

La monétisation

Epargne salariale

- Alimentation du Plan d'Epargne Entreprise (PEE)
- Alimentation du Plan d'Epargne de Retraite COLlectif (PERCO)
- Financement d'une augmentation de capital réservée aux salariés

Rachat de trimestres

- Rachat de trimestres de cotisations retraite sous conditions et sur présentation de justificatifs

Autres cas d'indemnisation

- Décès, invalidité, perte d'emploi du conjoint ou cosignataire d'un PACS
- Invalidité du salarié
- Invalidité d'un enfant à charge
- Surendettement (produire lettre de recevabilité)
- Mariage ou conclusion d'un PACS
- Naissance ou adoption d'un enfant
- Divorce ou dissolution d'un PACS
- Acquisition ou agrandissement de la résidence principale

La demande de déblocage est à effectuer **dans les 6 mois suivant l'événement** et sur présentation de justificatifs.

Possibilité après examen, au cas par cas, d'un déblocage pour un événement ayant une répercussion grave sur les ressources du salarié (soumis à accord RH).



Fiscalité

Attention : les sorties monétaires sont soumises aux charges sociales et à l'Impôt sur le Revenu (sauf transfert vers le PERCO).

L' inFO en +

Grâce à l'action en justice de **FO LCL**, cet avenant entérine enfin **la majoration de l'indemnisation de 37 ou 34 %, et ce pour tous les motifs.**

Fermeture - transfert

En cas de rupture du contrat de travail (retraite, démission, licenciement, décès), le salarié (ou ses ayant-droits) perçoit une indemnité correspondant à l'ensemble des droits acquis sur le CET.***

En cas de **détachement** dans une filiale, le salarié a la possibilité de fermer son CET et perçoit également une indemnité correspondant aux droits acquis.***

En cas de mobilité dans le groupe Casa, s'il existe un CET dans l'entité d'accueil, la valeur du compte peut être transférée avec l'accord du nouvel employeur. Sinon, le CET sera liquidé dans les conditions prévues.



L'indépendance qui nous rassemble

INFO MEMENTO

Le Compte Epargne Temps



Prendre ses congés assure un bon équilibre de vie

*** Modalités d'indemnisation précisées à l'article 5.3 de l'accord disponible sur www.fo-lcl.fr. L'indemnisation est calculée selon la formule de calcul défendue par **FO LCL**.

L'Épargne

Le Compte Épargne Temps permet à chaque salarié d'épargner les jours de Congés Annuels (CA), de RTT (entreprise et salarié), les jours de fractionnement éventuels et les Repos Compensateurs (RC) non utilisés.

L'ouverture du CET est déclenchée par la première saisie d'alimentation dans « Self Service ». L'alimentation se fait de la même façon.

Depuis le 01/01/2017

Plafond annuel d'épargne

Salariés - de 50 ans : **10 j maxi ***

⇒ CA : 5 j maxi / an

⇒ RTT : 10 j maxi / an

Salariés 50 ans et + : **12 j maxi ***

⇒ CA : 5 j maxi / an

⇒ RTT : 12 j maxi / an

L'âge s'apprécie **en année civile**. Exemple : un CLP né en 1967, quelle que soit sa date de naissance, peut épargner jusqu'à 12 jours en 2017.

Bon à savoir

Les jours non pris en 2017 pourront être épargnés dès le 1er janvier 2018.

Ce sont bien les nouveaux plafonds indiqués ci-dessus qui s'appliquent.

* Le plafond est porté à **20 jours** si au moins **4 mois** d'absence dans l'année (maladie, maternité...) ou si absence depuis au moins deux mois au 31 décembre (salariés en forfait heures) ou au 31 mars (salariés en forfait jours).



Date limite d'épargne

- Techniciens et Cadres intégrés :

31 janvier de l'année N + 1

- Cadres au forfait jours :

30 avril de l'année N + 1

Plafond global d'épargne

Depuis le 31 janvier 2017, impossibilité d'épargner si le CET comptabilise au moins :

- 65 jours** pour les salariés de **moins de 50 ans**
- 100 jours** pour les salariés de **50 ans et plus**

Le conseil FO LCL

Si le CET permet plus de souplesse dans la gestion et l'utilisation des congés, repos et RTT, chaque salarié doit **avant tout** prendre ses jours de congés annuels et RTT.

Posez vos jours de Congés Annuels et épargnez plutôt vos jours de RTT. Les jours de CA épargnés ne peuvent être utilisés **qu'en congés** et **jamais en monétaire**.

Pour **FO LCL**, l'alimentation du CET procède d'une démarche individuelle, sachant qu'à défaut, **les jours non pris et non épargnés seront perdus** (sauf cas exceptionnels).

L'utilisation en congés

Congé ponctuel

De 1 jour à moins de 1 mois, de date à date. À saisir directement dans « Self Service » **après apurement** des jours de CA et RTT de l'année en cours.

Congé pour convenance personnelle

De 1 à 4 mois, de date à date.

Soumis à accord hiérarchique avec délai de prévenance de 3 mois.

Congé de longue durée **

- Congé Individuel de Formation ***
- Congé de solidarité internationale ***
- Congé pour création d'entreprise
- Congé sabbatique

Congé lié à la famille **

- Congé parental d'éducation
- Congé de soutien familial ***
- Congé de solidarité familiale ***
- Congé de présence parentale ***

Congé de fin de carrière ***

Ce congé est de droit sous réserve d'un délai de prévenance d'au moins 4 mois. Il précède directement le départ à la retraite.

** Délai de prévenance et conditions à remplir selon dispositions légales en vigueur.

*** Ces congés sont abondés de 15% par LCL.



Le congé programmé régulier

Afin de favoriser l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, **FO LCL** a obtenu une utilisation des droits épargnés sous la forme de ce nouveau congé.

Celui-ci permet de planifier, en accord avec la hiérarchie et dans la limite des droits épargnés :

- 1/2 journée d'absence par semaine
- 1 journée d'absence par semaine
- 1 journée d'absence toutes les deux semaines

Ce congé hebdomadaire ou « quinzomadaire » permet au salarié de « bosser » à 80 ou à 90%, tout **en gardant le statut de salarié à temps plein** et donc les avantages liés (rémunération, intéressement / participation, droits à congés, ...).

Ce congé et la détermination des jours de repos sont soumis à accord hiérarchique avec un délai de prévenance de 2 mois.

Don de jours

FO LCL a signé un accord sur le don de jours chez LCL. La loi permettait déjà le don de jours au profit d'un autre salarié dans le cas d'une maladie grave d'un enfant. Grâce à cet accord, cette possibilité est étendue au salarié dont le conjoint est malade. Un fond de solidarité est également mis en place, abondé de 50 jours au départ par LCL.