée à la médaille d'honneur du travail (respectivement médaille vermeil et or) selon les montants applicables au nouveau dispositif (1/13 de RBA<sup>3</sup>).



**En tout état de cause, cet aménagement exceptionnel doit s'appliquer dans le respect des règles de non cumul**

### 5. Tableau récapitulatif

Un tableau récapitulatif reprenant les situations qui peuvent se présenter en 2011 se trouve en annexe de la présente note.

◆◆◆

**ANNEXE A LA NOTE D'APPLICATION DE L'ACCORD SALARIAL POUR 2011**

**SALARIES QUI ONT ACQUIS LES ANNEES DE SERVICE ENTRE LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011 ET 1<sup>ER</sup> MAI 2011**

<b>Années service</b>	<b>Ancien Dispositif<sup>2</sup> AD</b>	<b>Nouveau dispositif<sup>3</sup> ND</b>	<b>Dispositif transitoire<sup>4</sup> DT</b>	<b>Remarque</b>
<b>20</b>	NC*	Gratification médaille 20 ans	NC	Perçoit gratification 20 ans ND
<b>21 - 24</b>	NC	NC	Gratification 20 ans	Règle 5 ans avant/après =>DT
<b>25</b>	Gratification médaille 20 ans	NC	NC	Perçoit gratification 20 ans / AD donc pas DT
<b>26 - 29</b>	NC	NC	NC	Avait perçu la gratification 20 ans à 25 ans / AD Percevra la gratification 30 ans dans les 4 à 1 ans
<b>30</b>	NC	Gratification médaille 30 ans	NC	Perçoit gratification 30 ans ND
<b>31</b>	NC	NC	Gratification des 30 ans si bénéfice assouplissement	Si 30 ans entre le 1 <sup>er</sup> mai-31 déc. 2010 + diplôme 1er mai 2011
<b>32 - 34</b>	NC	NC	NC	Avait perçu les 20 ans à 25 ans / AD Percevra la gratification 35 ans dans les 4 à 1 ans
<b>35</b>	Gratification médaille 30 ans	Gratification médaille 35 ans	NC	Application des règles de non cumul
<b>36</b>	NC	NC	Gratification des 35 ans si bénéfice assouplissement	Si 35 ans entre le 1 <sup>er</sup> mai-31 déc. 2010 + diplôme 1er mai 2011
<b>37 - 39</b>	NC	NC	NC	Avait perçu les 30 ans / AD
<b>40</b>	NC	Gratification médaille 40 ans	NC	Perçoit gratification 40 ans ND
<b>41 - 42</b>	NC	NC	Gratification 40 ans	Règle 5 ans avant/après =>DT
<b>43</b>	Gratification médaille 35 ans	NC	Gratification 40 ans	Application des règles de non cumul
<b>44 - 47</b>	NC	NC	Gratification 40 ans	Règle 5 ans avant/après =>DT
<b>48</b>	Gratification médaille 40 ans	NC	NC	Perçoit gratification 40 ans / AD

\* Non Concerné

NB : les éléments de réponse apportés le sont sous réserve pour le salarié de remplir l'ensemble des conditions rappelées dans la note.

<sup>2</sup> Applicable jusqu'au 30 avril 2011

<sup>3</sup> Applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2011

<sup>4</sup> Applicable pour 2011



**ANNEXE A LA NOTE D'APPLICATION DE L'ACCORD SALARIAL POUR 2011**

**SALARIES QUI ONT ACQUIS LES ANNEES DE SERVICE A COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MAI 2011**  
(L'ancien dispositif (AD) n'est plus applicable)

<b>Années service</b>	<b>Nouveau dispositif ND</b>	<b>Dispositif transitoire DT</b>	<b>Remarque</b>
<b>20</b>	Gratification médaille 20 ans	NC	Perçoit la gratification 20 ans ND
<b>21-25</b>	NC	Gratification 20 ans	Règle 5 ans avant/après =>DT
<b>26</b>	NC	NC	Avait perçu la gratification 20 ans à 25 ans / AD Percevra la gratification 30 ans dans 4 ans / ND
<b>27</b>	NC	NC	Avait perçu la gratification 20 ans à 25 ans / AD Percevra la gratification 30 ans dans 3 ans / ND
<b>28</b>	NC	NC	Avait perçu la gratification 20 ans à 25 ans / AD Percevra la gratification 30 ans dans 2 ans / ND
<b>29</b>	NC	NC	Avait perçu la gratification 20 ans à 25 ans / AD Percevra la gratification 30 ans dans 1 ans / ND
<b>30</b>	Gratification médaille 30 ans	NC	Perçoit gratification 30 ans ND
<b>31</b>	NC	NC	Avait perçu la gratification 20 ans à 25 ans / AD Percevra la gratification 35 ans dans 4 ans / ND
<b>32</b>	NC	NC	Avait perçu la gratification 20 ans à 25 ans / AD Percevra la gratification 35 ans dans 3 ans / ND
<b>33</b>	NC	NC	Avait perçu la gratification 20 ans à 25 ans / AD Percevra la gratification 35 ans dans 2 ans / ND
<b>34</b>	NC	NC	Avait perçu la gratification 20 ans à 25 ans / AD Percevra la gratification 35 ans dans 1 ans / ND
<b>35</b>	Gratification médaille 35 ans	NC	Perçoit la gratification 35 ans ND
<b>36</b>	NC	NC	Avait perçu les 30 ans /AD à 35 ans Percevra la gratification 40 ans dans 4 ans / ND
<b>37</b>	NC	NC	Avait perçu les 30 ans /AD à 35 ans Percevra la gratification 40 ans dans 3 ans / ND
<b>38</b>	NC	NC	Avait perçu les 30 ans /AD à 35 ans Percevra la gratification 40 ans dans 2 ans / ND
<b>39</b>	NC	NC	Avait perçu les 30 ans /AD à 35 ans Percevra la gratification 40 ans dans 1 ans / ND
<b>40</b>	Gratification médaille 40 ans	NC	Perçoit gratification 40 ans ND
<b>41 -45</b>	NC	Gratification 40 ans	Règle 5 ans avant/après =>DT

NB : les éléments de réponse apportés le sont sous réserve pour le salarié de remplir l'ensemble des conditions rappelées dans la note.