

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE EXTERNE : **CONGES LONGUE DUREE**

Les mesures mises en place visent à accompagner les collaborateurs porteurs d'un projet professionnel **en dehors du groupe CA sa et du secteur banque et assurance** (banques AFB, caisses régionales de CA, banques mutualistes, Caisses d'Épargne, banque postale, compagnies d'assurance...) en les aidant à le réaliser, tout en leur permettant de conserver une possibilité de retour à LCL.

La mobilité externe consiste en un congé de longue durée avec suspension du contrat de travail.

Les congés sont de deux types :

- **congé Longue Durée de 2 ans pour reprise d'une activité salariée en dehors du groupe CA sa et du secteur banque et assurance**
- **congé Longue Durée de 2 ans pour création ou reprise d'une entreprise**

L'accompagnement prend la forme d'une part d'un appui technique à l'élaboration et à la conduite du projet, d'autre part d'aides financières.

Les projets (aussi bien les projets salariés que les projets de création/reprise d'entreprise) font l'objet d'une validation collégiale par un comité de validation, qui vérifie en particulier l'adéquation homme/projet et la faisabilité du projet. Les décisions de validation sont prises en toute indépendance, notamment vis-à-vis des hiérarchies.

Les départs de collaborateurs dans le cadre de ce dispositif seront possibles dans la limite du nombre total de suppressions d'emplois prévues dans le cadre du plan de compétitivité, soit 3 519 UTP. Cette limite s'entend à la fois au titre des départs anticipés de fin de carrière et des Congés Longue Durée.

1. Modalités communes aux deux types de congé :

1.1. Conditions d'accès au dispositif

L'accès au dispositif d'aide à la mobilité externe repose sur le seul volontariat des collaborateurs. Pour en bénéficier, ceux-ci doivent remplir les conditions suivantes à la date de réception de la demande par leur responsable hiérarchique :

- être rémunéré par LCL,
- être présent au travail à la date de la demande,
- justifier d'une ancienneté au sein de LCL d'au moins 10 ans et d'une présence effective continue au travail au cours des 12 mois précédant la demande.

Les périodes d'absence pour maladie, maternité ou pour accident du travail indemnisées par l'entreprise sont assimilées à de la présence effective. Il en est de même des périodes de suspension du contrat de travail dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation.

Par ailleurs, les cadres Hors-Classification ne peuvent bénéficier du dispositif qu'avec l'accord express de leur hiérarchie. Cet accord doit être obtenu préalablement à toute démarche auprès du pôle mobilité.

Les congés de longue durée en cours n'ouvrent pas droit aux conditions financières du présent chapitre.

1.2. Accompagnement du projet par le pôle mobilité

Les collaborateurs sont accueillis, informés et conseillés par le pôle mobilité, qui les aide à élaborer et à mener à bien leur projet. Le collaborateur reste pleinement responsable de la conduite et de la réalisation de celui-ci, le pôle mobilité l'accompagnant sans jamais se substituer à lui.

Si nécessaire, le collaborateur peut, en accord avec le pôle mobilité, bénéficier d'un financement à hauteur de 2 300 € HT d'actions de formation en lien avec l'objet de son projet sous réserve de la présentation d'une facture émise par un organisme de formation agréé.

Le collaborateur bénéficie, sous réserve de l'accord du pôle mobilité, de 5 jours ouvrés de disponibilité sur temps de travail, avant son départ en congé, pour effectuer les démarches nécessaires à son projet

1.3. Validation du projet par le pôle mobilité et rôle de la hiérarchie

Le pôle mobilité est chargé d'apprécier la viabilité du projet, en se fondant sur une analyse globale intégrant les aspects économiques et financiers. Lorsque l'appréciation est positive, la validation est confirmée par écrit au collaborateur.

Après validation de son projet, le collaborateur adresse sa demande de congé de longue durée par écrit à sa hiérarchie, au minimum deux mois avant la date de départ envisagée, en lui précisant le type de congé envisagé et la date de départ souhaitée.

Ce délai de prévenance de deux mois peut être réduit en accord avec la hiérarchie.

Le responsable hiérarchique répond dans les 2 semaines suivant la date de réception de la demande, après avoir vérifié le respect des conditions d'accès au dispositif.

La demande de congé ne peut être refusée, mais la date de départ peut être différée dans la limite d'un mois après la date proposée par le collaborateur.

1.4. Statut du salarié

Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant toute la durée du congé. Toutefois, la durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

2. Création ou reprise d'entreprise

Le collaborateur bénéficie d'un congé Longue Durée pour création/reprise d'entreprise d'une durée de 2 ans non renouvelable.

Le collaborateur peut utiliser l'épargne figurant à son Compte Epargne Temps pour financer le maintien de sa rémunération pendant toute ou partie de son congé dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise relatif au Compte Epargne Temps du 25 juin 2007.

Le collaborateur doit informer LCL au moins trois mois avant l'échéance du congé de sa décision, soit de démissionner, soit de réintégrer LCL. Dans ce dernier cas, il retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans sa Direction d'origine.

Le congé peut être interrompu avant son échéance, à l'initiative du collaborateur, s'il démissionne de LCL.

Le collaborateur bénéficiant d'un congé Longue Durée pour création/reprise d'entreprise dans le cadre de ce dispositif peut réintégrer LCL à partir du treizième mois, en cas de défaillance de son entreprise constatée par le pôle mobilité avec l'aide du consultant en charge du suivi du projet. Cette réintégration s'effectue dans un délai maximum d'un mois à compter de la date de réception de la demande du collaborateur. Ce dernier retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans sa direction d'origine.

2.1. Appui à la construction et à la conduite du projet

Le pôle Mobilité est chargé d'apprécier la viabilité du projet, en se fondant sur une analyse globale intégrant notamment les aspects humains, économiques et financiers.

Les différentes étapes sont les suivantes :

- . entretien conseil avec un conseiller mobilité : motivations, aptitudes, aspects personnels
- . analyse de la situation personnelle, patrimoniale, familiale
- . constitution du dossier économique et financier
- . validation collégiale du projet par le comité de validation, qui suppose notamment la fourniture d'un plan de financement complet assorti des accords de financement correspondants

Par ailleurs, les collaborateurs bénéficient, pendant les deux premières années suivant leur départ, de l'appui d'un cabinet extérieur spécialisé, choisi et rémunéré par LCL.

2.2. Aides financières

L'aide financière accordée aux collaborateurs dont le projet de création ou de rachat d'entreprise a été validé par le pôle mobilité se compose :

- . **d'une indemnité de départ en congé d'un montant forfaitaire de 31 000 €**, quel que soit le régime de temps de travail du collaborateur. Cette indemnité est soumise aux règles sociales et fiscales en vigueur au moment de son versement ; à la date de parution de cette note d'application, elle est soumise à cotisations et contributions sociales obligatoires, et à l'impôt sur le revenu.
- . **le cas échéant, d'un prêt à taux réduit** (taux fixé sur Euribor 1 an - 30 %) dont le montant sera fixé au cas par cas en fonction du projet, dans la limite de 31 000 €. L'octroi de ce prêt relève de la seule responsabilité du réseau commercial BAP. En cas de réintégration anticipée à LCL, il n'est pas exigé de remboursement par anticipation du prêt.

3. Projet salarié

Le collaborateur bénéficie d'un congé Longue Durée de 2 ans non renouvelable, à compter de la date de départ en congé.

Le collaborateur peut utiliser l'épargne figurant à son Compte Epargne Temps pour financer tout ou partie du maintien de sa rémunération pendant le congé dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise relatif au CET.

Le collaborateur doit informer LCL au moins trois mois avant l'échéance du congé de sa décision, soit de démissionner, soit de réintégrer LCL. Dans ce dernier cas, il retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans sa direction d'origine.

Le congé peut être interrompu avant son échéance, à l'initiative du collaborateur, s'il démissionne de LCL.

3.3.1. Appui à la construction et à la conduite du projet

Le pôle Mobilité est chargé d'apprécier la viabilité du projet, au regard notamment de la présentation d'une lettre d'engagement ou d'un contrat de travail prévoyant une embauche en contrat à durée indéterminée hors groupe CA sa et secteur banque et assurance, ou d'un agrément d'assistante maternelle assorti d'un engagement de confier la garde d'un enfant.

Les différentes étapes sont les suivantes :

- . Entretien conseil avec un conseiller mobilité (motivations, aptitudes pour le poste...)
- . Étude de la pérennité de l'emploi (qualité du recruteur ...)
- . Validation collégiale du projet par le comité de validation, notamment vérification de l'existence d'un Contrat à durée indéterminée (hors secteur bancaire) matérialisé par un contrat de travail écrit ou par une promesse d'embauche.

3.3.2. Aides financières

Le collaborateur dont le projet a été validé par le pôle mobilité peut bénéficier d'une aide financière qui se compose :

- **d'une indemnité de départ en congé d'un montant forfaitaire de 8 000 €**, quel que soit le régime de travail du collaborateur.
Cette indemnité est soumise aux règles sociales et fiscales en vigueur au moment de son versement. A la date de parution de la présente note d'application, cette indemnité est soumise aux cotisations et contributions sociales obligatoires ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.
- **d'une allocation de différentiel de salaire s'il y a une baisse de rémunération dans le nouvel emploi salarié**, c'est-à-dire dans le cas où le collaborateur perçoit, dans son nouvel emploi, à temps de travail égal, une rémunération brute annuelle (RBA) inférieure à celle dont il bénéficiait chez LCL au moment de son départ.

Cette allocation a pour objet de compenser le différentiel de salaire, dans la limite de 650 € bruts par mois pour un temps plein. Ce plafond est proratisé en fonction du temps de travail dans le nouvel emploi.

L'allocation, soumise aux contributions et cotisations sociales obligatoires et à l'impôt sur le revenu, est versée tant qu'existe un différentiel de salaire et en tout état de cause dans la limite de la durée du congé sabbatique, soit deux ans maximum.

Son montant est éventuellement ajusté en fonction de l'évolution de la rémunération dans le nouvel emploi pendant la durée du congé Longue Durée

Le versement de l'allocation est interrompu si le collaborateur démissionne de LCL ou de son nouvel emploi avant la fin du congé Longue Durée.

3.3.3. Retour anticipé

Le collaborateur bénéficiant d'un congé Longue Durée dans le cadre de ce dispositif peut réintégrer LCL par anticipation en cas de rupture de son contrat de travail à l'initiative du nouvel employeur.

Cette réintégration s'effectue dans un délai maximum d'un mois à compter de la date de réception de la demande du collaborateur. Ce dernier retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans sa direction d'origine.

Dans ce cas, l'indemnité de départ accordée est remboursable partiellement selon les modalités suivantes :

- 3000 € si la réintégration intervient au cours des 12 premiers mois,
- 1 500 € si elle intervient au cours des 12 mois suivants.

