



Le 7 janvier 2022

Avenant n°2 à l'Accord collectif relatif à la couverture santé des salariés de LCL du 21 juin 2017

Entre la société CREDIT LYONNAIS S.A .ci-après dénommée « LCL »

Représentée par Madame Véronique GOUTELLE

Directrice des Ressources Humaines

Et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise :

- **La C.F.D.T.**

Représentée par Monsieur Emmanuel HERGOTT

Délégué Syndical National

- **F.O.**

Représentée par Madame Danielle GOURDET

Déléguée Syndicale Nationale

- **Le S.N.B.**

Représenté par Monsieur Xavier PREVOST

Délégué Syndical National

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'DG', 'EH', 'VU', and a large '10'.

PREAMBULE

LCL a mis en place, par un accord collectif du 17 juin 2017, un nouveau régime complémentaire collectif et obligatoire de remboursement de frais de santé, modifié par avenant n°1 du 20 décembre 2019.

Ce régime est financé par l'employeur et le salarié dans le cadre d'un dispositif contractuel éligible aux aides fiscales et sociales attachées aux contrats responsables, telles que prévues par la législation et réglementation applicable.

Deux modifications majeures viennent impacter aujourd'hui ce régime, nécessitant sa mise en conformité :

- La 1^{ère} modification résulte de l'évolution à compter du 1er janvier 2022 de la ventilation de la rémunération au sein de LCL sur 12 mois, ce qui impacte les règles de financement du régime
- La 2^{nde} modification résulte de la réglementation sociale des régimes de protection sociale complémentaire qui doivent en vertu de l'instruction interministérielle n°DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 prévoir le maintien obligatoire des garanties en cas de suspension indemnisée du contrat de travail.

C'est dans ce contexte que la Direction de LCL et les organisations syndicales représentatives ont décidé d'engager une négociation en vue de mettre à jour l'accord collectif du 17 juin 2017.

Il a donc été décidé ce qui suit en application de l'article L 911-1 du code de la sécurité sociale et des articles L2261-7-1 et L2261-8 du Code du travail.

Article 1 - Modification de l'article 8.1.2 – Assiette de cotisations et modalités de paiement

L'article 8.1.2 est annulé et remplacé comme suit :

L'assiette de cotisation mensuelle est constituée, pour chaque participant au régime, du salaire mensuel brut de base tel que repris sur le bulletin de paye¹, auquel s'ajoutent, le cas échéant, l'allocation complémentaire de Robien² et / ou la contribution financière accordée par LCL aux temps partiels / réduits aidés³ pour les salariés qui en bénéficient. Cette assiette de cotisation permet de prendre en compte l'incidence, en termes de rémunération, des régimes de travail à temps partiel (salariés à temps partiels contractuels ou forfait jours réduits ainsi que salariés en invalidité travaillant à temps partiel).

¹ rubrique de paye ISW (JAP pour les apprentis / IMP pour les salariés en contrat de professionnalisation)

² rubrique de paye CFZ

³ rubrique de paye RCG

Handwritten signatures and initials: DG, EH, V6, and a large stylized signature.

Le montant de la cotisation annuelle au présent régime est constitué par un pourcentage de l'assiette définie ci-dessus.

Cette assiette de cotisation est prise en compte dans les limites suivantes :

- Plancher : 0,63 PASS⁴
- Plafond : 1,47 PASS.

Il en résulte que l'assiette de cotisation annuelle est au minimum de 0,63 PASS et au maximum de 1,47 PASS, quels que soient le temps de travail et le régime de travail du salarié.

La cotisation au présent régime est payable mensuellement, et fait l'objet d'un précompte direct sur la rémunération du salarié. Le précompte correspondant se fait sous déduction de la participation employeur définie à l'article 8.1.4.

Le montant de l'ensemble des cotisations sociales afférentes à la participation employeur ou toutes autres cotisations sociales pouvant résulter d'une éventuelle évolution de la réglementation fera l'objet d'un précompte direct sur la rémunération du salarié.

Article 2 – Modification de l'article 8.1.3 – Les modalités de calcul

L'article 8.1.3 est annulé et remplacé comme suit :

La cotisation annuelle au titre de l'adhésion obligatoire du salarié est déterminée par conversion d'un tarif forfaitaire cible en taux de cotisation effectif dans les conditions suivantes :

Le tarif annuel individuel au titre de l'adhésion obligatoire du salarié au présent régime, exprimé sous forme d'un tarif forfaitaire cible en euros (ci-après dénommé Tarif dans le présent Titre), a été arrêté, en valeur 2022, à 769,56 €.

La cotisation annuelle au titre de l'adhésion obligatoire du salarié au présent régime exprimée en pourcentage de l'assiette de cotisation prise dans les limites prévues à l'article 8.1.2, est déterminée de manière à ce que le total des cotisations obtenues par application de ces pourcentages, à la population couverte, soit égal au tarif forfaitaire total annuel qui serait versé au titre de la même population.

Le montant de cotisations obtenu à partir des cotisations exprimées en pourcentage de l'assiette de cotisation définie ci-dessus est enregistré dans le compte de résultat du contrat souscrit au titre du présent régime.

A compter du 1^{er} janvier 2022, le pourcentage applicable au présent régime est pour chaque salarié de 2,155 %.

⁴ plafond annuel de sécurité sociale

VG
EH
DG

Du fait de leur régime de sécurité sociale spécifique, le pourcentage de la cotisation annuelle des salariés exerçant leur activité professionnelle en Alsace-Moselle ou dont la relation de travail est régie par le droit de la sécurité sociale Monégasque est de :

- 1,401 % pour un salarié Alsace-Moselle
- 2,047 % pour un salarié Monégasque

Article 3 – Modification de l'article 8.2 – Cotisation des ayants droit

L'article 8.2 est annulé et remplacé comme suit :

La cotisation due au titre de l'adhésion facultative des ayants droit (ci-après dénommée Cotisation des Ayants droit dans le présent Titre) est à la charge exclusive du salarié.

Cette cotisation est égale, à la date d'effet du présent accord :

Conjoint : 70,40 € mensuel soit 844,80 € annuel

1 enfant : 23,19 € mensuel soit 278,28 € annuel

2 enfants et plus : 2 fois la cotisation d'1 enfant

Ascendant : 106,76 € mensuel soit 1281,12 € annuel

Du fait de leur régime de sécurité sociale spécifique, la cotisation des ayants droit relevant du régime Alsace-Moselle ou du régime Monégasque est égale, à la date d'effet du présent accord :

Alsace-Moselle :

Conjoint : 45,76 € mensuel soit 549,12 € annuel

1 enfant : 15,07 € mensuel soit 180,84 € annuel

2 enfants et plus : 2 fois la cotisation d'1 enfant

Ascendant : 69,39 € mensuel soit 832,68 € annuel

Monaco :

Conjoint : 66,88 € mensuel soit 802,56 € annuel

1 enfant : 22,03 € mensuel soit 264,36 € annuel

2 enfants et plus : 2 fois la cotisation d'1 enfant

Ascendant : 101,42 € mensuel soit 1217,04 € annuel

La cotisation au présent régime due pour les ayants droit est payable mensuellement et fait l'objet d'un prélèvement sur compte bancaire du salarié.

VG
EH
DG

Article 4 – Modification de l'article 10.1 – Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

L'article 10.1 est annulé et remplacé comme suit :

10.1 – Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Article 10.1.1 – Maintien à titre obligatoire des garanties

Les garanties du présent régime de remboursement de frais de soins de santé sont maintenues - à l'identique de celles appliquées aux collaborateurs actifs de l'entreprise - en faveur des salariés visés au a) et b) du présent article, dans les conditions définies ci-après.

Les cotisations versées par ces salariés sont calculées en fonction de la dernière assiette de cotisation retenue avant la suspension du contrat de travail.

La participation de l'employeur est maintenue pendant cette période de suspension.

a) **Maintien des garanties en cas de suspension indemnisée du contrat de travail**

Conformément à l'Instruction interministérielle N° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, les garanties du présent régime sont maintenues à titre obligatoire au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu et pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers
- ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur pendant les périodes d'activité partielle ou toutes périodes de congé rémunéré par l'employeur telles que définies par la réglementation sociale.

Ce maintien de garanties à titre obligatoire s'effectue selon les modalités définies aux contrats et dans les mêmes conditions financières que pour les salariés actifs⁵.

b) **Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail dans le cadre d'un congé parental sans solde**

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu, à compter du 1er janvier 2015, dans le cadre d'un congé parental sans solde bénéficient également du maintien des garanties.

Ce maintien de garanties à titre obligatoire s'effectue selon les modalités définies aux contrats et dans les mêmes conditions financières que pour les salariés actifs.

⁵ A titre d'exemple, cette situation vise, les salariés qui bénéficient d'une suspension de contrat de travail dans le cadre du congé supplémentaire de maternité (art 51 de la convention collective de la banque) ou les salarié(s) qui sont en affection longue durée et pris en charge à ce titre par la prévoyance. Cette situation vise également tous les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (notamment reclassement, mobilité...) et telles que définies par l'Instruction interministérielle du 17 juin 2021.

VG
DG EH WS

Article 10.1.2 – Maintien à titre facultatif des garanties

En revanche, les salariés dont la suspension du contrat de travail n'est pas indemnisée, à l'exception des salariés en congé parental sans solde - par exemple les salariés en congé sabbatique - ne sont pas maintenus dans le régime obligatoire. Ils peuvent demander à titre facultatif le maintien au présent régime pendant cette période de suspension. Dans cette hypothèse, la cotisation annuelle est à leur charge exclusive : ils ne bénéficient pas de la Participation de LCL.

Article 5 – Modification de l'article 15.1.3 – Les modalités de calcul

La cotisation annuelle au titre de l'adhésion obligatoire du salarié est déterminée par conversion d'un tarif forfaitaire cible en taux de cotisation effectif dans les conditions suivantes :

Le tarif annuel individuel au titre de l'adhésion obligatoire du salarié au présent régime, exprimé sous forme d'un tarif forfaitaire cible en euros (ci-après dénommé Tarif dans le présent Titre), a été arrêté, en valeur 2022, à 34,08 €.

La cotisation annuelle au titre de l'adhésion obligatoire du salarié au présent régime exprimée en pourcentage de l'assiette de cotisation prise dans les limites prévues à l'article 8.1.2, est déterminée de manière à ce que le total des cotisations obtenues par application de ces pourcentages, à la population couverte, soit égal au tarif forfaitaire total annuel qui serait versé au titre de la même population.

Le montant de cotisations obtenu à partir des cotisations exprimées en pourcentage de l'assiette de cotisation définie ci-dessus est enregistré dans le compte de résultat du contrat souscrit au titre du présent régime.

A compter du 1^{er} janvier 2022, le pourcentage applicable au présent régime est pour chaque salarié de 0,095 %.

Du fait de leur régime de sécurité sociale spécifique, le pourcentage de la cotisation annuelle des salariés exerçant leur activité professionnelle en Alsace-Moselle ou dont la relation de travail est régie par le droit de la sécurité sociale Monégasque est de :

- 0,062 % pour un salarié Alsace-Moselle
- 0,090 % pour un salarié Monégasque

Article 6 – Modification de l'article 15.2 – Cotisation des ayants droit

La cotisation due au titre de l'adhésion facultative des ayants droit (ci-après dénommée Cotisation des Ayants droit dans le présent Titre) est à la charge exclusive du salarié.

Cette cotisation est égale, à la date d'effet du présent accord :

Conjoint : 3,11 € mensuel soit 37,32 € annuel

1 enfant : 1,03 € mensuel soit 12,36 € annuel

2 enfants et plus : 2 fois la cotisation d'1 enfant

Ascendant : 4,72 € mensuel soit 56,64 € annuel

VG
DG EH

Du fait de leur régime de sécurité sociale spécifique, la cotisation des ayants droit relevant du régime Alsace-Moselle ou le régime Monégasque est égale, à la date d'effet du présent accord :

Alsace-Moselle :

Conjoint : 2,02 € mensuel soit 24,24 € annuel

1 enfant : 0,67 € mensuel soit 8,04 € annuel

2 enfants et plus : 2 fois la cotisation d'1 enfant

Ascendant : 3,07 € mensuel soit 36,84 € annuel

Monaco :

Conjoint : 2,95 € mensuel soit 35,40 € annuel

1 enfant : 0,98 € mensuel soit 11,76 € annuel

2 enfants et plus : 2 fois la cotisation d'1 enfant

Ascendant : 4,48 € mensuel soit 53,76 € annuel

La cotisation au présent régime due pour les ayants droit est payable mensuellement et fait l'objet d'un prélèvement sur compte bancaire du salarié.

Article 7 – Maintien des cotisations au régime supplémentaire et rappel de ces cotisations

L'article 22.1 dans sa rédaction issue de l'avenant n°1 du 20 décembre 2019 n'est pas modifié par le présent avenant. Par conséquent, les cotisations définies dans cet article au 1^{er} janvier 2020 sont reconduites à l'identique au 1^{er} janvier 2022.

Pour rappel, elles sont égales à :

Salarié : 14,91 € mensuel soit 178,92 € annuel

Conjoint : 14,91 € mensuel soit 178,92 € annuel

1 enfant : 7,36 € mensuel soit 88,32 € annuel

2 enfants et plus : 2 fois la cotisation d'1 enfant

Ascendant : 14,91 € mensuel soit 178,92 € annuel

Les autres dispositions de cet article 22.1 demeurent également inchangées.

Article 8 : Durée et date d'effet du présent avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022, sous réserve de sa signature et de la réalisation des formalités de dépôts.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans le cadre de la dénonciation de l'accord collectif d'entreprise du 17 juin 2017 dont il est parti intégrante.

SG EH
UG

Article 7 – Notification, publicité et dépôt

Dès sa signature, un exemplaire du présent accord est communiqué aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

Parallèlement, une copie sera également adressée aux organisations syndicales possédant une section syndicale dans l'entreprise.

LCL procède par ailleurs aux formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-5-1, L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Il sera également procédé à la publicité du présent accord conformément aux articles R. 2262-1 et suivants du Code du travail.

Fait à Villejuif le 07 janvier 2022

Pour LCL, Véronique GOUTELLE



Pour les organisations syndicales représentatives :

Pour la C.F.D.T. E. HERGOTT



Pour le S.N.B.

P/O V. DU COIN
DSNA



Pour F.O. Danièle GOURDET

