



**DIRECTION des RESSOURCES  
HUMAINES**

**Relations et Gestion Sociales**

**BC int. :14-01**

**Septembre 2009**

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU DEPART ANTICIPE DE FIN DE CARRIERE  
APPLICATION POUR L'ANNEE 2010**

**La note d'information ci-jointe décrit les conditions d'accès et les modalités d'adhésion au départ anticipé de fin de carrière pour les salariés éligibles à un départ en 2010 dans le cadre de l'accord d'entreprise relatif au DAFC du 18 juillet 2007.**

Ce dernier offre l'accès à la cessation anticipée d'activité à l'ensemble des salariés de LCL âgés d'au moins 57 ans **au plus tard le 30 juin 2010**, quelle que soit leur direction d'affectation. Il prévoit également la possibilité, pour les salariés handicapés, âgés d'au moins 56 ans au plus tard le 30 juin 2010, de cesser leur activité.

Le départ anticipé de fin de carrière, reposant sur le principe du volontariat et intégralement financé par l'entreprise, fait partie des mesures du plan de compétitivité 2008-2010.

Il permet ainsi de répondre aux aspirations de certains salariés d'anticiper leur fin de carrière tout en bénéficiant d'un revenu de remplacement jusqu'au moment où ils pourront liquider leur pension de retraite.

La possibilité de cesser son activité dans le cadre du départ anticipé de fin de carrière est déterminée à la fois en fonction de l'âge du salarié, de la date à laquelle il pourra bénéficier, en application de la réglementation actuelle, d'une retraite à taux plein de la sécurité sociale (dès 60 ans ou au-delà) et de la durée maximale de portage prévue par l'accord (4 ans).

Le départ anticipé de fin de carrière donne lieu à la rupture du contrat de travail.

Les bénéficiaires ne sont plus salariés de LCL et sont « portés » par le régime de départ anticipé de fin de carrière jusqu'au moment où ils réuniront, en application de la réglementation actuelle, le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein.

Dans l'hypothèse où, pendant la durée d'application de l'accord, une évolution de la réglementation interviendrait qui aurait un impact sur l'économie du dispositif, LCL s'est engagé, dans l'accord, à rechercher les moyens de préserver les effets du départ anticipé de fin de carrière.

Pendant toute la durée du départ anticipé de fin de carrière, les bénéficiaires perçoivent une allocation mensuelle qui représente 65% du salaire brut antérieur, soit -en net- entre 70 et 75 % du salaire antérieur.

La couverture sociale en matière de maladie, de retraite de base et de retraite complémentaire, de prévoyance (capital décès) et de mutuelle continue d'être assurée afin de leur permettre de bénéficier des mêmes droits que s'ils avaient continué à travailler. Elle est prise en charge par l'entreprise, intégralement pour la maladie et la retraite, et à hauteur de la prise en charge antérieure pour la prévoyance et la mutuelle.

Une affiliation individuelle à la couverture maladie de la Sécurité Sociale intervient, si nécessaire, au terme de la période de maintien de droits de la réglementation de Sécurité Sociale. Cette affiliation, opérée via le dispositif de couverture maladie universelle (CMU), permet au bénéficiaire de continuer à bénéficier des prestations en nature de la Sécurité Sociale (remboursement d'honoraires médicaux, de médicaments, de frais d'hospitalisation etc.) au-delà de la période de maintien de droits. Le coût de cette couverture maladie est pris en charge par LCL.

Avant de prendre sa décision, le salarié doit vérifier sa situation au terme de la période de maintien de droits pour savoir s'il aura besoin de souscrire à la Couverture Maladie (pour plus de précisions, voir page 14 paragraphe 4.2.1).

En outre, une indemnité de départ, qui -en l'état actuel de la réglementation- est exonérée de charges sociales et fiscales, est versée au moment du départ anticipé de fin de carrière.

Le texte intégral de l'accord d'entreprise du 18 juillet 2007 peut être consulté dans l'intranet RH / rubrique « textes conventionnels et réglementaires » / accords d'entreprise.



Les demandes d'adhésion en 2010 concernent :

- les salariés nouvellement éligibles en 2010 : date d'anniversaire des 57 ans (56 ans pour les salariés handicapés) le 30 juin 2010 au plus tard ;
- les salariés déjà éligibles la ou les années précédentes mais n'ayant souhaité partir ni en 2008 ni en 2009, qui rempliront encore les conditions d'accès en 2010 et dont la date d'anniversaire intervient le 30 juin au plus tard.

Les collaborateurs intéressés par un départ en 2010 pourront obtenir toute information relative au départ anticipé de fin de carrière auprès de leur gestionnaire de ressources humaines, qui pourra également réaliser une simulation financière et leur communiquer le montant indicatif de l'allocation mensuelle de départ anticipé de fin de carrière et de l'indemnité de départ.

Conformément aux dispositions du plan de compétitivité et de l'accord d'entreprise, les départs seront possibles dans la limite d'un impact de 3017 ETP pour la totalité du plan. Compte tenu du nombre de départs enregistrés au titre des années précédentes, les départs en 2010 seront possibles à hauteur d'un impact de 934,8 ETP.

Comme les années précédentes, la procédure d'enregistrement de la demande d'adhésion par mail est reconduite. Les inscriptions sur la boîte lotus dédiée débuteront le 1<sup>er</sup> octobre 2009 à 10h.

Un modèle de demande d'adhésion figure en annexe de la présente note.

#### **IMPORTANT**

**La demande d'adhésion comporte deux étapes :**

- **l'enregistrement par mail de la demande sur la boîte Lotus dédiée suivi obligatoirement de :**
- **la demande écrite auprès du responsable hiérarchique.**

**Les inscriptions sur la boîte Lotus dédiée débuteront le 1<sup>er</sup> octobre 2009 à 10h**

**Tout enregistrement par mail effectué avant ces date et heure ne sera pas pris en compte.**

Le Directeur des Ressources Humaines  
Anne BROCHES

**LE DEPART ANTICIPE DE FIN DE CARRIERE  
APPLICATION pour l'année 2010**



**SOMMAIRE**

<b>1. Les bénéficiaires de l'accord.....</b>	<b>page 4</b>
1.1. Conditions d'âge et de droits à la retraite	
1.2. Autres conditions à remplir	
<b>2. Les modalités financières.....</b>	<b>page 6</b>
2.1. Indemnité de départ	
2.2. Allocation de départ anticipé de fin de carrière	
2.3. Simulation financière	
<b>3. Les modalités d'adhésion et de départ.....</b>	<b>page 8</b>
3.1. Demande du salarié et réponse du responsable hiérarchique	
3.2. Modalités de gestion du contingent des départs	
3.3. Date de départ	
3.4. Réponse négative à la demande	
3.5. Possibilité de rétractation	
<b>4. Le statut du bénéficiaire du départ anticipé de fin de carrière .....</b>	<b>page 13</b>
4.1. Règles générales	
4.2. Protection sociale	
4.3. Congés payés, RTT, CET	
4.4. RVC et bonus	
4.5. Avoirs détenus dans le PEE et PEG	
4.6. Gratification médaille du travail	
4.7. Droit individuel de formation (DIF)	
4.8. Conditions bancaires	
4.9. Mobilité nationale	
4.10 Retraite complémentaire R2C	
<b>5. Engagements du salarié adhérant au dispositif de départ anticipé de fin de carrière .....</b>	<b>page 16</b>

**Annexe** : modèle de lettre de demande d'adhésion



## 1. Les bénéficiaires de l'accord

Le « départ anticipé de fin de carrière », est accessible à l'ensemble des salariés de LCL, quelle que soit leur direction d'affectation.

L'éligibilité, ainsi que la date de départ du salarié, sont déterminées à la fois en fonction de son âge, de la date à laquelle il pourra bénéficier, en application de la réglementation actuelle, d'une retraite à taux plein et de la durée maximale du départ anticipé de fin de carrière (cette durée est appelée « durée de portage »).

Il n'est pas nécessaire de réunir le nombre de trimestres requis pour atteindre le taux plein à la date d'anniversaire des 60 ans. Les collaborateurs peuvent ainsi bénéficier du départ anticipé de fin de carrière jusqu'à la date à laquelle, au-delà de leurs 60 ans, ils atteindront le nombre de trimestres nécessaires, dans la limite de la durée maximale de portage prévue. Le départ anticipé de fin de carrière est également ouvert aux collaborateurs âgés de 60 ans et plus, jusqu'à la date à laquelle ils auront le taux plein, mais toujours dans la limite de la durée maximale du dispositif.

- Les collaborateurs qui auront le nombre de trimestres nécessaires à la date d'anniversaire de leurs 60 ans et qui remplissent les conditions d'accès pourront, dans le cas général, partir dans les deux mois suivant la date de leur anniversaire (sauf report par la hiérarchie).
- Les collaborateurs qui auront le nombre de trimestres nécessaires après la date d'anniversaire de leurs 60 ans et qui remplissent les conditions d'accès pourront partir à une date déterminée en fonction de la durée de portage nécessaire jusqu'à l'obtention du nombre de trimestres requis (dans la limite de la durée maximale de portage).

Rappel du nombre de trimestres nécessaires, en l'état actuel de la législation, pour atteindre le taux plein:

Année de naissance	Nb de trimestres nécessaires pour une retraite taux plein
1950 (60 ans en 2010)	162 trimestres
1951 (60 ans en 2011)	163 trimestres
1952 (60 ans en 2012)	164 trimestres
1953 (60 ans en 2013)	<b>A ce jour , 164 trimestres</b>

Il est donc indispensable de bien évaluer la date à laquelle les collaborateurs réuniront le nombre de trimestres nécessaires, afin de s'assurer qu'ils pourront, en application de la réglementation actuelle, effectivement bénéficier de leur retraite dès la fin de la période du départ anticipé de fin de carrière. Il est ainsi demandé aux collaborateurs de se procurer auprès de la caisse de retraite de leur lieu de résidence leur « relevé de carrière » qui fait le point sur leur nombre de trimestres validés. Ce relevé sera remis au gestionnaire des ressources humaines en charge de l'estimation.

Les bénéficiaires d'une retraite anticipée au titre des dispositions du décret du 31/10/2004 relatif aux carrières longues de la loi Fillon devront également remettre au gestionnaire le relevé de carrière mis à jour de cette information, ainsi qu'une attestation de la CRAM précisant le droit ouvert à ce dispositif.

Remarque : les relevés de carrière obtenus via internet ne mentionnant ni le nom de l'intéressé ni son n° de sécurité sociale ne sont pas acceptés.

## 1.1. Conditions d'âge et de droits à la retraite sécurité sociale pour les adhésions de 2010

<p><b>A Tous les salariés de LCL (hors salariés handicapés) quelle que soit leur direction d'affectation</b></p>	<p><b>Condition d'âge :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- atteindre l'âge de <b>57 ans</b> le 30 juin 2010 au plus tard (collaborateurs nés le <b>30 juin 1953 au plus tard</b>).</li> </ul> <p><b>Condition relative aux droits à la retraite :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- réunir <b>dans les 4 ans</b> suivant le départ anticipé de fin de carrière le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension de retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein y compris le cas échéant au titre des dispositions du décret du 31/10/2004 relatif aux carrières longues de la loi Fillon.</li> </ul> <p>Remarque : la durée de portage ne peut excéder 4 années. Elle ne peut être inférieure à 6 mois ni se poursuivre au-delà des 65 ans du collaborateur.</p>
--	---

### EXEMPLES :

#### Trimestres acquis à la date d'anniversaire des 60 ans :

- Collaborateur né le 13 juin 1953 qui pourra bénéficier d'une pension de retraite à taux plein à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013, à 60 ans. Il remplit les conditions pour un départ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010, puisqu'il réunira à cette date les conditions d'âge (au moins 57 ans) et de portage (4 ans maximum).

#### Trimestres acquis après la date d'anniversaire des 60 ans :

- Collaborateur né le 13 avril 1953 qui pourra bénéficier d'une pension de retraite à taux plein à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014, à l'âge de 61 ans et 2 mois. Il remplit donc les conditions pour un départ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010, puisqu'il réunira à cette date les conditions d'âge (au moins 57 ans) et de portage (4 ans maximum).

<p><b>B - Salariés handicapés au sens de l'article L 5212-13 du code du travail*, quelle que soit leur unité d'affectation</b></p> <p>* reprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- personnes reconnues « Travailleurs Handicapés » par la Commission des droits et de l'autonomie victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10% et percevant une rente</li> <li>- titulaires d'une pension d'invalidité de la Sécurité sociale si l'invalidité réduit d'au moins 2/3 leur capacité de travail</li> <li>- titulaires de l'Allocation aux adultes handicapés</li> <li>- invalides pensionnés de guerre et assimilés.</li> </ul>	<p><b>Condition d'âge :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- atteindre l'âge de <b>56 ans</b> le 30 juin 2010 au plus tard (collaborateurs nés le <b>30 juin 1954 au plus tard</b>)</li> </ul> <p><b>Condition relative aux droits à la retraite :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- réunir <b>dans les 4 ans</b> suivant le départ anticipé de fin de carrière le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension de retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein y compris le cas échéant au titre des dispositions du décret du 31/10/2004 relatif aux carrières longues de la loi Fillon.</li> </ul> <p>Remarque : la durée de portage ne peut excéder 4 années. Elle ne peut être inférieure à 6 mois ni se poursuivre au-delà des 65 ans du collaborateur.</p>
---	--

## 1.2. Autres conditions à remplir

Pour bénéficier du départ anticipé de fin de carrière, il est également nécessaire dans tous les cas de :

- réunir au moins 15 ans d'ancienneté à LCL à sa date d'anniversaire,
- être présent au travail à la date de la demande et avoir été présent au travail de façon ininterrompue pendant les 12 mois qui précèdent la demande.

Pour l'appréciation de cette condition, les périodes d'absence pour maladie ou accident de travail indemnisées par l'entreprise sont assimilées à de la présence effective et ne nécessitent pas une reprise de l'activité avant le départ mais simplement un certificat de reprise du médecin traitant.

Le départ anticipé de fin de carrière n'est pas ouvert aux collaborateurs qui :

- bénéficient déjà d'une préretraite au titre de dispositions antérieures applicables à LCL (préretraite CATS ou préretraite d'entreprise dans le cadre de l'accord du 12 décembre 2005),
- ont été reconnus invalide de deuxième ou troisième catégorie par le régime général de la sécurité sociale,
- réunissent, au moment du départ anticipé de fin de carrière, les conditions requises pour bénéficier d'une pension de retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein y compris le cas échéant au titre des dispositions du décret du 31/10/2004 relatif aux carrières longues de la loi Fillon.

## 2. Les modalités financières

L'adhésion au départ anticipé de fin de carrière entraîne une rupture d'un commun accord du contrat de travail. Le collaborateur perçoit à ce titre une indemnité de départ versée au moment de la rupture du contrat de travail, puis, pendant toute la durée de portage, une allocation mensuelle sous forme d'une rente versée par un organisme extérieur, PREDICA, à qui LCL a confié la gestion de son régime de départ anticipé de fin de carrière.

### 2.1. Indemnité de départ

L'indemnité accordée à l'occasion du Départ Anticipé de Fin de Carrière est une indemnité de départ versée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, dont le mode de calcul a été fixé de manière conventionnelle dans l'accord d'entreprise relatif aux DAFC du 18 juillet 2007 (article 5.1.).

Son montant et ses modalités de calcul, applicables pour toute la durée de l'accord, sont expressément indiqués dans l'article 5.1 à savoir :

**1/ 10<sup>ème</sup> de mensualité<sup>1</sup> par année d'ancienneté + 1/15<sup>ème</sup> de mensualité par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.**

Le calcul est effectué sur la base de l'ancienneté acquise au moment de la rupture du contrat de travail, augmentée de la durée de portage en DAFC prévue dans le contrat d'adhésion.

*Exemple :*

*Soit un collaborateur entré à LCL en avril 1972, optant pour le dispositif de départ anticipé de fin de carrière le 1<sup>er</sup> avril 2010 pour une durée de 3 ans.*

*Le calcul sera effectué sur la base de l'ancienneté calculée au 31 mars 2013, soit 41 ans :*

*Son indemnité représentera environ 6 mois de salaire : ( 1/10<sup>ème</sup> x 41) + (1/15<sup>ème</sup> x 31).*

Cette indemnité de départ est intégralement versée au moment de la rupture du contrat de travail.

En matière d'assujettissement, l'indemnité suit les règles sociales et fiscales en vigueur.

En l'état actuel de la réglementation, l'indemnité de départ, étant prévue dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, est exonérée de charges sociales et fiscales.

<sup>1</sup> La mensualité servant de base au calcul est égale à 1/12<sup>ème</sup> de la rémunération des 12 derniers mois ou 1/3 des 3 derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le salarié

## 2.2. Allocation de départ anticipé de fin de carrière (« la rente »)

Les collaborateurs optant pour le départ anticipé de fin de carrière perçoivent un revenu de remplacement : l'allocation de départ anticipé de fin de carrière, qui est versée sous forme d'une rente mensuelle par PREDICA.

Cette allocation représente 65% du salaire mensuel fixe brut<sup>2</sup>.

$\text{Rente mensuelle brute} = 65 \% \times \frac{\text{RBA (prorata temps de travail)}}{12}$
--

En application de la réglementation en vigueur, l'allocation de départ anticipé de fin de carrière suit le régime des rentes et pensions en matière d'assujettissement social et fiscal.

A ce titre, la rente est assujettie, à ce jour, à une cotisation obligatoire maladie, qui est une contribution au régime d'assurance-maladie de la sécurité sociale n'ouvrant pas de droit à couverture maladie. Elle est également soumise à CSG et CRDS, et supporte une cotisation au titre de la prévoyance.

Compte tenu des taux de cotisations applicables à ce jour à ce type de revenu de remplacement et de la prise en charge par LCL de certaines cotisations sociales, l'allocation, pour un montant brut ressortant à 65 % du salaire brut antérieur, représente en net entre 70 et 75 % du salaire net antérieur.

Remarque importante : LCL prend en charge, pendant toute la durée du portage, la cotisation d'assurance volontaire vieillesse, l'intégralité des cotisations de retraite complémentaire et la cotisation patronale de prévoyance.

Cette prise en charge de cotisations sociales pour le compte du bénéficiaire du départ anticipé de fin de carrière constituant un avantage au profit de ce dernier, l'application de la réglementation conduit à intégrer l'avantage représenté par le montant des cotisations prises en charge par LCL dans l'assiette des cotisations et contributions dues par le préretraité.

Cette assiette élargie entraînant de ce fait un montant de prélèvements sociaux plus important, le pourcentage de ces prélèvements par rapport au montant brut de la rente représente (compte tenu des taux de cotisation en vigueur à ce jour) environ 14%.

La rente est versée chaque fin de mois, en douze mensualités égales par année civile, déduction faite des cotisations sociales restant à la charge du bénéficiaire.

Ce revenu de remplacement, qui doit être déclaré à l'administration fiscale, est imposable selon les règles actuellement applicables aux rentes et pensions.

La rente cesse de plein droit d'être versée à la date à laquelle le collaborateur réunit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein y compris au titre des dispositions du décret du 31/10/2004 relatif aux carrières longues de la loi Fillon, et en tout état de cause, à la fin de la durée de portage fixée.

Elle cesse également d'être versée si le bénéficiaire du dispositif de départ anticipé de fin de carrière :

- s'inscrit comme demandeur d'emploi,
- et / ou fait liquider une pension de retraite par anticipation.

Par ailleurs, la rente n'est pas transmissible aux héritiers ou au conjoint en cas de décès.

1<sup>ère</sup> Remarque : le salarié optant pour un départ anticipé de fin de carrière est autorisé à reprendre une activité professionnelle rémunérée pendant la période de portage. Toutefois, la reprise d'activité a une conséquence sur les cotisations pour la retraite future (cf. point 5 de la note).

---

<sup>2</sup> Le salaire mensuel fixe brut est égal à  $1/12^{\text{ème}}$  du salaire annuel à la date de départ (RBA au prorata du temps de travail + complément de rémunération accordé dans le cadre de l'accord relatif à la sortie de la RTT de Robien ou de l'accord emploi groupe [temps partiel aidé] + primes de spécialité) à l'exclusion de tout complément variable collectif et individuel et des primes à caractère social ou familial. Pour les collaborateurs ayant changé de régime de travail au cours des 12 derniers mois, la RBA sera reconstituée au prorata des périodes passées dans chaque régime de travail.

2<sup>ème</sup> Remarque : tous les salariés optant pour un départ anticipé de fin de carrière et titulaires d'une pension d'invalidité, conserveront le bénéfice de leur pension d'invalidité au cours du dispositif. Les règles de cumul de la pension d'invalidité avec un autre avantage continuent à s'appliquer. Le total cumulé ne pourra pas être supérieur au salaire perçu par le travailleur valide de la même catégorie professionnelle que celle à laquelle appartenait le salarié.

### **2.3. Simulation financière**

Une simulation financière peut être effectuée par le Gestionnaire des Ressources Humaines à la demande du salarié. Cette simulation est communiquée à titre d'information au salarié, à partir des éléments qu'il fournit, notamment sur son régime de temps de travail, sur sa rémunération et sur présentation de son relevé de carrière.

NB : Il s'agit d'une estimation réalisée sur des bases simplifiées<sup>3</sup>. Elle n'a donc pas de valeur contractuelle et n'engage pas LCL sur le montant précis et définitif de la rente et de l'indemnité de départ.

## **3. Les modalités d'adhésion et de départ anticipé de fin de carrière pour 2010**

### **3.1. Demande du salarié et réponse du responsable hiérarchique**

#### **3.1.1. Date limite de demande**

Les collaborateurs éligibles pour la première fois en 2010 et ceux déjà éligibles n'ayant pas souhaité partir en 2008 et en 2009 remplissant encore les conditions d'accès pour un départ en 2010 devront adresser leur demande **entre le 1<sup>er</sup> octobre 2009 et le 31 décembre 2009 au plus tard.**

#### **3.1.2. Modalités de demande**

L'accord du 18 juillet 2007 prévoit pour l'ensemble des salariés de LCL sur toute la durée du dispositif un nombre maximum de départs anticipés de fin de carrière, qui correspond à un impact de 3017 ETP. Ce nombre maximum de départs a été déterminé en tenant compte du nombre de collaborateurs éligibles et d'un taux moyen d'adhésion estimé. Toutefois, dans l'hypothèse où, sur l'ensemble de la durée du plan, le nombre de demandes excéderait le nombre maximum de départs fixé, les demandes excédentaires ne seront pas recevables. Une procédure formalisée d'enregistrement centralisé des demandes a donc été mise en place dès le démarrage du dispositif en 2008, afin de pouvoir gérer le contingent de départs.

Compte tenu du nombre de départs enregistrés sur 2008 et 2009, les départs anticipés de fin de carrière seront possibles au titre de 2010 à hauteur et dans la limite d'un impact de 934,8 ETP.

En conséquence, chaque collaborateur, une fois qu'il aura pris sa décision de bénéficier du départ anticipé de fin de carrière, devra transmettre sa demande par mail pour enregistrement, avec copie à son responsable hiérarchique et à son gestionnaire des ressources humaines, à l'adresse suivante :

**[InscriptionDrhPlan2008-2010@lcl.fr](mailto:InscriptionDrhPlan2008-2010@lcl.fr)**

**Les inscriptions débuteront le 1<sup>er</sup> octobre 2009 à 10h.**

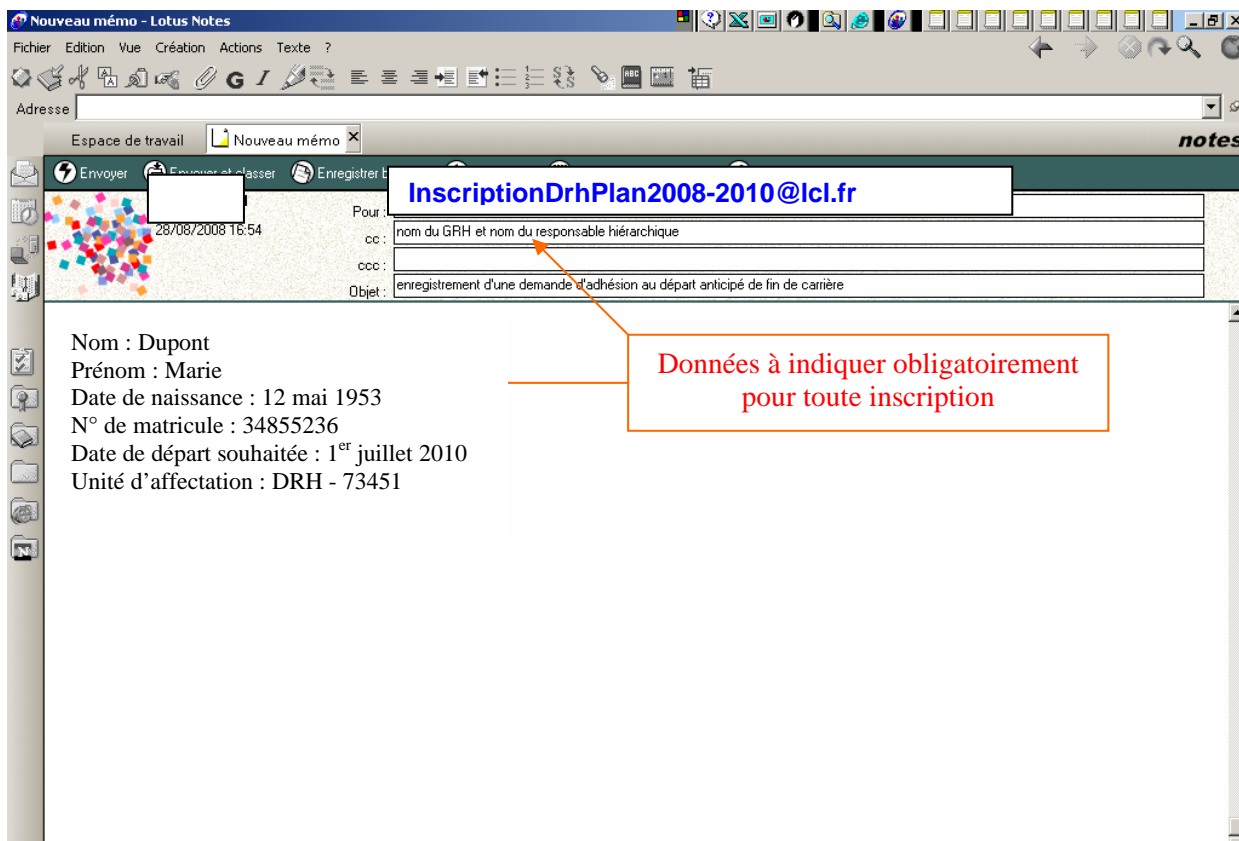
**Tout enregistrement par mail effectué avant ces date et heure ne sera pas pris en compte.**

<sup>3</sup> La simulation est notamment réalisée en prenant en compte, pour certains calculs, la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois, laquelle est susceptible de varier durant la période restant à courir jusqu'à la date de départ anticipé de fin de carrière.

## Mode d'emploi de la procédure d'enregistrement par mail de la demande

**Attention toute demande d'enregistrement incomplète sera retournée d'office et non prise en compte en l'état**

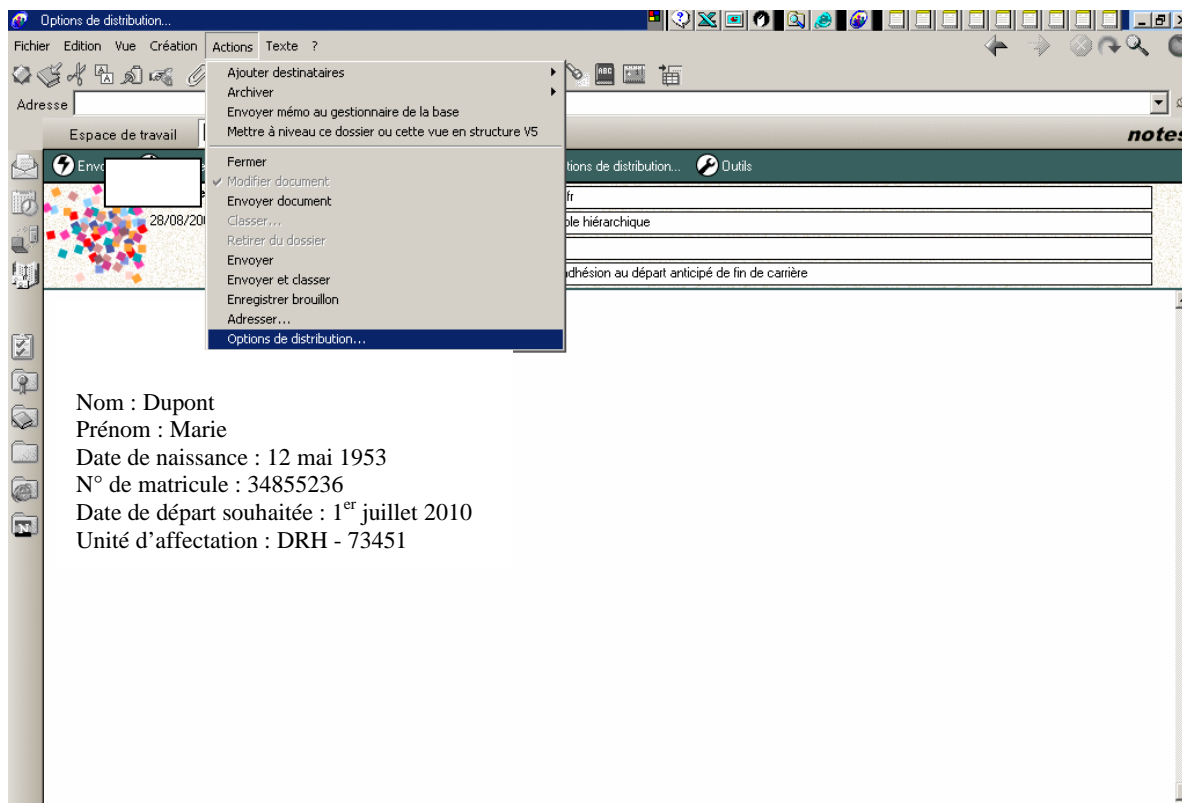
Sur la messagerie interne Lotus Notes, indiquez directement, obligatoirement et très précisément les informations suivantes à destination de l'adresse e-mail dédiée en mettant obligatoirement en copie votre gestionnaire des ressources humaines et votre responsable hiérarchique :



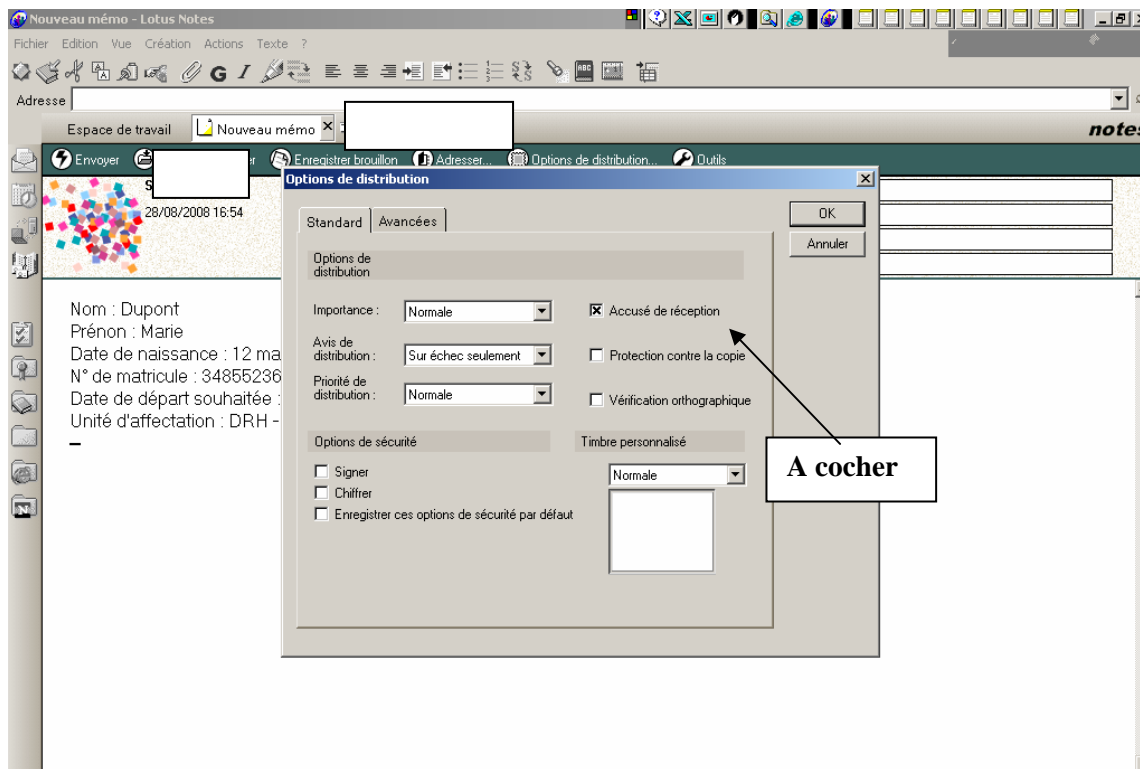
Afin de garder une trace de votre enregistrement par mail, n'oubliez pas de cocher l'option « accusé de réception » sur Lotus Notes.

Cette option se trouve dans Actions / options de distribution :

A réception de l'accusé, vous devrez l'imprimer et en garder une copie



**Vous devrez cocher la case dédiée «accusé de réception ».**



L'adresse mail est également accessible par internet.

L'adresse mail [InscriptionDrhPlan2008-2010@lcl.fr](mailto:InscriptionDrhPlan2008-2010@lcl.fr) est destinée uniquement à l'enregistrement des demandes de départ anticipé de fin de carrière. Aucune demande d'information formulée sur cette adresse ne sera prise en compte.

Un accusé réception automatisé confirmant l'enregistrement par mail sera alors directement adressé au salarié sur son email. Le salarié devra également l'imprimer et le conserver comme preuve d'enregistrement.

Les salariés éligibles absents n'ayant pas la possibilité d'enregistrer leur demande par mail devront faire une demande écrite et l'adresser par voie postale en recommandé avec accusé de réception à l'adresse suivante :

**DRH – CGAP – LCL Inscription DRH Plan 2008-2010**  
**6 rue de Hanovre (Boite courrier 306-71)**  
**75079 Paris Cedex 02**

**La lettre recommandée devra avoir été postée à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2009 (le cachet de la poste faisant foi).**  
**Tout envoi par courrier effectué avant cette date ne sera pas pris en compte.**

Dans tous les cas, et sous un délai maximum de 8 jours, la demande d'enregistrement doit être suivie d'une demande d'adhésion écrite :

- adressée au responsable hiérarchique (copie au gestionnaire des ressources humaines),
- accompagnée de l'ensemble des informations nécessaires à l'évaluation de l'éligibilité du collaborateur, et notamment du relevé de carrière établi par la caisse de retraite,
- et précisant la date de départ souhaitée.

A défaut de demande écrite auprès du responsable hiérarchique, adressée dans les 8 jours, l'enregistrement effectué par mail est annulé.

### **3.1.3. Modalités de réponse**

A réception de la demande écrite qui lui est adressée, le responsable hiérarchique dispose d'un délai maximal d'un mois pour faire connaître sa réponse (accord, accord avec report ou refus), durée pendant laquelle le GRH doit s'assurer que le collaborateur remplit toutes les conditions requises pour bénéficier du dispositif et notamment qu'il entre bien dans le contingent de départs. La réponse est donnée par écrit et doit, lorsqu'elle est favorable, préciser la date de départ retenue.

## **3.2. Modalités de gestion du contingent de départs**

Pour chaque enregistrement par mail, un numéro d'ordre est attribué au salarié par le CGAP en fonction de l'ordre d'arrivée de sa demande dans la corbeille d'arrivée de la boîte Lotus dédiée.

Pour chaque envoi postal en RAR (la date d'envoi sur le cachet de la poste faisant foi), un numéro d'ordre est attribué de la même façon en fonction de la date et de l'heure d'envoi du courrier.

Seule la DRH a connaissance de ce numéro d'ordre confidentiel.

Le numéro d'ordre est attribué à toutes les demandes, y compris celles arrivant au-delà du nombre maximal de départs possibles, de manière à permettre la gestion ultérieure d'éventuelles listes d'attente en fonction des annulations et des désistements, qui autoriseront la prise en compte à due concurrence de demandes supplémentaires en fonction du numéro d'ordre attribué.

Nous rappelons que le salarié doit impérativement s'assurer qu'il a bien reçu un accusé de réception de sa demande d'enregistrement par mail ou le retour de son accusé réception.

Aucune réclamation ne sera recevable sans cet accusé réception (mail ou courrier RAR).

A l'atteinte du nombre maximal de départs, une communication générale sera rapidement transmise à l'ensemble des salariés de LCL et les personnes qui auront été enregistrées mais qui seront au-delà du nombre maximal de départs en seront informées individuellement par leur GRH.

### 3.3. Date de départ

Après accord du responsable hiérarchique, le départ a lieu en principe dans les deux mois suivant la date d'anniversaire du salarié ou –pour les collaborateurs nés le 1<sup>er</sup> jour du mois- dès le jour de leur date d'anniversaire.

Toutefois, pour permettre une validation complète du dernier trimestre travaillé au titre de l'assurance vieillesse Sécurité Sociale, qui s'effectue par trimestres civils, la date de départ devra de préférence être positionnée le 1<sup>er</sup> jour d'un trimestre civil (1<sup>er</sup> janvier, 1<sup>er</sup> avril, 1<sup>er</sup> juillet, et éventuellement 1<sup>er</sup> octobre ou 1<sup>er</sup> janvier 2011 en cas de report).

Le départ anticipé de fin de carrière emporte cessation d'un commun accord du contrat de travail.

La date prise en compte pour la cessation du contrat de travail est le dernier jour du mois travaillé, le départ effectif intervenant le 1<sup>er</sup> du mois suivant.

*Exemple :*

*Soit un salarié né le 5 février 1953 et remplissant les conditions d'éligibilité pour un départ en 2010. Il pourrait partir le 1<sup>er</sup> mars ou le 1<sup>er</sup> avril 2010.*

*Pour permettre, une validation complète du premier trimestre civil 2010, le GRH positionnera si possible un départ au 1<sup>er</sup> avril 2010, 1<sup>er</sup> jour d'un trimestre civil. La cessation du contrat de travail prendra alors effet au 31 mars 2010.*

Rappel important :

Dans le cas où le nombre de trimestres nécessaires est acquis après la date d'anniversaire des 60 ans, la date de départ est fixée non pas en fonction de la date d'anniversaire du collaborateur, mais en fonction de la durée de portage nécessaire (dans la limite de la durée maximale) jusqu'à l'obtention du nombre de trimestres requis. Le collaborateur n'aura donc pas besoin d'attendre sa date d'anniversaire suivante pour partir.

Toutefois dans tous les cas, la condition d'âge doit être remplie le 30 juin 2010 au plus tard.

*Exemple :*

*Soit un collaborateur né le 9 juin 1953 qui pourra bénéficier d'une pension de retraite à taux plein à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014. Comme il est nécessaire de respecter une durée maximale de portage de 4 ans, il ne pourra pas partir dans les 2 mois suivant son anniversaire.*

Son entrée dans le dispositif pourra intervenir à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2010.

En cas de report de la date de départ :

Si les nécessités du service l'imposent, le responsable hiérarchique peut différer le départ anticipé de fin de carrière dans la limite maximale de quatre mois à partir de la date souhaitée par le salarié.

*Exemple :*

*Soit un collaborateur né le 5 avril 1953 et remplissant les conditions d'éligibilité pour un départ à 57 ans en 2010. Sa date de départ interviendra normalement dans les 2 mois suivant sa date d'anniversaire, soit par exemple le 1<sup>er</sup> juin 2010. Cependant, si les nécessités de service l'imposent, son départ pourra être reporté par son responsable hiérarchie jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2010 au plus tard.*

#### Remarque pour les éligibles des années précédentes

Les salariés déjà éligibles les années précédentes, toujours éligibles en 2010 et souhaitant partir en 2010 n'auront pas à attendre la date de leur prochain anniversaire ; la date effective de leur départ sera déterminée, en accord avec la hiérarchie et le GRH, en fonction des contraintes d'organisation de l'unité liées au remplacement éventuellement nécessaire. La hiérarchie dispose en tout état de cause de la possibilité de reporter le départ dans la limite maximale de quatre mois à partir de la date de départ souhaitée par le salarié et dans la limite du 31 décembre 2010.

<p><b><i>Attention : Dans tous les cas, les départs devront intervenir le 31 décembre 2010 au plus tard, date de fin d'application de l'accord relatif au Départ Anticipé de Fin de Carrière du 18 juillet 2007 (date limite d'entrée dans le dispositif DAFC le 1<sup>er</sup> janvier 2011).</i></b></p>
--

### 3.4. Réponse négative à la demande

Lorsque le départ du salarié aurait pour effet la grave perte d'une compétence entraînant des difficultés importantes de remplacement, le responsable hiérarchique peut refuser le départ anticipé de fin de carrière. En cas de réponse négative à sa demande, le collaborateur dispose d'un délai de 10 jours calendaires pour demander à être reçu par un représentant de la DRH afin de rechercher une solution appropriée.

S'il le souhaite, le collaborateur peut se faire accompagner à cet entretien par un représentant du personnel.

Une réponse écrite motivée sur la décision finale prise sera apportée dans le délai d'un mois suivant l'entretien avec le représentant de la direction.

### 3.5. Possibilité de rétractation

Le salarié qui a formulé sa demande d'adhésion au départ anticipé de fin de carrière peut y renoncer à condition que cette rétractation intervienne au moins un mois avant sa date d'anniversaire, sauf circonstances exceptionnelles.

En tout état de cause, la rétractation devra intervenir avant la date de rupture du contrat de travail.

## 4. Le statut du bénéficiaire du départ anticipé de fin de carrière

### 4.1. Règles générales

#### 4.1.1. Contrat d'adhésion

Le départ anticipé de fin de carrière entraîne la rupture d'un commun accord du contrat de travail.

Il se traduit par la signature d'un contrat d'adhésion au départ anticipé de fin de carrière entre LCL et le collaborateur.

Ce contrat d'adhésion comprend les éléments précis concernant chaque bénéficiaire :

- date de rupture du contrat de travail et d'entrée en départ anticipé de fin de carrière,
- date de fin de portage,
- salaire de référence et montant brut de la rente,
- précisions sur les cotisations sociales applicables.

#### 4.1.2. Rôle de PREDICA

Les salariés optant pour un départ anticipé de fin de carrière ne sont donc plus salariés de LCL. C'est un organisme extérieur, PREDICA, filiale de Crédit Agricole SA spécialisée dans l'assurance des personnes, qui prend en charge l'ensemble des prestations attachées au suivi du dossier du bénéficiaire, assure le versement de la rente mensuelle et devient son interlocuteur privilégié pendant toute la durée de portage.

Ainsi, PREDICA :

- envoie au bénéficiaire du départ anticipé de fin de carrière le courrier de mise en place de la rente,
- procède au versement de la rente mensuelle,
- se charge du règlement des cotisations à l'organisme de recouvrement,
- indique au bénéficiaire du départ anticipé de fin de carrière les montants à déclarer à l'administration fiscale,
- s'occupe du suivi administratif du dossier et des relations avec les organismes sociaux dans le cadre de ce suivi,
- assiste le bénéficiaire du départ anticipé de fin de carrière à la fin de la durée de portage dans les démarches à accomplir pour la liquidation de la retraite.

Il met également une **ligne téléphonique dédiée** à la disposition des bénéficiaires du départ anticipé de fin de carrière.

## **4.2. Protection sociale**

La couverture sociale des salariés optant pour le départ anticipé de fin de carrière en matière de maladie, de retraite de base et de retraite complémentaire, de prévoyance (capital décès) et de mutuelle continue d'être assurée afin de leur permettre de bénéficier des mêmes droits que s'ils avaient continué à travailler.

L'accord prévoit, en particulier, la prise en charge, par LCL, des cotisations au régime d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale ainsi qu'aux régimes de retraite complémentaire (part patronale et part salariale).

Cette prise en charge est assurée pendant toute la durée de portage ou jusqu'à la date de cessation du versement de la rente (cf. supra point 2.2.).

### 4.2.1. Couverture maladie

Au titre de leur activité salariée, tous les collaborateurs optant pour le départ anticipé de fin de carrière bénéficient, en application de la réglementation actuelle, d'un droit d'un an aux prestations en nature de la sécurité sociale (remboursement d'honoraires médicaux, de médicaments, frais d'hospitalisation...).

A l'issue de cette durée d'ouverture de droits, le maintien de droits aux prestations en nature dure pendant un an.

Ainsi, par exemple, les collaborateurs cessant leur activité en 2010 ayant travaillé durant toute l'année 2009 verront leurs droits à prestations en nature ouverts pour l'année 2010, quelle que soit leur date de départ, et bénéficieront d'un maintien de droits jusqu'à fin 2011.

Au-delà de cette période de couverture, le bénéficiaire du départ anticipé de fin de carrière peut continuer à bénéficier d'une couverture maladie Sécurité Sociale en qualité d'ayant droit assurée par l'intermédiaire de leur conjoint, concubin(e), ou partenaire dans le cadre d'un PACS. La personne en départ anticipé de fin de carrière qui ne peut se prévaloir d'un maintien de droit à ce titre devra demander une affiliation à l'assurance maladie pour continuer à percevoir les prestations en nature de l'assurance maladie. Cette affiliation est effectuée par le biais de la Couverture Maladie Universelle (CMU), qui permet d'assurer un droit à couverture maladie aux personnes qui ne peuvent en bénéficier au titre d'une activité professionnelle ou en tant qu'ayant droit.

Le coût de cette affiliation sera pris en charge par LCL jusqu'à la fin de la durée de portage.

Les modalités d'affiliation seront précisées individuellement à chaque salarié bénéficiant du départ anticipé de fin de carrière avant son départ. En cours de portage, le bénéficiaire du DAFIC sera alerté par un courrier de PREDICA plusieurs mois avant la fin de sa période de couverture. Une notice explicative lui sera adressée en complément.

### 4.2.2. Assurance volontaire invalidité vieillesse veuvage (AVV)

Afin de continuer à acquérir des trimestres de cotisation pour leur retraite future, les salariés optant pour le départ anticipé de fin de carrière adhèrent à l'assurance volontaire invalidité – veuvage du régime général de la sécurité sociale pour la durée de portage.

La cotisation est prise en charge par LCL sur la base du salaire antérieur à la date de la rupture du contrat de travail selon les règles en vigueur de l'assurance volontaire invalidité vieillesse veuvage.

### 4.2.3 Régimes complémentaires de retraite

Afin de continuer à acquérir des points de retraite complémentaire, le salarié optant pour le départ anticipé de fin de carrière continue d'adhérer aux régimes de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC. Les cotisations sont prises en charge en totalité (part patronale et part salariale) par LCL sur la base du salaire antérieur selon les règles en vigueur de l'ARRCO et de l'AGIRC.

#### 4.2.4. Garantie capital décès

Les salariés optant pour le départ anticipé de fin de carrière continuent de cotiser au régime de prévoyance de LCL au titre de la garantie capital décès, rente conjoint, rente éducation. La couverture de ce risque est assurée par une cotisation spécifique, versée pour partie par LCL, pour partie par le salarié. La base de cotisation et donc de prestation est le salaire brut des 12 derniers mois précédant le départ anticipé de fin de carrière. Les personnes relevant des formules de temps partiel spécifiques « sortie de RTT de Robien » cotiseront au titre de la garantie capital décès, rente conjoint, rente éducation avec un taux majoré correspondant à une base de salaire temps plein au moment du départ anticipé de fin de carrière.

En outre, les salariés optant pour le départ anticipé de fin de carrière qui le souhaitent peuvent maintenir leur adhésion existante à l'assurance complémentaire 1796, sous réserve du versement, à leur charge, des cotisations correspondantes.

#### 4.2.5. Mutuelle

Les salariés bénéficiaires du départ anticipé de fin de carrière peuvent, sous réserve du versement des cotisations, maintenir leur adhésion à la mutuelle de LCL dans les mêmes conditions tarifaires que s'ils étaient restés en activité. Les garanties restent inchangées.

### **4.3. Congés payés, jours de RTT et compte épargne temps (CET)**

Le salarié devra prendre le solde de ses jours de congés payés et de RTT avant la rupture du contrat de travail. La date de départ anticipé de fin de carrière convenue avec la hiérarchie devra en tenir compte. En cas d'impossibilité de prise des congés payés ou jours de RTT, les droits non consommés seront indemnisés exceptionnellement avec obligatoirement l'accord écrit du hiérarchique mais également l'accord écrit du gestionnaire des ressources humaines.

Les droits acquis sur le CET peuvent être utilisés sous forme d'un congé de fin de carrière précédant le départ anticipé de fin de carrière. Le capital bénéficie dans ce cas d'un abondement de 15%. Les droits non utilisés avant le départ anticipé de fin de carrière y compris l'abondement sont indemnisés et il est procédé à la clôture du CET.

### **4.4. Rémunération Variable Collective (RVC) et rémunération variable individuelle (bonus)**

Le salarié optant pour le dispositif de départ anticipé de fin de carrière perçoit la RVC et la rémunération variable individuelle au titre de son activité au cours de l'année de son départ, conformément aux règles de ces dispositifs à la date de départ.

### **4.5. Avoirs détenus dans le PEE et PEG**

Le départ anticipé de fin de carrière donnant lieu à la rupture du contrat de travail, le collaborateur peut procéder au déblocage anticipé de ses avoirs détenus dans le PEE ou le PEG, conformément à la loi.

### **4.6. Gratification médaille du travail**

La gratification liée à l'obtention de la médaille du travail est versée au moment du départ anticipé de fin de carrière, dès lors que son versement aurait dû intervenir avant la date prévisible de départ à la retraite, si le salarié était resté en activité. L'ancienneté retenue pour l'attribution de cette gratification prend donc en compte la durée de portage c'est à dire au maximum dans les 4 ans suivants la date d'entrée au DAFC. Les modalités de versement sont celles en vigueur au moment de la rupture du contrat de travail. Remarque : seules les périodes d'activité reconnues et validées par la préfecture sont prises en compte. Par ailleurs, l'usage de verser la gratification aux collaborateurs partant en retraite s'ils auraient pu en bénéficier dans les 6 mois suivant leur départ en retraite ne s'applique pas aux salariés bénéficiant du départ anticipé de fin de carrière.

#### **4.7. Droit Individuel de Formation (DIF)**

Le salarié bénéficiaire du départ anticipé de fin de carrière pourra demander à utiliser ses droits à DIF sous réserve que l'action de formation soit achevée avant la rupture de son contrat de travail. Il bénéficiera de ses droits acquis à la fin de l'année précédente auxquels s'ajouteront les droits pour l'année en cours, calculés prorata temporis. Le départ de l'entreprise entraîne la perte des droits à DIF.

#### **4.8. Conditions bancaires**

Les conditions CLP sont maintenues pendant la durée de portage du départ anticipé de fin de carrière (prêts en cours, accès à de nouveaux crédits aux conditions CLP consenties aux salariés en activité).

#### **4.9. Mobilité nationale**

Le salarié relevant du régime de la mobilité nationale optant pour le dispositif de départ anticipé de fin de carrière sort de ce régime au plus tard à la date de cessation du contrat de travail, et bénéficie du remboursement des frais de déménagement en métropole engagés à cette occasion, selon les règles applicables à LCL.

#### **4.10 Retraite complémentaire R2C**

En application des règles du régime de retraite complémentaire R2C, les personnes bénéficiaires du départ anticipé de fin de carrière ne se verront pas attribuer la pension complémentaire de 15% allouée par LCL au moment de la liquidation de leur rente de retraite complémentaire R2C.

Cette pension complémentaire n'est en effet pas versée en cas de rupture du contrat de travail, quel que soit le motif de cette rupture.

### **5. Engagements du salarié adhérant au dispositif anticipé de fin de carrière**

---

Le salarié qui décide de quitter l'entreprise pour bénéficier du départ anticipé de fin de carrière s'engage sur l'honneur et par écrit, lors de son entrée dans le dispositif, à ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi. Il devra donc s'engager à ne pas faire valoir de droits aux allocations de chômage auprès des ASSEDIC pendant toute la période de portage.

Il s'engage également à faire valoir ses droits à la retraite dès qu'il réunira les conditions requises pour bénéficier d'une pension à taux plein de retraite du régime général de la sécurité sociale, y compris dans le cadre d'une retraite anticipée pour longue carrière.

Il pourra bénéficier de l'assistance de PREDICA, à la fin de la durée de portage, sur les démarches à accomplir en vue de la liquidation de sa retraite.

Le bénéficiaire devra en outre informer PREDICA de tout changement concernant sa situation susceptible de faire cesser le versement de la rente (perception d'allocations de chômage, perception d'une rente ou pension perçue à titre professionnel, hors pension de réversion ou éléments acquis avant le départ anticipé de fin de carrière).

Remarque : la reprise d'une activité professionnelle rémunérée pendant la cessation anticipée d'activité est possible. Toutefois, s'il s'agit d'une activité professionnelle salariée relevant du régime général et assujettie à cotisations et contributions sociales dans les conditions et aux taux de droit commun, il convient de bien prendre en compte les conséquences de cette reprise d'activité sur les cotisations pour la future retraite.

En effet, cette reprise d'activité professionnelle rémunérée entraîne, pour le bénéficiaire :

- la cessation de l'affiliation à l'assurance volontaire vieillesse lui permettant de continuer à acquérir des trimestres sur la base du salaire antérieur au départ anticipé de fin de carrière,
- la cessation des cotisations à la retraite complémentaire sur la base du salaire antérieur au départ anticipé de fin de carrière.

Le bénéficiaire du départ anticipé de fin de carrière devra informer PREDICA de sa reprise d'activité professionnelle rémunérée.

Exemple : en cas de reprise d'une nouvelle activité à temps partiel, le salarié qui a opté pour le dispositif anticipé de fin de carrière cotisera à la retraite sécurité sociale et à la retraite complémentaire uniquement sur la base du revenu à temps partiel sans pouvoir compléter à hauteur du salaire déclaré antérieurement.

**Demande d'adhésion au départ anticipé de fin de carrière**

Je soussigné(e), M., Mme, Melle

né(e) le :

N° de matricule LCL :

direction et affectation : .....

Agé(e) de ... ans le .....<sup>1</sup>, et totalisant à l'âge de ... le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein, je souhaiterais bénéficier du dispositif de départ anticipé de fin de carrière mis en place à LCL par l'accord d'entreprise du 18 juillet 2007.

Je souhaiterais que ma date d'adhésion au régime de départ anticipé de fin de carrière soit fixée au .....

Je joins à ma demande une copie du mon relevé de carrière nominatif.

J'ai bien noté que mon adhésion au départ anticipé de fin de carrière est subordonnée au respect des conditions d'accès prévues par le dispositif, ainsi qu'à l'accord de ma hiérarchie et à la limite du nombre de départs fixé par l'accord du 18 juillet 2007.

Le collaborateur

Copie : M / Mme ..... (nom du responsable hiérarchique)  
M/Mme ..... (nom du gestionnaire des ressources humaines)

<sup>1</sup> Indiquer l'âge atteint à la date d'anniversaire en 2010