



# INFO PRATIC

Mars 2018

## LA RETRAITE

### DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE



**62 ans** c'est l'âge possible de départ en retraite pour les personnes nées à partir de 1955 et ce, même si vous n'avez pas le nombre de trimestres requis pour une retraite à taux plein. Dans ce cas, votre pension sera minorée (1,25% par trimestre manquant).

Pour obtenir le taux plein, vous devez avoir validé un nombre de trimestres selon votre année de naissance (ex : né en 58, 59 ou 60 : 167 trimestres minimum).

Dispositif « carrière longue » : si vous avez commencé à travailler très jeune (16, 17 ou 20 ans), vous pouvez bénéficier d'un départ anticipé (à partir de 56 ans) selon votre situation (année de naissance, nombre de trimestres cotisés).

Certaines situations (comme le handicap) permettent également de bénéficier d'un départ anticipé.

## CALCULER L'INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE

Chez LCL, elle est égale à l'indemnité légale de licenciement **plafonnée à 6 mensualités** :

1. Définir la mensualité servant de base de calcul selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- **1/12<sup>ème</sup>** de la rémunération (RBA + variable individuel + primes y compris celle liée à la médaille du travail) des 12 mois précédant le départ
- **ou 1/3** de la rémunération des 3 derniers mois. Dans ce cas, 13<sup>ème</sup> mois, primes et variable individuel des 12 derniers mois sont à proratiser (3/12<sup>ème</sup>)

L'intéressement/participation ne rentrent pas dans le calcul de la mensualité.

2. Calculer le montant de l'indemnité de base :

- **1/4** de mensualité par année d'ancienneté **jusqu'à 10 ans**
- **+1/3** de mensualité par année d'ancienneté **à partir de la 11<sup>ème</sup> année**

3. Appliquer le plafond de 6 mensualités au point 2. ci-dessus



### EXEMPLE

Prenons un salarié dont la RBA est de 30.000 € et la rémunération variable individuelle annuelle cumulée, de 3.000 €. Il a bénéficié d'un virement de performance de 1.000 € en mars et d'une mesure salariale de 1.000 € au 1<sup>er</sup> octobre. Il quitte l'entreprise le 1<sup>er</sup> janvier après 44 années passées chez LCL.

Calcul de la mensualité de base :

- **1/12<sup>ème</sup>** : 30.000 € + 3.000 € + 1.000 € + 307,69 € (MSI 1.000 €/13 et x 4) = 34.307,69 € / 12 = 2.858,97 €
- **1/3** : 7.750 € (3/12<sup>ème</sup> RBA 31.000 €) + 750 € (3/12<sup>ème</sup> 3000 €) + 250 € (3/12<sup>ème</sup> VP 1000 €) = 8.750 € / 3 = 2.916,67 €

Dans ce cas, la règle du 1/3 est plus avantageuse (effet MSI d'octobre).

- **1/4** de 2.916,67€ x 10 = 7.291,67€
- **+ 1/3** de 2.916,67€ x 34 = 33.055,59€
- **Total** : 40.347,26 €
- **Plafond de 6 mensualités** : 17.500,02€

### Salariés en invalidité

Si LCL vous a mis de côté, n'attendez pas l'âge de votre départ en retraite. LCL doit vous licencier pour inaptitude et vous verser l'indemnité de licenciement pour motif non disciplinaire qui peut atteindre 18 mois pour un technicien et 24 mois pour un cadre.

**FISCALITÉ** Taxes  
Déclaration CSG  
Contribution Impôts Taux  
Cotisations

### RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INDEMNITÉ

A ce jour, l'indemnité de **départ** en retraite est intégralement soumise à l'Impôt sur le Revenu.

Elle est également assujettie aux cotisations sociales et à la CSG-CRDS

Contribution Impôts Taux  
Cotisations

## Malus sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019

Cette façon habile de repousser l'âge de la retraite a été instaurée par l'accord interprofessionnel du 30 octobre 2015 signé par Medef, CGPME, UPA, CFTD, CFTC, CFE /CGC (SNB) . **FO** a refusé de valider ce recul social.

En revanche, si le salarié diffère son départ d'au moins 2 ans, il bénéficiera d'un bonus mais uniquement pendant un an : 10% pour 2 ans de report, 20% pour 3 ans et 30% pour 4 ans. Cherchez l'erreur.

Tout salarié né à partir de 1957 qui décide de partir en retraite dès qu'il peut prétendre au taux plein du régime de base, verra sa **pension complémentaire** amputée de 10% durant 3 ans (sauf rares exceptions). Seule issue pour échapper à ce raboutage : travailler un an de plus.

# DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE PSE



Réservé uniquement aux salariés du réseau Retail hors CRC (accord PSE du 21 novembre 2014 non signé par FO LCL) jusqu'au 31 décembre 2018.

Si vous remplissez les conditions d'éligibilité, vous pouvez prétendre à l'indemnité spécifique PSE.

## CALCULER L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE

1. Définir la mensualité servant de base de calcul selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- 1/12<sup>ème</sup> de la rémunération (RBA + variable individuel + primes y compris celle liée à la médaille du travail) des 12 mois précédant le départ
- ou 1/3 de la rémunération des 3 derniers mois. Dans ce cas, 13<sup>ème</sup> mois, primes et variable individuel sont à proratiser (3/12<sup>ème</sup>)

L'intéressement/participation ne rentrent pas dans le calcul de la mensualité.

2. Calculer le montant de l'indemnité de base :

- 1/5<sup>ème</sup> de mensualité par année d'ancienneté
- + 2/15<sup>ème</sup> de mensualité par année d'ancienneté à partir de la 11<sup>ème</sup> année

3. Appliquer le plafond de 6 mensualités au point 2. ci-dessus

4. Ajouter 3 mensualités

## EXEMPLE

Reprenons l'exemple figurant au recto : RBA de 30.000 €, rémunération variable individuelle annuelle cumulée de 3.000 €, virement de performance de 1.000 € en mars et mesure salariale de 1.000 € au 1<sup>er</sup> octobre. Le salarié quitte LCL le 1<sup>er</sup> janvier après 44 années de bons et loyaux services.

1. Reprise de la mensualité la plus avantageuse soit 2.916,67€

2. Calcul du montant de l'indemnité

- 1/5<sup>ème</sup> de 2.916,67 € = 583,33 € x 44 = 25.666,52 €
- 2/15<sup>ème</sup> de 2916,67 € = 388,89€ x 34 = 13.222,26€
- Total : 38.888,78 €

3. Application du plafond des 6 mois

- 2916,67 € x 6 = 17.500,02€

4. Ajout de 3 mensualités

- 2916,67 € x 3 = 8.750,01 € + 17.500,02€ = 26.250,03 €

A ce jour, cette indemnité est défiscalisée et non soumise aux cotisations sociales.

## MISE À LA RETRAITE

(à partir de 65 et jusqu'à 69 ans)

LCL doit vous proposer de partir à la retraite dès que vous avez atteint l'âge vous permettant de bénéficier **automatiquement** d'une pension à taux plein (quel que soit le nombre de trimestres validés). Cet âge varie, en fonction de la date de naissance du salarié, dans les conditions suivantes :

Année de naissance	Age de départ à la retraite à taux plein automatique
Avant juillet 1951	65 ans
Juillet à décembre 1951	65 ans et 4 mois
1952	65 ans et 9 mois
1953	66 ans et 2 mois
1954	66 ans et 7 mois
1955 ou après	67 ans

3 mois avant la date possible de départ et, par la suite, jusqu'à vos 69 ans, 3 mois avant chaque anniversaire (même si vous ne voulez pas le fêter !), LCL doit vous écrire pour savoir si vous souhaitez exercer vos droits à retraite. **LCL ne peut pas vous mettre à la retraite sans votre accord.**

En cas d'acceptation de la proposition, le calcul de l'indemnité de mise à la retraite est identique à l'indemnité de départ volontaire à la retraite. Par contre, **l'indemnité de mise à la retraite n'est pas plafonnée.** De plus, cette indemnité n'est ni soumise à l'impôt sur le revenu, ni assujettie aux cotisations sociales.

## À partir de 70 ANS

LCL a le droit de vous mettre à la retraite d'office, votre accord n'est pas nécessaire... Bon, à 70 ans, il est peut-être tout de même temps d'en profiter, non ? Car même si l'espérance de vie rallonge, à un moment donné ...

## DANS NOTRE EXEMPLE



Indemnité de mise à la retraite (à partir de 65 ans) : 7.291,67 € + 33.055,59 € = 40.347,26 €

Indemnité de départ à la retraite (hors PSE) : 6 x 2.916,67 € = 17.500,02 €

Indemnité de départ à la retraite (PSE) : 9 x 2.916,67 € = 26.250,03 €

## L'INFO EN + : LE CONTRAT DE GÉNÉRATION ET L'ÉGALITÉ PRO

(accords disponibles sur notre site fo-lcl.fr)

FO LCL, signataire de ces deux accords, vous rappelle l'existence :

- de 2 temps partiels aidés : 80% payés 85% et 90% payés 95% avec maintien des cotisations retraite base temps plein (voir conditions d'éligibilité sur fo-lcl.fr / accords LCL / contrat de génération)
- d'une formation « bien vivre sa retraite » à demander auprès de votre GRH dans les 12 mois qui précèdent votre départ en retraite. N'hésitez pas, soyez acteur de ce « tremplin » pour votre future vie
- la possibilité d'accéder au télétravail pour les fonctions support des réseaux commerciaux et du siège à partir de 50 ans et à tout âge au regard de la structure familiale et des difficultés rencontrées. FO LCL continue de demander l'élargissement des populations éligibles.