Objet : Calcul de l'indemnité de départ en retraite des CFC et application de l'avenant à l'accord salarial 2011 aux CFC

Demande complémentaire pour les CFC,

Nous avons constaté de nouveaux désaccords, pour de nouvelles anomalies, sur l'application de l'accord de CFC du 2 juillet 1996. Pour rappel :

> Le TGI de Paris a déjà condamné FT à modifier la mise en œuvre, pour les CFC, des accords de participation, d'intéressement et de CFC conformément aux demandes de la CFE CGC
>
> La CFE CGC a été déboutée de sa demande sur la garantie de retraite au motif que nous n'avions pas apporté les preuves de l'existence de part variable à FT en 1996. Non seulement nous avons depuis apporté de telles preuves dans nos conclusions d'appel, mais ces preuves mettent en évidence qu'une information complémentaire précisait déjà en 1994 la l'existence d'une part variable et de sa mise en œuvre différenciée, **en matière de cotisation retraite**, entre les fonctionnaires et les salariés.

Les nouveaux désaccords portent sur le calcul de l'indemnité de départ en retraite des CFC salariés et sur la mise en œuvre de l'avenant à l'accord salarial 2011 pour tous les CFC partis en retraite après Novembre 2011. Nous espérons que l'enjeu ne vaut pas un nouveau procès et que le dialogue et la raison prévaudront.

Calcul de l'indemnité de départ en retraite

Les salariés de droit privé perçoivent, au moment de leur départ en retraite, une indemnité de départ, proportionnelle à « la rémunération mensuelle brute » conformément à l'article II de l'avenant du 13 juillet 2001 ci-dessous, repris au mot près par l'article 3 de l'avenant du 2 mars 2006. Cette indemnité des plafonnée à 15 fois la rémunération mensuelle de référence.

L'accord de CFC du 2 juillet 1996 a été modifié par deux avenants :
Un signé le 13 juillet 2001
Un signé le 2 mars 2006

Le premier avenant a reconduit l'accord pour 5 ans et a modifié <u>COMPLETEMENT</u> le montant de la prime de départ en retraite des salariés de droit privé. L'accord initial de 1996 était basé sur l'article L122-14-13 du code du travail (article qui précise que c'est la convention collective de l'époque qui s'applique si elle est plus favorable) qui ne précisait pas la définition de la rémunération brute.

Le nouvel article de l'accord de CFC de 2001 (repris en 2006) était rédigé de la façon suivante :

> **Article II :**
>
> Les salariés bénéficiant d'un congé de fin de carrière perçoivent, au moment de leur départ en retraite, une indemnité de départ calculée selon les dispositions suivantes :
> - son montant est égal à la moitié de la rémunération mensuelle brute pour chacune des douze premières années d'ancienneté et au tiers de cette même rémunération pour chacune des années suivantes.
> - son montant maximal est fixé à quinze fois la rémunération mensuelle de référence
> - la rémunération de référence est le tiers des trois derniers mois ou le douzième des douze derniers mois si ce mode de calcul est plus avantageux pour l'intéressé, étant entendu que, toutes primes ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel, qui auraient été versées au salarié de droit privé pendant la période considérée, n'est prise en compte que prorata temporis.

A l'évidence cet article prévoit une indemnité qui **remplace** l'indemnité de départ en retraite prévue par l'article 4-4-2 de la Convention Collective Nationale des Télécommunications du 26 avril 2000…*à moins qu'il ne s'agisse d'une indemnité en plus de celle prévue par la CCNT, tant sa définition est différente de la définition de la CCNT, ce qui serait une bonne nouvelle pour les CFC*.

La phrase « **rémunération mensuelle brute** » qui est la source de notre désaccord ne peut, selon nous, que se référer à définition de l'article 4-4-2 de la CCNT : « *La base de salaire à prendre en considération est le salaire brut versé par l'entreprise au cours des 12 derniers mois de présence tel que défini pour l'indemnité de licenciement* ». L'article 4-4-1-2 précise ainsi : « *Le «**salaire annuel brut**» à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire brut soumis à charges sociales versé par l'entreprise au cours **des 12 derniers mois de présence effective dans l'établissement**, …* » .

France Telecom utilise pour faire le calcul de la prime de retraite, la rémunération spécifique des 12 derniers mois (ou des 3 derniers mois) du CFC, qui est plus de 30% inférieure à la définition de la CCNT qui se rapporte aux 12 mois de présence effective dans l'établissement.

Si les signataires avaient souhaité utiliser la rémunération spécifique, cela aurait été écrit.

C'est pourquoi, nous prétendons que la rémunération à prendre en compte est ***le salaire brut soumis à charges sociales versé par l'entreprise au cours des 12 derniers mois (ou les trois derniers) de présence effective dans l'établissement*** comme précisé dans la convention collective. La méthode de France Telecom entraine une amputation de plus de 30% de la prime de retraite des CFC, soit des pertes de plus de 20000€ pour la majorité des CFC-salariés de droit privé partis en retraite depuis 2006.

En effet, le CFC est assimilé à une pré-retraite avec rémunération réduite pendant cette pré-retraite. A aucun moment dans l'accord, il n'est précisé que la prime de retraite serait réduite à due proportion.

Bien au contraire, l'accord de CFC fait toujours la différence entre le salaire de référence avant, et la rémunération spécifique pendant le CFC. Dans le doute, c'est nécessairement la définition la plus favorable au salarié.

D'ailleurs, lors de la signature de « l'accord Sénior » du 26 novembre 2009, les signataires ont souhaité préciser le mode de calcul de la prime de retraite versée aux salariés ayant opté pour le Temps Partiel Senior, dispositif dans lequel des salariés sont dispensés d'activité pendant une période de 6 à 24 mois :

> ***H / Indemnité de départ en retraite des salariés de droit privé :***
>
> La base de salaire à prendre en considération est le salaire brut versé par l'entreprise au cours des 12 derniers mois de présence.
> L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base du salaire perçu par le salarié avant son entrée dans le dispositif de TPS, si cela lui est plus favorable.
> Elle suit le régime social et fiscal de l'indemnité de départ si le salarié a entre 60 et 65 ans et le régime de mise à la retraite par l'employeur à compter de 65 ans.

Il s'agit bien, conformément à la convention collective, des 12 derniers mois de présence. Tout au plus, l'accord prévoit un calcul plus favorable en prenant en compte la rémunération précédent l'entrée dans le dispositif. L'utilisation du terme présence ci-dessus montre bien que ni les CFC, ni les TPS ne sont présents pendant une période précédant la retraite, et que dans les deux cas c'est bien les 12 derniers mois de présence qui doivent être pris en compte.

A l'appui de notre revendication, nous mettons en avant les arguments complémentaires suivants :

- La rémunération prévue à l'avenant de l'accord de CFC (Article II ci-dessus), inclut des gratifications et primes. Or avec la méthode utilisée par FT, il ne peut y avoir ni prime, ni gratification puisqu'aucune prime ni gratification ne peut être octroyée aux CFC qui ne perçoivent que la rémunération spécifique.
- L'accord de CFC indique dans l'article II de l'avenant de 2001 « rémunération brute de référence », qui ne peut pas être la « rémunération spécifique » prévue à l'article II-2-2 de l'accord initial, mais bien la « rémunération prévue à leur contrat perçue à la date de leur départ en congé de fin de carrière » comme définit à l'article II-2-3 de l'accord initial. En effet la « rémunération brut de référence » est bien celle qui permet, en y appliquant un abattement de 30%, de calculer la « rémunération spécifique ».
- Dans l'esprit de l'accord de CFC « la rémunération brute de référence » est toujours celle du contrat de travail avant le départ en CFC. Et elle sert à calculer les cotisations retraites versées pendant le CFC, 70% de cette rémunération étant effectivement payée pendant le CFC. Il est donc logique qu'elle serve aussi au calcul de la prime de retraite.
- En raison de l'ambiguïté, selon FT, du terme « rémunération brute de référence », il y a lieu de se référer à la CCNT qui précise que les 3 modalités de prime de retraite prévues sont toutes basées sur « le salaire brut soumis à charges sociales versé par l'entreprise au cours des 12 derniers mois de présence effective dans l'établissement ». On ne voit pas pourquoi la rémunération de référence prévue à l'accord de CFC serait différente et inférieure à la définition prévue à la CCNT. Tout au plus l'accord de CFC prévoit d'utiliser la moyenne des 3 derniers mois, si cela est plus favorable.
- En raison de l'ambiguïté du terme, je rappelle qu'aux Prud'hommes, si un doute subsiste, il profite au salarié

- La prime de départ en CFC des fonctionnaires, qui n'est pas une prime de départ en retraite, est explicitement basée sur la rémunération spécifique (payée pendant le CFC), mais pas la prime des salariés de droit privé. Sinon les parties l'auraient précisé.
- Enfin l'annexe à l'accord de CFC fait bien la différence entre le salaire perçu en activité, qui est toujours celle perçue avant le CFC, et la rémunération spécifique perçue en CFC. Cette annexe est reproduite ci-dessous.
- Et pour finir, les fiches paye en CFC indiquent bien à gauche la rémunération de référence, sur laquelle sont basées les cotisations retraite, et à droite la rémunération spécifique qui est de 70% de la du salaire de référence. C'est bien cette rémunération qui doit servir de référence qui doit servir de base au calcul de la prime de départ en retraite, comme est sert de base aux cotisations retraite

	Libellé	Imp	Nombre Assiette	Taux	Déductions	Montant
	REMUNERATION GLOBALE					
	SALAIRE DE BASE	+	4678,22	403,467		3274,76
RA 0901	SALAIRE DE BASE	+	231,62	69,487		162,15
EV	IND RET SANS CRDS	+				

FT aurait ainsi apparemment, et ce n'est pas la première fois, appliqué aux salariés de droit privé une définition réservée aux fonctionnaires.

Enfin, et c'est le plus grave, la plupart des salariés ont accepté de partir en CFC sur la base des documents disponibles sur l'Intranet. Le document de référence sur L'Intranet daté du 15/1/2004 et dont une partie est reproduite ci-dessous montre sans ambigüité que la prime de départ des fonctionnaires est calculée sur la base de la rémunération spécifique (70%), alors que celle des salariés était basée sur la rémunération de référence (100%). S'il s'agissait de la rémunération spécifique, cela aurait été écrit.

Quel sera le montant de l'indemnité de départ en CFC ?

AFO : Elle est calculée sur la base de la rémunération spécifique en tenant compte de la déduction faite, sur le traitement indiciaire brut de la retenue pour pension et de la cotisation maladie. Elle est calculée sur la base de la rémunération du mois précédant le départ en CFC.
Elle peut être versée en une seule fois, le mois qui suit le départ en CFC ou fractionné en plusieurs versements annuels, selon le choix du salarié, à la date anniversaire.

ACO : Si vous êtes salariés sous convention collective , l'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base de l'article 70 de la convention commune, le montant est égal à :

la ½ de la rémunération mensuelle brute de référence pour chacune des 12 premières années et au 1/3 de cette même rémunération pour les années suivantes. Par exemple, pour 30 années effectuées à FT, à l'issue du CFC, le salarié percevra 12 fois sa rémunération mensuelle brute de référence [(12 premières années *1/2 = 6) + (18 dernières années * 1/3 = 6) = 12 * Rému. mensuelle brute de référence.

Pour donner un exemple concret, nous reproduisons la fiche donnée par FT à un collaborateur pour estimer sa prime de départ en retraite : Il y est indiqué que son salaire en activité est de 86808€ et sa rémunération spécifique brute à 70% est de 60766€. La référence pour le calcul est bien son salaire en activité de 86808 €. Dans tout l'accord de CFC le terme salaire brut sans précision s'applique toujours en dernier salaire en activité

Ancienneté Groupe FT à la date de départ en retraite : **36 A 8M**

Salaire brut en 07/2008 : **86 808 €** **Salaire brut à 70%(Rému spécifique brute)** **60 766 €**
Rému nette mensuelle en CFC pour info :

Nota : pour les salariés de droit privé, les termes suivants sont utilisés dans l'accord de CFC et dans les deux avenants, créant une réelle confusion :

- *Rémunération spécifique (Article II-2-2)*
- *Salaire de base (Article II-2-2)*

- *Salaire de base détenu le mois précédent le départ en CFC (Article II-2-2)*
- *Rémunération spécifique est calculée sur la base de leur contrat de travail*
- *Rémunération prévue à leur contrat de travail (Article II-2-2 et II-2-3))*
- *Rémunération effectivement perçue (annexe de l'accord initial)*
- *Rémunération détenue avant le bénéfice du dispositif (Article II-2-3)*
- *Salaire perçu en activité*
- *Rémunération mensuelle brute (Article II de l'accord de reconduction de 2001)*
- Rémunération mensuelle de référence (Article II de l'accord de reconduction de 2001)
- Rémunération mensuelle brute (Article 3 de l'accord de reconduction de 2006)
- Rémunération mensuelle de référence (Article 3 de l'accord de reconduction de 2006)

Les 3 documents de l'accord de CFC précisent toujours la période à laquelle se rapporte le salaire ou la rémunération (avant ou pendant le CFC suivant les cas). Seuls les articles sur la prime de retraite ne précisent pas la période. Il ne peut donc s'agir que de la définition et de la période prévue à la convention collective. En tout état de cause, si l'ambiguïté devait persister, c'est la définition la plus favorable au salarié qui doit être retenue.

Enfin, cerise sur le gâteau, un accord collectif comme l'accord de CFC ne peut être moins favorable qu'une convention collective (L 2252-1 du code du travail). Or la formule de calcul utilisée par FT pour le calcul de la prime de retraite est moins favorable que la CCNT dans certains cas, prouvant ainsi que c'est la formule de calcul que nous revendiquons qui est la bonne.

	Calcul FT	CCNT	CCNT	CCNT
Date Retraite	31 déc 2011	31 déc 2011	31 déc 2011	31 déc 2011
Ancienneté lors du départ en retraite (années)	30	30	30	30
Taux de la prime (mois)	12,00			
Taux prime CCNT		60,0%	60,0%	60,0%
Dernier fixe avant CFC	€ 100 000	€ 100 000	€ 100 000	€ 100 000
Dernière part variable avant CFC	€ 20 000	€ 20 000	€ 16 700	€ 10 000
Prime avant début CFC	€ 9 000	€ 9 000		€ 10 000
Dernier avantage en nature avant CFC	€ 12 000	€ 12 000		
Dernier salaire mensuel avant retraite	€ 5 833			
Dernière rémunération annuelle en activité soumise à cotisation		€ 141 000	€ 116 700	€ 120 000
Prime de retraite	€ 70000	€ 84 600	€ 70 020	€ 72 000

Pour en avoir le cœur net, un délégué du Personnel a demandé lors de la réunion du 23 mars 2012 de l'établissement DP VANVES, l'assiette de calcul de la prime de retraite des CFC :

Question n°2 : Prime de départ en retraite des CFC (non répondue le mois dernier)

Les salariés ACO en CFC perçoivent, au moment de leur départ en retraite une indemnité de départ, proportionnelle à « la rémunération mensuelle brute » conformément à l'article II de l'avenant du 13 juillet 2001, repris au mot près par l'article 3 de l'avenant du 2 mars 2006.

La CCNT, déjà existante à cette époque, prévoit également une prime de départ en retraite. Celle-ci est proportionnelle au « *salaire brut soumis à charges sociales versé par l'entreprise au cours des 12 derniers mois de présence effective dans l'établissement,* »

Q2.1 L'article II ci-dessus prévoit la prise en compte **des primes ou gratifications** à caractère annuel ou exceptionnel. Y a-t-il des primes et gratification qui sont effectivement prises en compte par FT ? Prière de lister les primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel concernées par l'article de l'accord ? Une prime a-t-elle déjà été prise en compte ? Laquelle ?

Votre réponse du mois dernier ne faisait que recopier l'article de l'accord et ne répondait pas la question. En janvier vous aviez cité des rémunérations exceptionnelles exclues. Nous demandons s'il y en a qui sont incluses.

Réponse :

Voici les éléments de rémunération rentrant dans l'assiette de l'indemnité de départ à la retraite :

Salaire de base
Indemnité complémentaire IDF
PVV
PVM
Indemnités de congés payés
Heures supplémentaires
Avmon ancienneté
Astreintes
Régul. Mini CCNT
Complément Charge de Famille
AVNA
Primes

On voit bien que les éléments à prendre en compte (heures supplémentaires, Part variable, ICP, astreintes, primes) sont des éléments de rémunération antérieurs au départ au CFC, et liés à la présence dans l'établissement.

Prime de 100€ prévue à l'avenant à l'accord salarial 2011

L'accord de CFC prévoit :

> Pour l'ensemble des personnels régis par la convention commune, cette garantie de ressource est revalorisée chaque année du montant des mesures générales prévues dans l'accord salarial pour les "Autres Personnels".

Or, l'avenant du 16 novembre 2011 *« s'applique à l'ensemble des salarié-e-s de FTSA, quel que soit le statut, en activité[1] au 1er Novembre 2011 »*. Il s'agit bien d'une mesure générale prévue à l'accord salarial de 2011 pour prendre en compte l'inflation.

Il est même précisé en bas de page que « *La notion d'activité recouvre les situations de suspension temporaire d'activité durant lesquelles le versement du salaire est maintenu dans l'entreprise (principalement congés maladie, congés maternité, congés individuel de formation,…)* ».

Cet avenant s'applique aux salariés en TPS, et nous ne comprenons pas pourquoi les CFC en ont été exclus unilatéralement, alors que les points de suspension et l'accord de CFC laissaient prévoir le contraire. En effets, les salariés en CFC et les salariés en TPS, temps libéré, sont dispensés d'activité dans les mêmes conditions. Les premiers n'ont pas la prime alors que les second l'ont perçue.

Enfin, si ces arguments n'étaient pas suffisants, cet accord n'est pas le seul où les absences sont assimilées à du temps de présence. Ainsi les accords d'intéressement et de participation (extraits après ce courrier) listent les absences assimilées à du temps de présence de manière plus exhaustives. Ces absences associent congés de maternité, congés de formation et CFC dans une même liste : les CFC sont ainsi habituellement assimilés à d'autres absences listées dans l'accord salarial 2011.

Ainsi, si les signataires avaient voulu exclure les seuls CFC, ils l'auraient écrit plutôt que de laisser des points de suspension. Ainsi fut fait dans l'accord du 15 mai 2009 concernant le supplément d'intéressement, et dans l'accord d'attribution d'actions gratuites.

Enfin il ne serait pas juste de laisser de côté les derniers fonctionnaires en CFC partis en retraite fin 2011.

Nous demandons donc le versement de la prime de 100€ pour tous les salariés en CFC ayant eu une fiche de paye en Novembre 2011. En effet, le TGI de Paris a jugé en Novembre 2011 que les CFC ne pouvaient être assimilés à des salariés à temps partiel pour l'application des accords de participation et intéressement.

PS : Extraits de l'annexe à l'accord de CFC

Cotisations sociales relatives à la rémunération spécifique du congé de fin de carrière

Pour les fonctionnaires :

- le traitement indiciaire est soumis à :
  - * la Contribution Sociale Généralisée
  - * la Contribution de Remboursement de la Dette Sociale
  - * la Contribution de Solidarité
  - * la retenue pour pension
  - * la cotisation d'assurance maladie, maternité, invalidité.
- le Complément France Télécom, la Prime de Résultat d'Exploitation, le supplément familial de traitement ainsi que l'indemnité de résidence sont soumis à :
  - * la Contribution Sociale Généralisée
  - * la Contribution de Remboursement de la Dette Sociale
  - * la Contribution de Solidarité

Pour les salariés sous convention collective :

Le régime de cotisations appliqué sur la rémunération spécifique perçue en congé de fin de carrière est exactement le même que celui appliqué au salaire perçu en activité

PS : Extrait des accords d'intéressement et de participation

Sont assimilés a du temps de présence au sens du présent article :

- les congés payés,
- les congés légaux et conventionnels pour événements familiaux,
- les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
- les congés légaux de maternité et d'adoption,
- la période de suspension du contrat pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle (à l'exception des rechutes dues à un accident du travail ou de trajet réalisé chez un précédent employeur),
- les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat,
- les congés de fin de carrière.

c.L

Absences assimilées à du temps de présence

- les congés payés,
- les congés légaux et conventionnels pour événements familiaux,
- les congés pris dans le cadre du Compte Épargne Temps,
- les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, y compris celles qui dans ce cadre font appel au DIF,
- les congés légaux de maternité et d'adoption,
- les congés de paternité,
- la période de suspension du contrat pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle (à l'exception des rechutes dues à un accident du travail ou de trajet réalisé chez un précédent employeur),
- les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat (incluant les congés pour formation économique sociale et syndicale),
- les congés de fin de carrière,
- les jours de réduction du temps de travail (JTL),
- les jours de connaissance et de découverte de l'entreprise accordés dans le cadre de la RTT,
- les jours de formation pour développement personnel prévus dans le cadre de la RTT.

ETUDE DES DROITS AU CFC D'UN SALARIE DE DROIT PRIVE COMPTE-TENU DES INFORMATIONS COMMUNIQUEES

Situation du salarié :

NOM **Michel** **Groupe** **F**

Né le 950

55 ans le **/07/2005** **60 ans le** **/07/2010**

Date de départ en CFC possible: **01/10/2005**

Ancienneté Groupe FT à la date de départ en CFC :

Nbre de trimestres indiqués sur le relevé de carrière à la date du 31/12/2004 :

2005		
2006		
2007		
2008		
2009		
2010		Trimestres
	=	**0**

Nbre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à tx plein en 2008 :160 Tr (pour mémoire)

(à compléter)	*En 2009 :*	161
	En 2010 :	***162***
	En 2011 :	163

Récap: **Droit au CFC :** **OUI**

Date de départ en CFC le : **01/10/2005** **à l'âge de** **55 ans**

Date de départ à la retraite : **01/08/2010** **à l'âge de** **60 Ans**

Durée du CFC : **4A 10M**

****

Calcul de la rémunération mensuelle nette en CFC et du montant de l'indemnité de départ qui sera payée par FT en 09/2008, compte tenu des éléments de rémunération actuels

Ancienneté Groupe FT à la date de départ en retraite : **36 A 8M**

Salaire brut en 07/2008 : **86 808 €** **Salaire brut à 70%(Rému spécifique brute)** **60 766 €**

Rému nette mensuelle en CFC pour info :

Calcul de l'indemnité de mise à la retraite payée le dernier mois "d'activité" (avant la retraite)

86 808/12/2 * 12 =	30 383 €			
86 808/12/3 * 24 =	40 510 €	**Total :**	**70 893 €**	**estimé**
	0 €			

*Contrôle : Maximum = 15 * la rému de référence*

*5 064 € *15* *75 957,18*

Montant de l'indemnité de mise à la retraite compte tenu des éléments communiqués en 07/2008 :

70 893 € **Ce montant indiqué est non imposable et non soumis à cotisation SS car celui-ci est < au double de la rému perçue l'année civile précedant la rupture)**

2/7/08

CFCFicheTechniquel xls Ch.Herbet CSRH Nord Site Amiens Le :