



## Jours de « congé supplémentaire »

Cela faisait un an que **FO LCL** se battait pour que le droit à congés supplémentaires appelé également « jour(s) de fractionnement » soit respecté chez LCL.

Beaucoup de salariés de la Banque pensaient que, suite à la dénonciation de l'ancienne et à l'instauration en 2000, de la nouvelle et actuelle Convention Collective de la Banque (AFB), les jours supplémentaires de congés n'existaient plus.

Si effectivement, les jours dits « d'hiver » ont disparu dans l'actuelle Convention Collective, il n'en demeure pas moins que le potentiel de 2 jours pour fractionnement des congés, lui, **est inscrit dans le Code du Travail et s'impose donc à toute entreprise en France.**

Après avoir usé d'arguments fallacieux comme :

- Le fractionnement doit être à la demande expresse de l'employeur,
- Il faut avoir posé 15 jours de C.A. pendant la période dite « d'été » pour en bénéficier,
- Il faut avoir fait constater ce droit avant le 31 décembre pour épargner ces jours supplémentaires sur le CET sinon c'est perdu,

la direction, devant la menace de recours juridique brandie par **FO LCL**, est revenue à de meilleures intentions.

Lors du CCE du 15 septembre dernier, la direction s'est résignée à redéfinir les conditions suivantes :

Afin de bénéficier de jours de fractionnement, il faut :

- Avoir pris **10 jours consécutifs de C.A. durant la période dite « d'été »** (1er mai - 31 octobre)
- **Ne pas avoir pris plus de 15 jours de C.A. en période dite « d'été »** pour obtenir 2 jours
- **Ne pas avoir pris plus de 18 jours de C.A. en période dite « d'été »** pour obtenir 1 jour

En attendant l'intégration de la gestion des jours supplémentaires dans le nouveau système informatique de paie (prévue début 2013), ainsi que dans CieL, la Direction prévoit d'informer votre manager sur les droits que vous avez éventuellement obtenus à compter du 1er novembre, date à laquelle le droit à jour(s) de fractionnement peut être constaté.

**Dès le 1er novembre**, vous pourrez donc prendre votre ou vos jour(s) supplémentaire(s) de congé **impérativement avant le 31 décembre** ou l'(es) épargner dans le CET **jusqu'au 31 janvier de l'année N+1.**

Sachez que si la prise des congés annuels est certes à la main de l'employeur, **ce dernier a l'obligation de vous permettre de les prendre.** De plus, l'employeur ne peut vous obliger à renoncer individuellement à vos jours supplémentaires.

*Notice de la Direction disponible auprès de **FO LCL.***

## Options du contrat « Prévoyance »



Tout salarié de LCL est couvert par un régime obligatoire de prévoyance, qui vient en complément de la protection de la Sécurité Sociale et de celle issue de la Convention Collective AFB.

Ce régime est composé :

- d'un socle de garanties commun à tous les assurés, lequel prévoit de compléter les revenus en cas d'arrêt de travail et de verser un capital en cas de décès.
- de **5 garanties additionnelles soumises à votre libre choix, selon votre situation personnelle et familiale.**

Un total de 36 points est réparti au départ de façon identique à tout salarié :

- **12 points** : Indemnité complémentaire en cas d'arrêt de travail
- **24 points** : Capital décès.

Le nouvel embauché a 6 semaines à compter de la fin de sa période d'essai pour modifier cette répartition standard.

Après 3 ans consécutifs de couverture (sauf cas exceptionnels\*), vous avez la possibilité de modifier la répartition de vos 36 points **avant le 1er novembre de chaque année** pour application au 1er janvier de l'année suivante.

Par contre, vous pouvez changer le(s) bénéficiaire(s) à tout moment.

**Les 5 garanties additionnelles sont :**

1. **Couverture partielle de franchise (12 pts)**
2. Indemnité complémentaire arrêt de travail (4 à 16 pts)
3. Rente éducation enfants\*\* (10 pts)
4. Rente au conjoint survivant de - **55 ans** (13 pts)
5. Capital décès (1 à 28 pts)

Afin de connaître la répartition actuelle de vos points, rendez-vous dans CieL - mon dossier administratif RH - Prévoyance.

**Pour la modifier, envoyez un message au CSPP.**

\* suite à un heureux événement (naissance, adoption, mariage, PACS, un douloureux moment (décès, divorce, rupture PACS), si votre enfant n'est plus à charge, si vous changez d'unité vers ou hors Alsace Moselle ou Monaco, les modifications prennent effet à date de réception de la demande accompagnée des justificatifs.

Un salarié bénéficiant d'une prestation d'incapacité temporaire totale ou d'une invalidité permanente, peut modifier à tout instant les garanties 3, 4 et 5.

\*\* enfants de - de 21 ans ou - de 26 ans si étudiant.

Alors, avant l'hiver, pensez à bien vous couvrir !