



## La MOBILITE chez LCL

**Annule et remplace la circulaire de janvier 2006**

### Rappel du contexte :

Suite aux importantes évolutions, les dispositions relatives à la mobilité géographique en vigueur chez LCL ont fait l'objet d'aménagements importants en janvier 2006. En effet, le contexte de l'emploi et les attentes des clients, de plus en plus pointues, ont généré des besoins accrus de professionnalisation dans tous les domaines, et en particulier pour le secteur bancaire.

Par ailleurs, ces dernières années, les attentes des collaborateurs ont elles aussi changé, sensiblement marquées par une volonté plus forte d'effectuer une grande partie du parcours professionnel dans la région de son choix et le souci d'un équilibre familial préservant l'emploi du conjoint.

Ce contexte a donc conduit la Direction des Ressources Humaines à mener une politique de recrutement et de gestion qui privilégie les mouvements au sein d'une même région et une mobilité fonctionnelle favorisant la professionnalisation des collaborateurs.

Au-delà de cette politique générale, certains besoins spécifiques sont toutefois identifiés et font l'objet d'une politique de gestion de la mobilité adaptée. :

- couvrir un poste d'encadrement à haut niveau de responsabilité
- couvrir un poste d'expertise ou une mission particulière
- couvrir un poste sur une zone géographique en déficit de ressources
- favoriser les parcours formateurs des collaborateurs à potentiel.

L'ensemble de ces éléments a amené la DRH à adapter les dispositions relatives à la mutation d'un collaborateur à l'initiative LCL, en distinguant deux types de mouvements justifiant des mesures d'accompagnement appropriées :

- la **Mutation avec déménagement**
- la **Mobilité nationale**

Les dispositions adoptées en janvier 2006 visaient ainsi à :

- Privilégier une gestion de proximité de la mobilité,
- Simplifier certaines règles de calcul,
- Maintenir des conditions financières attractives lors d'une mutation avec déménagement,
- Harmoniser les pratiques locales des conditions d'amortissement de l'autorisation de dépense,

### Mise à jour 2008:

Après deux années d'application, il est apparu nécessaire de procéder à quelques aménagements de la circulaire qui visent aussi à renforcer la conformité de notre dispositif à la législation sociale et fiscale.

Par ailleurs, pour répondre à certains besoins de gestion, il a été décidé de compléter le dispositif par une formule supplémentaire correspondant à un troisième type de mouvement dénommé :

- la **Mutation sans déménagement (Hors Ile de France)**

### Actualisation janvier 2010

**Outre la revalorisation de la grille d'autorisation de dépense, cette nouvelle version complète et précise certaines modalités d'application**

# **LA MUTATION SANS DEMENAGEMENT** **(hors Ile de France)**

## **Les principes**

## **Dispositions relatives à la mutation du collaborateur**

# LA MUTATION SANS DEMENAGEMENT (hors Ile de France)

## Les principes

### Les principes

Pour bénéficier des conditions décrites ci-après, la mutation du collaborateur doit :

- être à l'initiative LCL,
- 
- entraîner une distance de trajet du domicile vers le lieu d'affectation (aller simple) **supérieure ou égale à 50 km et/ou** entraîner un temps de transport du domicile vers le lieu d'affectation (aller simple) **supérieur ou égale à 1 heure**

# LA MUTATION SANS DEMENAGEMENT

(hors Ile de France)

## Dispositions relatives à la mutation sans déménagement du collaborateur

OBJET	PRECISIONS
<b>INDEMNITE FORFAITAIRE</b>	<p>Les collaborateurs qui seraient amenés, pour des raisons personnelles sérieuses, à <b>renoncer à déménager</b>, sous réserve de l'accord de la RH locale et sur proposition de la hiérarchie se verront attribuer une prime forfaitaire unique de <b>5 000 €</b>.</p> <p>Si ultérieurement, dans un délai maximum de 3 ans, ils décident de déménager pour se rapprocher de leur lieu d'affectation, ils bénéficieront des dispositions de la mutation avec déménagement, mais l'indemnité forfaitaire de changement de résidence qui leur sera alors versée sera réduite des 5 000 € déjà versés.</p> <p>L'indemnité est assujettie aux cotisations sociales et soumise à l'impôt sur le revenu.</p> <p>Aucun remboursement de frais de transport ou autre ne sera pris en charge (indemnités kilométriques comprises).</p>

# **LA MUTATION AVEC DEMENAGEMENT**

## **Les principes**

**Dispositions relatives à la mutation et à l'emménagement du collaborateur**

**Dispositions relatives à l'emploi du conjoint et à la scolarité des enfants**

# LA MUTATION AVEC DEMENAGEMENT

## Les principes

### A. Les principes

Pour bénéficier des conditions décrites ci-après, la mutation du collaborateur doit :

- être à l'**initiative LCL**,
- entraîner une distance de trajet du domicile vers le lieu d'affectation (aller simple) **supérieure ou égale à 50 Km**
- **et/ou** entraîner un temps de transport du domicile vers le lieu d'affectation (aller simple) **supérieur ou égal à 1 heure 30 pour les départements franciliens, 1 heure pour la Province**,
- et/ou nécessiter, à l'appréciation LCL, un changement de résidence de telle façon à ce que le temps de transport domicile / lieu d'affectation devienne inférieur, après déménagement à 1 heure pour les départements franciliens et 30 mn pour la Province.

### B. Les dispositions

La mutation avec déménagement comporte deux types de mesures :

- Le remboursement des frais de séjour et des frais de transport entre la date de mutation et l'emménagement ainsi que la prise en charge des frais de déménagement dans les conditions décrites ci-après.
- Le versement d'une indemnité forfaitaire de changement de résidence..

# LA MUTATION AVEC DEMENAGEMENT

## Dispositions relatives à la mutation et à l'emménagement du collaborateur

OBJET	PRECISIONS
<b>INDEMNITE FORFAITAIRE DE CHANGEMENT DE RESIDENCE</b>	<p>☞ <b>Montant :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Techniciens <span style="float: right;">14 400 €</span></li> <li>- Cadres <span style="float: right;">17 600 €</span></li> </ul> <p>- Majoration par ascendant ou enfant scolarisé à charge effective du collaborateur : <span style="float: right;">1 070 €.</span>            Cette majoration est doublée à partir du 3<sup>ème</sup> enfant scolarisé à charge effective du collaborateur.            La majoration par ascendant et/ou enfant à charge est due à la seule condition que ceux-ci suivent le mobile dans son nouveau logement</p> <p>☞ <b>Majoration pour les mouvements de Province vers Ile de France</b>            Une majoration est versée, d'un montant égal à l'indemnité forfaitaire de changement de résidence, ce qui porte le versement total à <b>28 800 €</b> pour un technicien et à <b>35 200 €</b> pour un cadre.            Le paiement de cette indemnité est conditionné par la production du bail locatif ou de l'attestation notariée d'achat du logement objet de la résidence principale ainsi que de la réception de la facture de déménagement.            L'indemnité est assujettie aux cotisations sociales et fiscales.</p>
<b>CONGE DE MUTATION ET DE DEPLACEMENT</b>	<p>Pour chaque mutation entraînant un changement de domicile, le collaborateur bénéficie d'un congé de 4 jours rémunérés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2 jours au titre de la mutation, qui doivent être pris entre la décision de mutation et le déménagement effectif,</li> <li>▪ 2 jours à prendre au moment même du déménagement.</li> </ul>
<b>FRAIS DE SEJOUR</b>	<p>☞ Se référer aux règles de remboursement des frais de mission en vigueur chez LCL.</p> <p>☞ Les conditions sont valables pendant 3 mois et concernent le collaborateur mobile seul. A titre exceptionnel, au-delà de 3 mois, des solutions adaptées seront recherchées en cas de difficulté liée à la scolarité des enfants en accord avec les Ressources Humaines.</p>
<b>FRAIS DE TRANSPORT</b>	<p>☞ LCL prend en charge les frais de transport :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- du collaborateur rejoignant sa famille en fin de semaine,</li> <li>- du collaborateur et/ou de son conjoint lors de la recherche du logement (dans la limite de 2 déplacements),</li> <li>- de la famille à l'occasion de son installation dans sa nouvelle résidence et au moment de son emménagement uniquement.</li> </ul> <p>☞ Se référer aux règles en vigueur chez LCL concernant les voyages (train et avion)</p> <p>☞ Le collaborateur est autorisé à utiliser son véhicule personnel sous réserve de l'acceptation de la RH locale sur proposition de sa hiérarchie. En cas de non-acceptation, le collaborateur est remboursé sur la base du tarif SNCF 2<sup>ème</sup> classe.</p>
<b>FRAIS DE DEMENAGEMENT DU MOBILIER</b>	<p>☞ Les frais de déménagement, dans la limite d'un déplacement en Métropole sont pris en charge par LCL.</p> <p>☞ Le déménagement donne lieu à 2 devis au minimum ordonnancés par le collaborateur.</p> <p>☞ Le règlement est effectué directement sur facture au prestataire par LCL, après acceptation du devis par LCL.</p>

<b>PREAVIS LOCATIF</b>	<p><i>(lorsque le collaborateur est contraint d'acquitter simultanément le loyer de son ancien logement et celui du nouveau)</i></p> <p>Il est pris en charge, dans la mesure où le collaborateur apporte la preuve qu'il a bien pris les dispositions nécessaires pour mettre un terme à son précédent bail dans les délais requis.</p>
<b>CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>	<p>En cas de démission ou de licenciement, le collaborateur rembourse l'indemnité forfaitaire de mutation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ en totalité si la démission ou le licenciement intervient dans les 6 mois qui suivent l'emménagement,</li> <li>▪ à hauteur de 50 % si la démission ou le licenciement intervient entre le 7<sup>ème</sup> et le 12<sup>ème</sup> mois suivant l'emménagement</li> </ul>

*NB : La fiscalisation et l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale ne sont mentionnés que pour les principales prestations.*

# LA MUTATION AVEC DEMENAGEMENT

## Dispositions relatives à l'emploi du conjoint et à la scolarité des enfants

OBJET	PRECISIONS
<b>CONJOINT</b>	
<b>PRECISION</b>	La notion de conjoint est valable dans le cas de la déclaration de mariage, de concubinage et du PACS.
<b>EMPLOI DU CONJOINT</b>	<p><b>Pour les conjoints salariés LCL :</b></p> <p>☞ LCL s'engage à proposer une affectation au conjoint d'un collaborateur faisant l'objet d'une mutation dans le cadre de la Mutation avec déménagement. Si le conjoint accepte la proposition, il perçoit la moitié de l'indemnité forfaitaire de mutation soit :</p> <p style="padding-left: 40px;">→ 7 200 € pour un technicien → 8 800 € pour un cadre</p> <p>Dans le cas particulier de mutations de Province vers l'Île de France, la majoration concerne le conjoint du niveau hiérarchique le plus élevé.</p> <p><u>Exemple pour un couple cadre + technicien :</u></p> <p>17 600 € + 17 600 € + 7 200 € (indemnité) (majoration) (conjoint technicien)</p> <p>☞ Dans le cas où le poste proposé par la Direction ne conviendrait pas à l'intéressé(e), LCL lui accorde un congé avec droit à réintégration pendant la durée de l'affectation du collaborateur muté.</p> <p><b>Pour les conjoints non salariés LCL :</b></p> <p>☞ Si le conjoint souhaite rechercher un nouvel emploi, il peut bénéficier de l'assistance d'un cabinet spécialisé, aux frais de LCL. Toutefois, ce cabinet a un rôle d'assistance et non celui d'obligation de résultat sur l'emploi.</p> <p>☞ Si aucune solution ne peut être trouvée dans un délai d'un an à compter de la perte de l'emploi précédent, LCL procède, sur présentation des justificatifs adressés à la Mobilité Nationale (attestation ASSEDIC de non emploi sans interruption au cours des 12 derniers mois, copie des 12 derniers bulletins de paye), au versement d'une indemnité ponctuelle représentant le tiers du dernier salaire annuel du conjoint, avec un maximum de 15 250 €.</p> <p>L'indemnité est assujettie aux cotisations sociales et fiscales.</p>
<b>FRAIS DE TRANSPORT DU CONJOINT</b>	Si le conjoint (salarié LCL ou non) du collaborateur muté ne peut momentanément accompagner sa famille lors de la mutation, les frais de transport hebdomadaires sont pris en charge par LCL, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les collaborateurs mutés.

<b>ENFANT A CHARGE</b>	
<b>PRECISION</b>	La notion d'enfant signifie enfant pas encore ou toujours scolarisé à charge effective du collaborateur (ce peut être les enfants de chacun des conjoints respectifs) à partir du moment où le ou les parents en assument la charge financière de manière régulière.
<b>SCOLARITE DES ENFANTS A CHARGE EFFECTIVE</b>	<p>Au moment de la mutation, s'il n'existe pas d'établissement d'enseignement secondaire ou universitaire dans la ville d'affectation du collaborateur, ou si la poursuite des études peut être compromise par un changement d'établissement lié au déménagement des parents, la prise en charge de certains frais est assurée jusqu'à l'âge de 25 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à hauteur de la moitié des frais d'internat ou de logement sur justificatifs, ces frais étant diminués de l'APL, avec un maximum de 2 300 € par an et par enfant,</li> <li>- à raison d'un voyage hebdomadaire, pendant la période de scolarité, pour les frais de transport du lieu d'études au domicile des parents.</li> </ul> <p>L'indemnisation se fait sur la base des tarifs SNCF en seconde classe, sur présentation de justificatifs, assujettie aux cotisations sociales et fiscales s'il y a lieu.</p> <p>Dans ce cadre, les enfants objet de cette prise en charge ne peuvent donner lieu par ailleurs à la majoration de l'indemnité forfaitaire de changement de résidence</p>

# **LA MOBILITE NATIONALE**

**Les principes**

**Dispositions relatives au logement du collaborateur**

**Dispositions relatives à la mutation et à l'emménagement du collaborateur**

**Dispositions relatives à l'emploi du conjoint et à la scolarité des enfants**

**Conditions de sortie**

# LA MOBILITE NATIONALE

## Les principes

### **A. Conditions d'entrée dans la mobilité nationale**

Pour bénéficier des conditions décrites ci-après, la mutation du collaborateur sur le périmètre national France avec déménagement doit :

- être à l'initiative LCL **ET**
- nécessiter un changement de résidence en France.

De plus, elle permet de :

- couvrir un poste d'encadrement à haut niveau de responsabilité
- **OU** couvrir un poste d'expertise ou une mission particulière
- **OU** couvrir un poste sur une zone géographique en déficit de ressources
- **OU** favoriser les parcours formateurs des collaborateurs à haut potentiel.

Les évolutions du dispositif de la mobilité nationale visent d'une part à adapter l'environnement et la politique de gestion des Ressources Humaines telles que définies par la DRH, d'autre part à répondre à un souci de simplification de la règle de prise en charge du loyer propriétaire en rendant le système plus lisible et en responsabilisant davantage le collaborateur dans le choix du logement. Il prend en compte les conséquences liées au déménagement, à l'emploi du conjoint et à la scolarité des enfants.

### **B. Conditions de sortie de la mobilité nationale**

La prise en charge totale ou partielle du loyer est assurée par LCL pendant la période de mobilité effective. Elle cesse :

1. Du fait du collaborateur, à l'issue de la cinquième année ou en cas de refus d'une nouvelle affectation au cours de la période de 5 ans ; les règles d'amortissement s'appliquent respectivement au bout de 5 ans ou à compter de la date du refus.
2. Du fait LCL, si, à l'issue de la cinquième année, aucune proposition d'affectation n'est faite entraînant un changement de résidence,
3. Par la cessation ou la suspension du contrat de travail,
4. Par le rachat de l'autorisation de dépense à l'initiative LCL.

Dans les cas 1 et 2 la prise en charge par LCL diminue progressivement selon un système d'amortissement.

# LA MOBILITE NATIONALE

## Dispositions relatives au logement du collaborateur

OBJET	PRECISIONS
<b>L'AUTORISATION DE DEPENSE</b>	
<b>PRINCIPE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ LCL accorde au collaborateur une autorisation de contribution au loyer hors charges du logement appelée <b>Autorisation de Dépense</b>.</li> <li>☞ Le collaborateur prend à sa charge toute différence entre le loyer propriétaire et l'autorisation de dépense différence appelée <b>Différentiel de loyer</b>. Dans le cas où le loyer hors charges propriétaire est inférieur à l'autorisation de dépense, aucun différentiel de loyer ne sera demandé.</li> <li>☞ LCL, signataire du bail, règle la totalité du loyer au propriétaire. Ce loyer ne devra en aucun cas excéder le double de l'autorisation de dépense. Toute dérogation devra faire l'objet d'une autorisation de la ligne métier Gestion des carrières.</li> <li>☞ LCL impute chaque trimestre à terme échu + 1 mois le différentiel de loyer au compte du collaborateur.</li> </ul>
<b>CALCUL DE L'AUTORISATION DE DEPENSE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ L'autorisation de dépense, déterminée en référence au prix de marché, tient compte des trois paramètres suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- le niveau hiérarchique</li> <li>- la composition familiale</li> <li>- la localisation du poste.</li> </ul> </li> <li>Le découpage géographique comporte 3 zones : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zone A : Paris Ile de France</li> <li>- Zone B : Province</li> <li>- Zone C : zone spécifique (micro-marchés) : <ul style="list-style-type: none"> <li>Par Zone C il faut comprendre toute ville, quartier, ou région où il est avéré que le marché est particulièrement "étroit". Cette classification relève de la délégation du RRH d'accueil.</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>Chaque année, à la date anniversaire du bail, l'autorisation de dépense sera automatiquement revalorisée selon l'IRL (Indice de Référence des Loyers) connu à cette date qui s'est substitué à celui de la construction, pour les collaborateurs occupant leur logement.</li> <li>Pour les collaborateurs entrant dans un nouveau logement, la grille d'autorisation de dépense sera revalorisée selon l'indice IRL le 01/01 base de référence 3<sup>ème</sup> Trimestre N-1 : <ul style="list-style-type: none"> <li>tous les deux ans lorsque cet indice ne dépasse pas +5% en un an</li> <li>chaque année lorsque cet indice égale ou dépasse +5% en un an.</li> </ul> </li> <li>☞ La composition familiale s'entend au sens du collaborateur bénéficiaire, son conjoint (e), concubin (e) ou co-signataire d'un PACS, des ascendants ou enfants pas encore ou toujours scolarisés à charge effective du collaborateur (jusqu'à l'âge de 25 ans)</li> <li>☞ Il est admis que le collaborateur, dans le cadre de la mobilité nationale, dont l'enfant ou les enfants ne sont plus à charge dans les conditions décrites ci-dessus, peut bénéficier de l'autorisation de dépense immédiatement au-dessus de sa situation du moment.</li> <li><u>Exemple</u>: Collaborateur marié dont les enfants ne sont plus à charge = autorisation de dépense « Marié + 1 enfant ».</li> <li>☞ Se référer à l'annexe n°1 Grille d'autorisation de dépense</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>DUREE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ La durée de l'autorisation de dépense est de 5 ans à compter de la date effective de l'emménagement (toute nouvelle affectation répondant aux critères de la mobilité nationale est considérée comme point de départ d'une nouvelle période de 5 ans).</li> <li>☞ A l'issue de la 5<sup>ème</sup> année dans la même affectation, se reporter au chapitre Amortissement.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>AVANTAGE EN NATURE CHARGES SOCIALES ET FISCALES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ L'avantage en nature « Logement » est égal à la différence entre la valeur locative foncière brute telle qu'indiquée sur la taxe annuelle d'habitation et le différentiel de loyer (antérieurement appelée la redevance annuelle d'occupation).</li> <li>☞ L'avantage en nature « Logement » est déclaré avec les appointements du collaborateur en décembre.</li> <li>☞ <b>Nota:</b> Pour les collaborateurs quittant leur logement en cours d'année en raison d'une sortie définitive (préretraite, retraite, démission, licenciement), l'avantage en nature sera déclaré avec les appointements servis lors du dernier bulletin de paie, sur une base estimative (base année N -1 revalorisée au prorata du temps de présence).</li> </ul>

<b>ENTREE ET SORTIE DU LOGEMENT</b>	
<p style="text-align: center;"><b>CHOIX DU LOGEMENT</b></p>	<p>Le choix du logement relève de la décision du collaborateur et s'exerce soit par l'intermédiaire d'un organisme spécialisé exclusivement missionné par la DRH – Mobilité Nationale, soit—après recherches personnelles. Le bail est signé par LCL</p>
<p style="text-align: center;"><b>RESERVATION DU LOGEMENT</b></p>	<p>LCL étant le locataire, la réservation s'effectue obligatoirement par la Mobilité Nationale sur demande du collaborateur, après vérification de l'éligibilité et clauses du bail (il est rappelé que tout bail de Robien ou Borloo est à exclure) Toute demande d'annulation de réservation du collaborateur intervenant avant la date de prise à bail l'expose à une réparation à titre de préjudice pouvant aller jusqu'à deux mois de loyer propriétaire pour le cas où LCL serait appelé en paiement  <b>NOTA :</b> Il est toléré jusqu'à un délai d'un mois entre la date de prise à bail et celle de l'entrée du collaborateur dans le logement            En condition préalable et avant toute réservation, le collaborateur doit s'engager à ne pas prendre en location un bien qui serait la propriété d'un membre de son environnement familial proche. Cet engagement devra être faxé au secteur Mobilité Nationale Affectations.</p>
<p style="text-align: center;"><b>A L'ENTREE DANS LE LOGEMENT</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Un bail est établi au nom de LCL personnalisé par la mention obligatoire «à l'usage exclusif de [nom du collaborateur] ».</li> <li>☞ Un état des lieux est effectué en présence du loueur, du collaborateur et avec LCL, représenté par un organisme habilité ou par un huissier, qui donne lieu obligatoirement à la co-signature d'un engagement d'occupation entre LCL et le collaborateur.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>OCCUPATION DU LOGEMENT (Conditions d')</b></p>	<p>Le logement est exclusivement attribué au collaborateur mobile LCL. En conséquence, en cas de séparation ou de divorce, le collaborateur devra impérativement prendre ses dispositions pour ne pas laisser son conjoint et -selon le cas - enfants éventuels dans les lieux. A défaut, le collaborateur LCL sera redevable du loyer propriétaire et charges locatives même s'il n'occupe plus le logement et ce, jusqu'au départ des autres membres de sa famille.</p>
<p style="text-align: center;"><b>A LA SORTIE DU LOGEMENT</b></p>	<p>Au moment de la sortie du collaborateur, compte tenu de l'engagement d'occupation, un état des lieux de sortie est effectué dans les mêmes conditions qu'à l'entrée.            Au cas où des dégradations seraient constatées lors de la sortie, les frais de remise en état seront à la charge du collaborateur.</p>

<p><b>OBLIGATIONS DU COLLABORATEUR</b></p>	<p>Le collaborateur se doit de respecter certaines obligations durant toute la vie du bail, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Fournir annuellement à la Mobilité Nationale une copie de son attestation d'assurance, de sa taxe d'habitation ainsi que de tout contrat d'entretien (chauffage, jardin etc ...)</li> <li>☞ Prévenir impérativement la Mobilité Nationale de toute sortie en respectant le délai de préavis, soit <b>un mois</b> en cas de mutation, et <b>trois mois</b> dans tous les autres cas.</li> </ul> <p>ATTENTION : Tout non respect de ce délai sera au détriment financier du collaborateur mobile</p>
<p><b>CAS PARTICULIERS</b></p>	
<p><b>Propriété d'un bien immobilier dans la nouvelle affectation</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Si le collaborateur ( ou son conjoint ou concubin) possède un bien immobilier dans la ville où il est affecté, lors du mouvement, en aucun cas le bien ne pourra être pris à bail par LCL pour son propre logement.</li> </ul> <p>Si le collaborateur souhaite habiter dans ce bien immobilier, il bénéficiera de la prime de mutation et de la prise en charge du déménagement dans la limite d'un déplacement en Métropole</p>
<p><b>Acquisition d'une résidence principale lors d'un mouvement dans le cadre de la mobilité nationale</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Lorsqu'un collaborateur fait l'objet d'une mutation dans le cadre de la mobilité nationale, et qu'au lieu d'opter pour une résidence en location, il procède à l'acquisition d'un bien immobilier au titre de résidence principale, il bénéficie des règles de la mobilité nationale pour ce qui concerne la prime de mutation, la prise en charge du déménagement, les frais de mise en état du logement (tenant compte de la surface, de la classification et de la composition familiale).</li> </ul>
<p><b>Acquisition d'une résidence principale hors mouvement</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Lorsque l'acquisition immobilière est réalisée par le collaborateur en dehors de la période de changement de poste (une fois supportés par LCL, les frais inhérents à une prise à bail locative ), seuls les frais de déménagement sont pris en charge par LCL. Toutefois, il pourra être procédé au rachat de l'autorisation de dépense dans les conditions prévues au chapitre Rachat.</li> </ul>
<p><b>Modification de la composition familiale -même affectation- (avec déménagement)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ LCL prend en charge uniquement les frais de déménagement, dans la limite d'un déplacement en Métropole, et une enveloppe correspondant au maximum à la moitié des frais de mise en état du logement.</li> <li>☞ L'accord du relogement relève toutefois de la décision de la RH</li> </ul>
<p><b>Relogement imposé par le propriétaire</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ LCL prend en en charge les frais de déménagement dans la limite d'un déplacement en Métropole, les frais de mise en état du logement et une indemnité forfaitaire de mutation égale à une demi-mensualité de salaire base 1 / 13<sup>ème</sup> de RBA.</li> </ul>

*NB : La fiscalisation et l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale ne sont mentionnés que pour les principales prestations.*

# LA MOBILITE NATIONALE

## Dispositions relatives à la mutation et à l'emménagement du collaborateur

OBJET	PRECISIONS
<b>INDEMNITE FORFAITAIRE DE MUTATION</b>	<p>Elle correspond à :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 2,5 mensualités de la Rémunération Brute Annuelle (soit 2,5/13<sup>ème</sup> de RBA) augmentée de 540 € par ascendant à charge et par enfant pas encore ou toujours scolarisé à charge effective du collaborateur.</li></ul> <p>Le montant est porté à 1 080€ à partir du 3<sup>ème</sup> enfant scolarisé à charge effective du collaborateur.</p> <p>La majoration par ascendant et/ou enfant à charge est due à la seule condition que ceux-ci suivent le mobile dans son nouveau logement L'indemnité ne sera toutefois attribuée que passée une période de deux ans entre chaque mutation et conditionnée par l'arrivée dans le logement (sauf célibataire) du conjoint(e), pacsé(e) ou concubin(e). Cette indemnité est assujettie aux cotisations sociales et fiscales.</p> <p><b>Nota</b> : le paiement de l'indemnité est aussi conditionné par la réception préalable de l'engagement d'occupation, du RIB et de l'attestation d'assurance.</p>
<b>CONGE DE MUTATION ET DE DEPLACEMENT</b>	<p>Pour chaque mutation entraînant un changement de domicile, les collaborateurs bénéficient d'un congé de 4 jours rémunérés :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ 2 jours au titre de la mutation, qui doivent être pris entre la décision de mutation et le déménagement effectif,</li><li>▪ 2 jours à prendre au moment même du déménagement.</li></ul>
<b>FRAIS DE SEJOUR</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>☞ Se référer aux règles de remboursement des frais de mission en vigueur chez LCL.</li><li>☞ Les conditions sont valables pendant 6 mois au maximum et concernent le collaborateur mobile seul.</li></ul>
<b>FRAIS DE TRANSPORT</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>☞ LCL prend en charge les frais de transport :<ul style="list-style-type: none"><li>- du collaborateur rejoignant sa famille en fin de semaine,</li><li>- du collaborateur et/ou de son conjoint lors de la recherche du logement (dans la limite de 2 déplacements),</li><li>- de la famille à l'occasion de son installation dans sa nouvelle résidence, limitée toutefois à l'utilisation d'un seul véhicule par foyer.</li></ul></li><li>☞ Se référer à la norme aux règles en vigueur chez LCL concernant les voyages (train et avion).</li><li>☞ Le collaborateur est autorisé à utiliser son véhicule personnel sous réserve de l'acceptation LCL.</li></ul> <p>En cas de non-acceptation, le collaborateur est remboursé sur la base du tarif SNCF 2<sup>ème</sup> classe.</p>

<p><b>FRAIS DE MISE EN ETAT DU LOGEMENT</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Si la mise en état du logement est justifiée, les travaux (papiers peints, peintures intérieures, revêtements de sol effectués impérativement par une entreprise professionnelle) sont pris en charge par LCL dans la limite <b>d'un maximum de 75 € HT par m<sup>2</sup> autorisé</b> en fonction de la composition familiale.</li> <li>☞ La composition familiale s'entend au sens du collaborateur bénéficiaire, son conjoint (e), concubin (e) ou co-signataire d'un PACS, des ascendants ou enfants pas encore ou toujours scolarisés à charge effective du collaborateur (jusqu'à l'âge de 25 ans)</li> <li>☞ Se référer à l'annexe n°2 : Grille de Référence de Surface</li> </ul>
<p><b>FRAIS DE DEMENAGEMENT DU MOBILIER</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Les frais de déménagement, dans la limite d'un déplacement en Métropole, sont pris en charge par LCL.</li> <li>☞ Le déménagement donne lieu à 2 devis au minimum, ordonnancés par le collaborateur</li> <li>☞ Le règlement est effectué directement sur facture au prestataire par LCL, après acceptation du devis par LCL.</li> </ul>
<p><b>PREAVIS LOCATIF</b></p>	<p><i>(lorsque le collaborateur est contraint d'acquitter simultanément le loyer de son ancien logement et celui du nouveau)</i>  Il est pris en charge, dans la mesure où le collaborateur apporte la preuve qu'il a bien pris les dispositions nécessaires pour mettre un terme à son précédent bail dans les délais requis.</p>
<p><b>CAS DE MUTATION AU SEIN DU GROUPE</b></p>	<p><i>Pour des raisons juridiques, sociales et fiscales, en cas de transfert du collaborateur LCL vers une autre entité du groupe, le statut de mobile prend fin. Le logement doit donc être libéré sous un délai de trois mois. Le collaborateur devra se rapprocher de sa ligne métier RH d'accueil pour se faire préciser les conditions de transfert</i>  <i>Au cas où le collaborateur souhaiterait reprendre le bail à son nom à cette occasion, il devra directement négocier avec le propriétaire les termes du nouveau contrat de bail. Il conviendra alors d'adresser une copie de ce dernier à la DRH Mobilité Nationale</i></p>

# LA MOBILITE NATIONALE

## Dispositions relatives à l'emploi du conjoint et à la scolarité des enfants

OBJET	PRECISIONS
<b>CONJOINT</b>	
<b>PRECISION</b>	La notion de conjoint est valable dans le cas de la déclaration de mariage, de concubinage et du PACS.
<b>EMPLOI DU CONJOINT</b>	<p><b>Pour les conjoints salariés LCL :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ LCL s'engage à proposer une affectation au conjoint d'un collaborateur mobile en cas de mutation de ce dernier.</li> <li>☞ Dans le cas où le poste proposé par la Direction ne conviendrait pas à l'intéressé(e), LCL lui accorde un congé avec droit à réintégration pendant la durée de l'affectation du collaborateur muté.</li> </ul> <p><b>Pour les conjoints non salariés LCL :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Si le conjoint souhaite rechercher un nouvel emploi, il peut bénéficier de l'assistance d'un cabinet spécialisé, aux frais de LCL. Toutefois, ce cabinet a un rôle d'assistance et non celui d'obligation de résultat sur l'emploi. Dans ce cas, il convient de contacter la Mobilité Nationale qui agira comme coordonnateur.</li> <li>☞ Si aucune solution ne peut être trouvée dans un délai d'un an à compter de la perte de l'emploi précédent, LCL procède, sur présentation des justificatifs adressés à la Mobilité Nationale (attestation ASSEDIC de non emploi sans interruption au cours des 12 derniers mois, copie des 12 derniers bulletins de paye), au versement d'une indemnité ponctuelle représentant le tiers du dernier salaire annuel du conjoint, avec un maximum de 15 250 €.</li> </ul> <p>L'indemnité est assujettie aux cotisations sociales et fiscales.</p>
<b>FRAIS DE TRANSPORT DU CONJOINT</b>	☞ Si le conjoint (salarié LCL ou non) du collaborateur muté ne peut momentanément accompagner sa famille lors de la mutation, les frais de transport hebdomadaires sont pris en charge par LCL, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les collaborateurs mutés, soit pendant 6 mois maximum.
<b>ENFANT A CHARGE</b>	
<b>PRECISION</b>	La notion d'enfant signifie enfant pas encore ou toujours scolarisé à charge effective du collaborateur, (ce peut être les enfants de chacun des conjoints respectifs), à partir du moment où le ou les parents en assument la charge financière de manière régulière.
<b>SCOLARITE DES ENFANTS A CHARGE EFFECTIVE</b>	<p>S'il n'existe pas d'établissement d'enseignement secondaire ou universitaire dans la ville d'affectation du collaborateur, ou si la poursuite des études peut être compromise par un changement d'établissement lié au déménagement des parents, la prise en charge de certains frais est assurée jusqu'à l'âge de 25 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à hauteur de la moitié des frais d'internat ou de logement, ces frais étant diminués de l'APL avec un maximum de 2 300 € par an et par enfant,</li> <li>- à raison d'un voyage hebdomadaire, pendant la période de scolarité, pour les frais de transport du lieu d'études au domicile des parents.</li> </ul> <p>L'indemnisation se fait sur la base des tarifs SNCF en seconde classe, sur présentation de justificatifs.</p> <p>Dans ce cadre, les enfants objet de cette prise en charge ne peuvent donner lieu par ailleurs à la majoration de l'indemnité forfaitaire de mutation.</p> <p>L'indemnité est assujettie aux cotisations sociales et fiscales.</p>

# LA MOBILITE NATIONALE

## Conditions de sortie

OBJET	PRECISIONS
<b>PRINCIPES</b>	
<b>SORTIE DE LA MOBILITE</b>	<p>☞ <b>A l'issue de la cinquième année sans changement de résidence</b>, résultant ou non d'absences de propositions de mutation, les règles d'amortissement de l'autorisation de dépense s'appliquent.</p> <p>- Après accord conjoint entre la Direction du collaborateur et le Responsable Ressources Humaines, la date de départ de l'amortissement peut être différée d'un an, éventuellement prorogable.</p> <p>☞ <b>En cas de refus d'une nouvelle affectation au cours de la période de 5 ans</b>, les règles d'amortissement s'appliquent à compter de la date du refus. (les cas de refus justifiés par de solides motifs personnels ou familiaux font l'objet d'un examen particulier)</p>
<b>AMORTISSEMENT DE L'AUTORISATION DE DEPENSE</b>	
<b>DUREE</b>	<p>La prise en charge de l'autorisation de dépense cesse à compter de la fin de la 5<sup>ème</sup> année dans la même affectation, et le différentiel à la charge de LCL sera amorti selon les modalités suivantes :</p> <p>☞ Sur 5 ans, à raison de 20% par an</p>
<b>MONTANT</b> (en fonction du nombre de déplacements avec changement de résidence en Mobilité Nationale)	<p>Si le collaborateur a déjà effectué :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Moins de 3 déplacements, l'amortissement s'effectue sur 100% du différentiel à la charge de LCL</li> <li>→ 3 déplacements, sur 80% de ce différentiel</li> <li>→ 4 déplacements, sur 60% de ce différentiel</li> <li>→ 5 déplacements, sur 40% de ce différentiel</li> <li>→ 6 déplacements, sur 20% de ce différentiel</li> </ul> <p>L'intégralité du différentiel à la charge de LCL est conservée par le collaborateur ayant déjà effectué 7 déplacements ou plus, au cours de sa carrière.</p>
<b>RACHAT PAR LCL DE L'AUTORISATION DE DEPENSE</b>	
<b>GESTION</b>	<p>☞ Le rachat ne peut intervenir qu'une fois et qu'à l'initiative LCL, il concerne les collaborateurs qui relèvent de la mobilité nationale et qui n'ont pas fait l'objet de mutation depuis plus de cinq ans. Le collaborateur perd simultanément son statut et son ancienneté de mobile national.</p> <p>☞ La gestion du rachat de mobilité est faite par la DRH Gestion de carrières LCL via les RRH.</p>
<b>DEFINITION</b>	<p>Le rachat est le moyen pour LCL de consentir à un collaborateur qui sort du cadre de la mobilité nationale, une enveloppe financière destinée à financer des travaux dans un logement dont il sera propriétaire ou locataire au titre de sa résidence principale. Cette enveloppe sera toutefois grevée des éventuelles réparations locatives causées par le collaborateur dans son dernier logement.</p> <p>☞ Pour donner lieu à remboursement, les dépenses doivent être engagées dans un délai de 6 mois maximum à compter du déménagement et donner lieu à production de factures dûment acquittées représentatives de travaux effectués par un professionnel. Les factures d'achat de fournitures seules ne sont pas prises en compte.</p>

<p align="center"><b>MONTANT</b></p>	<p>☞ Le montant de cette enveloppe est calculé en fonction de l'autorisation de dépense à la charge de LCL sur les 3 années à venir, suivant la date de rachat en tenant compte éventuellement de l'amortissement à pratiquer. Le montant ainsi défini est divisé par 2 et pondéré en fonction du nombre de déménagement effectué dans le cadre de la mobilité nationale.</p> <p>☞ 1 ou 2 déménagements : autorisation de dépense x 3 années à venir : 2 avec un minimum de 3 000 € et un maximum de 7 500 €  <i>Exemple : autorisation de dépense 4 000 €/an x 3 : 2 = 6 000 €</i>  ☞ <i>Montant de l'enveloppe = 6 000 €</i></p> <p>☞ 3 ou 4 déménagements : autorisation de dépense x 3 années à venir : 2 avec un minimum de 5 000 € et un maximum de 15 000 € .  <i>Exemple : autorisation de dépense 12 000 €/an x 3 : 2 = 18 000 €</i>  ☞ <i>Montant de l'enveloppe = 15 000 €</i></p> <p>☞ 5, 6 ou 7 déménagements : autorisation de dépense x 3 années à venir : 2 avec un minimum de 7 500 € et un maximum de 22 500 € .  <i>Exemple : autorisation de dépense 4 000 €/an x 3 : 2 = 6 000 €</i>  ☞ <i>Montant de l'enveloppe = 7 500 €</i></p>
<p align="center"><b>MODALITES DE VERSEMENT</b></p>	<p>☞ Les factures acquittées sont à adresser pour remboursement à la DRH Mobilité Nationale. Exceptionnellement, règlement direct auprès des entrepreneurs sur présentation de factures et bons à payer.  <i>Les montants repris ci dessus s'entendent TTC.</i></p>
<p align="center"><b>DEMEMAGEMENT</b> <i>(dans le cadre du rachat de la mobilité)</i></p>	<p>☞ Les frais de déménagement, dans la limite d'un déplacement en Métropole, sont pris en charge au titre du rapatriement de fin de carrière. LCL ne prend pas en charge un nouveau déménagement au moment de la mise à la retraite.  <i>Nota : en cas de démission ou de licenciement de chez LCL, le collaborateur rembourse l'éventuel trop perçu si la rupture du contrat de travail intervient dans les 3 ans suivant le rachat.</i></p>
<p align="center"><b>CESSATION OU SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL</b></p>	
<p align="center"><b>CESSATION OU SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL</b></p>	<p>☞ Les compensations liées à la mobilité cessent d'être versées par LCL lors de la cessation ou suspension des relations contractuelles (préretraite, retraite, démission, licenciement, transfert collectif d'activités, congé sabbatique, création d'entreprise, projets externes, etc.).</p> <p>☞ Le collaborateur doit libérer son logement ou prendre le bail à son nom.</p> <p>☞ Les frais de déménagement, dans la limite d'un déplacement en Métropole et d'un seul, sont pris en charge sauf en cas de licenciement et démission.</p> <p>☞ Le déménagement donne lieu à 2 devis au minimum ordonnancés par le collaborateur.</p> <p>☞ Le règlement est effectué directement sur facture au prestataire par LCL, après acceptation du devis par LCL.</p>
<p align="center"><b>INDEMNITE FORFAITAIRE DE MUTATION</b></p>	<p>En cas de démission ou de licenciement, le collaborateur rembourse l'indemnité forfaitaire de mutation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ en totalité si la démission ou le licenciement intervient dans les 6 mois qui suivent l'emménagement</li> <li>▪ à hauteur de 50% si la démission ou le licenciement intervient entre le 7<sup>ème</sup> et le 12<sup>ème</sup> mois suivant l'emménagement</li> </ul>

# ANNEXE N°1

## GRILLE D'AUTORISATION DE DEPENSE (en euros, base mensuelle )

Niveau de classification <b>TECHNICIENS ET CADRES H</b>	Célibataire <sup>1</sup>	Marié <sup>2</sup> sans enfant <sup>3</sup>	Marié <sup>4</sup> avec 1 enfant	Marié avec 2 enfants	Marié avec 3 enfants	Marié avec 4 enfants	Marié avec 5 enfants
Zone A <sup>5</sup>	980	1145	1305	1470	1360	1795	1955
Zone B <sup>6</sup>	465	520	600	685	760	845	925
Zone C <sup>7</sup>	735	845	950	1060	1170	1275	1385

Niveau de classification <b>CADRES I-J-K</b>	Célibataire	Marié sans enfant	Marié avec 1 enfant	Marié avec 2 enfants	Marié avec 3 enfants	Marié avec 4 enfants	Marié avec 5 enfants
Zone A	1085	1250	1410	1575	1735	1900	2060
Zone B	575	625	710	790	870	950	1035
Zone C	845	950	1060	1170	1275	1385	1495

Niveau de classification <b>HORS- CLASSIFICATION</b>	Célibataire	Marié sans enfant	Marié avec 1 enfant	Marié avec 2 enfants	Marié avec 3 enfants	Marié avec 4 enfants	Marié avec 5 enfants
Zone A	1195	1410	1630	1845	2060	2280	2495
Zone B	650	710	820	925	1035	1145	1250
Zone C	1010	1115	1225	1385	1550	1710	1875

Au delà de 5 enfants et par enfant supplémentaire l'autorisation de dépense est majorée de la différence existant entre 4 et 5 enfants.

<sup>1</sup> Célibataire : divorcé, toute personne vivant seule

<sup>2</sup> Marié englobe la situation de mariage ainsi que la situation du PACS, de vie maritale en concubinage déclaré, divorcés en vie maritale

<sup>3</sup> Les enfants à charge effective du collaborateur

<sup>4</sup> Marié avec un ou plusieurs enfants englobe les familles monoparentales, les divorcés ayant la charge effective d'un ou plusieurs enfants

<sup>5</sup> Zone A = Ile de France

<sup>6</sup> Zone B = Province

<sup>7</sup> Zone C = Zone spécifique comme le pays de Gex ou Nice, etc...particulièrement onéreuse à l'habitation

## ANNEXE N° 2

### GRILLE DE REFERENCE DE SURFACE (pour Travaux)

La règle de fixation de la surface du logement est fixée en fonction de la composition familiale.

*La composition familiale s'entend au sens du collaborateur bénéficiaire, son conjoint (e), concubin (e) ou co-signataire d'un PACS, des ascendants ou enfants scolarisés à charge effective du collaborateur (jusqu'à l'âge de 25 ans)*

Situation Familiale	Célibataire <sup>8</sup>	Marié <sup>9</sup> sans enfant <sup>10</sup>	Marié <sup>11</sup> avec 1 enfant	Marié avec 2 enfants	Marié avec 3 enfants
Surface maximale	60 m <sup>2</sup>	80 m <sup>2</sup>	100 m <sup>2</sup>	120 m <sup>2</sup>	130 m <sup>2</sup>
Au-delà du 3 <sup>ème</sup> enfant, la surface du logement est majorée de 10 m <sup>2</sup> par enfant scolarisé à charge effective et permanente vivant au foyer du collaborateur					

<sup>8</sup> Célibataire : divorcé, toute personne vivant seule

<sup>9</sup> Marié englobe la situation de mariage ainsi que la situation du PACS, de vie maritale en concubinage déclaré, divorcés en vie maritale

<sup>10</sup> Les enfants scolarisés à charge effective du collaborateur

<sup>11</sup> Marié avec un ou plusieurs enfants englobe les familles monoparentales, les divorcés ayant la charge effective d'un ou plusieurs enfants