



AIR FRANCE NICE- TOULON
Tel : 04-93-21-33-96 / Fax : 04-93-21-32-79
Aéroport Nice Côte d'Azur
06281 Nice CEDEX3
e-mail : cgtniceaf@free.fr
Site : <http://cgt-nice-airfrance.com>
Forum: <http://cgt-nice-airfrance.cultureforum.net/>



Nice, le 27 janvier 2009

MISE A LA RETRAITE

Nouveau décret qui permet une amélioration du détestable Accord de branche de la CCNTA obligeant les salariés à une retraite à 60 ans contre leur volonté.

Les agents entre 60 et 65 ans sont mis à la retraite d'office dès qu'ils peuvent bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, et ce jusqu'au 31 décembre 2009, date de fin de l'accord de branche applicable au transport aérien.

Le gouvernement a doublé l'**indemnité légale de licenciement** qui se substitue à celle de mise à la retraite de la convention d'entreprise AF et de la CCNTA, si elles sont moins favorables (loi du 18 juillet 2008).

Modalités de calcul des différentes indemnités :

1°/ Indemnité de mise à la retraite Convention d'Entreprise AF :

- **4/27^{ème} de mois par année du salaire global moyen mensuel***
- **Prorata du nombre de mois entiers de service***

*salaire global moyen mensuel : nombre de points X échelon X taux du point au dernier bulletin de salaire + pondération PUA et PFA

2°/ Indemnité de mise à la retraite CCNTA (Convention nationale du Transport aérien)

- **1/7^{ème} de mois par année pour le collège A, plafonné à 5 mois**
- **1/6^{ème} de mois par année pour le collège B, plafonné à 6 mois**
- **1/5^{ème} de mois par année pour le collège C, plafonné à 7 mois**

Plus le prorata temporis pour chacun en cas d'année incomplète

sur la base du **salaire brut fiscal des 12 ou 3 mois derniers mois d'activité, selon la formule la plus favorable**. Pour les trois deniers mois, il faut ramener les primes annuelles (PUA-PFA) à 1/12^{ème} par mois.

3°/ Indemnité légale de licenciement :

- **1/5^{ème} de mois par an jusqu'à 10 ans**
- **1/5^{ème} + 2/15^{ème} de mois par an au-delà de 10 ans**

Plus le prorata temporis en cas d'année incomplète

sur la base du **salaire brut fiscal des 12 ou 3 mois derniers mois d'activité, selon la formule la plus favorable**. Pour les trois deniers mois, il faut ramener les primes exceptionnelles ou annuelles (PUA-PFA, etc) à 1/12^{ème} par mois.

Fiscalité et charges salariales :

Ces trois indemnités sont exonérées de cotisations sociales et de prélèvements dans la limite du plus élevé de ces deux montants :

- Double de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année précédant la rupture du contrat, ou la moitié de l'indemnité si ce montant est supérieur, sans que la fraction exonérée puisse excéder 5 fois le plafond annuel de la sécu (soit 171 540 € en 2009)
- montant d'une des 3 indemnités citées ci-dessus

Elles sont exonérées de CSG et RDS dans la limite du montant de l'une de ces 3 indemnités perçue.

La cotisation patronale passe de 25 à 50% en 2009.

Concernant le départ à la retraite au-delà du 31.12.09 :

Il n'y aura plus de départ imposé.

L'âge de la retraite Sécu est toujours de 60 ans (loi Fillon du 31 mai 2003) et le nombre de trimestres cotisés est de :

- 162 en 2010 (salariés nés en 1950),
- 163 en 2011 (salariés nés en 1951),
- 164 en 2012 (salariés nés en 1952).

En 2012, il sera de 164 (soit 41 annuités) pour tout le monde.

Il y a toujours 8 trimestres d'abattement par enfant, et un bonus de pension pour avoir élevé un enfant handicapé et pour 3 enfants.

Deux solutions sont possibles :

1°/ Le départ est à la demande du salarié :

Entre 60 et 65 ans, si il demande à partir avant d'avoir ses annuités ; il aura l'indemnité de départ à la retraite du même montant que celle de « mise à la retraite » (la plus favorable entre AF/CCNTA), avec une différence : elle est **soumise à charges sociales, et imposable au-delà de 3050€** Il aura une minoration des pensions sécu et complémentaire (AGIRC, ARRCO).

Si il demande à partir en ayant ses annuités, il aura la même indemnité de départ à la retraite soumise à charge et impôt au-delà de 3050€

ATTN : comme l'indemnité de mise à la retraite, l'indemnité de départ AF est plus avantageuse pour le collègue A. Pour les B et C, c'est celle de la CCNTA .

2°/ Le départ est à la demande de l'employeur :

Dès 65 ans, AF doit interroger par écrit le salarié trois mois avant l'âge de la retraite de son intention de poursuivre ou non son activité. En cas de refus du salarié dans le mois suivant, AF devra attendre l'année suivante ou patienter jusqu'aux 70 ans pour une mise à la retraite d'office.

L'employeur étant demandeur, on peut envisager de négocier la dispense de préavis ou l'augmentation de l'indemnité de départ...

En cas d'acceptation du salarié, mais aussi à 70 ans, il aura droit à l'indemnité la plus avantageuse des 3 cités en 1^{ère} page, soit l'indemnité légale de licenciement, non imposable, sans charge sociale, ni CSG, ni RDS dans les limites citées plus haut.

Carrières longues :

Il convient d'ajouter 8 trimestres à ceux requis plus haut (ex : nés en 1952 : 172 trimestres). Les contrats d'apprentissage ne sont pas pris en compte.

ATTENTION

Les retraites complémentaires AGIRC, ARCO :

Elles sont à la renégociation...et le MEDEF ne veut plus payer. On parlait des versements de ces pensions à partir de 65 ans...Selon les dernières infos, il est question d'augmentation des cotisations et de reculer l'âge pour l'obtention de cette pension.

On sera fixé au 31 mars 2009. Mais on parlera aussi d'un report de deux ans pour ces mesures encore à la négociation...

Lors de l'entretien préalable :

Vous devez exiger dès l'entretien préalable du départ à la retraite les simulations des calculs détaillés des indemnités possibles afin de vérifier sur quelles bases de salaires elles sont établies et donc si on vous applique bien la plus favorable. L'objet de cet entretien a pour but de vous informer des conditions de votre départ, ne l'oubliez pas !...Vous l'avez bien compris, il y a selon le cas, cinq calculs à établir.

Impôts :

Vous pouvez demander l'étalement de votre impôt sur 4 ans. Renseignez-vous auprès de votre centre des impôts sur la formule la plus avantageuse entre l'étalement et le quotient.

Temps partiels :

Il vous faut avoir perçu par année au moins 800 fois le SMIC horaire (6752€ en 2008) pour valider 4 trimestres par an.

Pour limiter l'impact du temps partiel sur vos retraites, vous pouvez envisager, avec l'accord de l'employeur, de cotiser à l'assurance vieillesse sur la base d'un taux plein reconstitué. AF et vous-même payerez un peu plus. AF peut même si elle le veut, prendre en charge tout ou partie du surplus de votre cotisation salariale. Renseignez-vous auprès de l'Urssaf de la région.

Indemnité conventionnelle de licenciement AF :

Nous envisageons de réclamer l'équivalent conventionnel de l'indemnité légale de licenciement. Elle est plus favorable que celle légale ; la loi se contente de dire que « l'indemnité de mise à la retraite ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement »... **Indemnité conventionnelle de licenciement AF** = +0.25 mois du traitement de congé la 1^{ère} année ; + 0.33 mois par an de 2 à 5 ans, +0.50 mois par an de 5 à 7 ans ; +0.65 mois par an de 7 à 10 ; +1.15 mois de 15 à 18 ; + 1 mois par an au-delà de 20 ans. Il est calculé sur le traitement congé ; le montant maximal est plafonné à **24 mois**....

UN CONSEIL :

Si AF continue de solliciter votre mise à la retraite, vous pouvez vous même la négocier...

Vous trouverez en page 4 les barèmes utilisés par AF sur les indemnités. Elles sont évaluées en pourcentage de mois par année. Elles sont basées sur les salaires de référence à chaque cas.

N'hésitez pas à recalculer votre indemnité avec les formules n°2 et 3 plus haut sur les salaires réellement perçus (brut fiscal 3 et 12 derniers mois selon le + avantageux).

Pour plus d'infos, contacter la CGT au 04 93 21 33 96

Mesure drastique pour les « parachutes dorés » dans la loi de financement sécu 2009 : Toute indemnité de départ dépassant 1M€ sera assujettie dès le 1^{er} euro à cotisation sécu, CSG, RDS....

BAREMES AF DES INDEMNITES

Nombre de mois de salaire mensuel de référence, pris en compte dans le calcul de l'indemnité, en fonction de l'ancienneté. **L'indemnité la plus favorable est donc l'Indemnité légale de licenciement.**

Années d'ancienneté	Indemnité CCNTA			Indemnité Air France	Indemnité légale de licenciement
	Cadres	Techniciens	Ouvriers Employés		
1	0,200	0,167	0,143	0,148	0,200
2	0,400	0,333	0,286	0,296	0,400
3	0,600	0,500	0,429	0,444	0,600
4	0,800	0,667	0,571	0,593	0,800
5	1,000	0,833	0,714	0,741	1,000
6	1,200	1,000	0,857	0,889	1,200
7	1,400	1,167	1,000	1,037	1,400
8	1,600	1,333	1,143	1,185	1,600
9	1,800	1,500	1,286	1,333	1,800
10	2,000	1,667	1,429	1,481	2,000
11	2,200	1,833	1,571	1,630	2,333
12	2,400	2,000	1,714	1,778	2,667
13	2,600	2,167	1,857	1,926	3,000
14	2,800	2,333	2,000	2,074	3,333
15	3,000	2,500	2,143	2,222	3,667
16	3,200	2,667	2,286	2,370	4,000
17	3,400	2,833	2,429	2,519	4,333
18	3,600	3,000	2,571	2,667	4,667
19	3,800	3,167	2,714	2,815	5,000
20	4,000	3,333	2,857	2,963	5,333
21	4,200	3,500	3,000	3,111	5,667
22	4,400	3,667	3,143	3,259	6,000
23	4,600	3,833	3,286	3,407	6,333
24	4,800	4,000	3,429	3,556	6,667
25	5,000	4,167	3,571	3,704	7,000
26	5,200	4,333	3,714	3,852	7,333
27	5,400	4,500	3,857	4,000	7,667
28	5,600	4,667	4,000	4,148	8,000
29	5,800	4,833	4,143	4,296	8,333
30	6,000	5,000	4,286	4,444	8,667
31	6,200	5,167	4,429	4,593	9,000
32	6,400	5,333	4,571	4,741	9,333
33	6,600	5,500	4,714	4,889	9,667
34	6,800	5,667	4,857	5,037	10,000
35	7,000	5,833	5,000	5,185	10,333
36	7,0	6,000	5,0	5,333	10,667
37	7,0	6,0	5,0	5,481	11,000
38	7,0	6,0	5,0	5,630	11,333
39	7,0	6,0	5,0	5,778	11,667
40	7,0	6,0	5,0	5,926	12,000
41	7,0	6,0	5,0	6,074	12,333
42	7,0	6,0	5,0	6,222	12,667
43	7,0	6,0	5,0	6,370	13,000
44	7,0	6,0	5,0	6,519	13,333
45	7,0	6,0	5,0	6,667	13,667
46	7,0	6,0	5,0	6,815	14,000
47	7,0	6,0	5,0	6,963	14,333
48	7,0	6,0	5,0	7,111	14,667