

# Réclamations RP CFE CGC AVSC, DTAG, DVDC

Le 1<sup>er</sup> juillet 2022, nos Représentants de Proximité M. CABALD (DTAG), M. CITADELLE (AVSC), Mme LORET (DVDC) ont interrogé la Direction sur divers sujets.

## ■ Réponse de la Direction à nos réclamations :

### Retraite :

Un salarié demande sa retraite :

Dans quel cas perçoit-on une indemnité de départ à la retraite ?

Le départ volontaire à la retraite correspond à la situation du salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite. A l'issue du contrat de travail, l'employeur verse au salarié une indemnité de départ à la retraite s'il a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'indemnité de départ à la retraite est couramment appelée prime de départ à la retraite.

À quelles indemnités de départ en retraite peut prétendre un salarié ?

**Pour les fonctionnaires** : Le montant minimum de l'indemnité prévu par la loi est calculé de la manière suivante :

Montant minimum de l'indemnité de retraite en cas de départ volontaire	
Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité
10 ans minimum et moins de 15 ans	1/2 mois de salaire
15 ans minimum et moins de 20 ans	1 mois de salaire
20 ans minimum et moins de 30 ans	1 mois et demi de salaire
Au moins 30 ans	2 mois de salaire

**Pour les salariés de droit privé** : la convention collective nationale des télécommunications (CCNT) s'applique.

L'indemnité de retraite est fixée comme suit :

- 20 % du salaire annuel brut après 10 ans d'ancienneté révolus ;
- 40 % du salaire annuel brut après 20 ans d'ancienneté révolus ;
- 60 % du salaire annuel brut après 30 ans d'ancienneté révolus.

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'indemnité est-elle soumise à cotisations et imposable ?

Cette indemnité est soumise à CSG CRDS, à charges sociales et à impôts sur le revenu dans son intégralité.

Que perçoit en plus le salarié ?

En complément de son indemnité de départ volontaire à la retraite, le salarié perçoit les sommes suivantes (s'il remplit les conditions pour en bénéficier)

- Indemnité compensatrice de congés payés
- Indemnité compensatrice de préavis
- Contrepartie pécuniaire prévue en cas de clause de non-concurrence

Lorsqu'un salarié demande à partir en retraite, doit-il respecter un préavis ? Et si oui quel est-il ?

Oui. Dans le cas d'un départ en retraite à l'initiative du salarié, ce dernier doit en informer son employeur et il doit respecter un préavis (art L1237-10 du Code du Travail) de 1 mois s'il est depuis moins de 2 ans dans l'entreprise ou de 2 mois de préavis s'il a + de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour les salariés de droit privé (ACO) : Le salarié doit avertir son employeur en respectant un délai de préavis : 4 mois avant date de départ retraite :

- De l'assurance retraite.
- De la caisse de retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO).
- Éventuellement, des autres caisses de retraite auxquelles il a pu cotiser, en fonction de son parcours professionnel en dehors d'Orange.

Dès réception de la notification de l'Assurance Retraite, qui confirme la date de début de versement de sa retraite :

- Il informe son manager qu'il fait valoir ses droits à la retraite, dans le respect du délai de préavis (2 à 3 mois suivant votre classification) ;
- Il renvoie le formulaire « retraite salarié sous convention collective ou de droit public » en joignant la notification de l'assurance retraite, indiquant la date de début de versement de sa retraite.

Pour les fonctionnaires (AFO) (Hors TPS) : entre 9 et 6 mois avant date départ retraite :

La demande de départ à la retraite se fait auprès d'Orange et auprès du service des retraites de l'état (SRE).

Pour le délai et la procédure, plusieurs situations sont à distinguer :

• CAS 1, le salarié prend sa retraite et est dans l'une des situations suivantes. Il perçoit : L'avantage monétaire reconnaissance ancienneté (AVMON reconnaissance. ancienneté) ou l'avantage monétaire indemnité 2013 (AVMON indemnité particulière 2013) ou l'avantage monétaire accord social 90 (AVMON accord social 90) ou l'indemnité différentielle reclassement reclassification (indemnité diff. Reclassement reclassification) ou bien il est agent de maîtrise (II.3).

Un examen préalable du CSRH et une éventuelle consolidation de ces éléments dans la situation de fin de carrière est nécessaire. Il doit alors faire sa demande au moins 9 mois avant votre départ et respecter cette procédure.

• CAS 2, vous prenez votre retraite et vous n'êtes pas dans l'une des situations citées dans le CAS 1. Il doit faire votre demande au moins 6 mois avant votre départ et respecter cette procédure.

• CAS 3, le salarié est en TPS : il doit faire sa demande au moins 6 mois avant son départ et respecter cette procédure.

**Perçoit-il une indemnité de départ à la retraite ?**

La mise à la retraite consiste à permettre à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié, car il a atteint l'âge de la liquidation de la retraite à taux plein. A l'issue du contrat de travail, l'employeur verse au salarié une indemnité de mise à la retraite.

**Comment est calculé le montant minimum de l'indemnité prévu par la loi ?**

Le montant minimum de l'indemnité prévu par la loi est calculé de la manière suivante, en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

- $\frac{1}{4}$  de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années
- $\frac{1}{3}$  de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11<sup>e</sup> année

Le salaire pris en compte pour calculer l'indemnité, appelé salaire de référence, est :

- Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le jour de l'envoi de la lettre de mise à la retraite
- Soit le  $\frac{1}{3}$  des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte en proportion du temps de travail effectué. S'il a perçu une prime annuelle, il faut ajouter  $\frac{1}{12}$  du montant de la prime à chacun des 3 derniers mois de référence).

**L'indemnité est-elle soumise à cotisations et imposable ?**

Cette indemnité est soumise à CSG CRDS, à charges sociales et à impôts sur le revenu dans son intégralité.

- Si elle est inférieure à 411 360 €, elle est exonérée de cotisations de sécurité sociale sur la part de son montant inférieure à 82 272 €.
- Si elle est supérieure à 411 360 €, elle est intégralement soumise à cotisations de sécurité sociale.

La part de l'indemnité inférieure à 82 272 € est exonérée de CSG et de CRDS.

La part de l'indemnité supérieure à 82 272 € est intégralement soumise à CSG et CRDS (sans abattement de 1,75 %).

L'indemnité de départ à la retraite est exonérée d'impôt sur le revenu. Toutefois, si son montant dépasse le montant minimum prévu par la loi ou le montant prévu par la convention ou l'accord collectif, l'indemnité est exonérée d'impôt sur le revenu à condition de ne pas dépasser l'un des 2 montants suivants :

- Soit 2 fois le montant de la rémunération brute annuelle que vous avez perçue l'année précédant votre mise à la retraite, dans la limite de 205 680 € pour les indemnités perçues en 2020
- Soit 50 % du montant de l'indemnité que vous avez perçue dans la même limite de 205 680 € pour les indemnités perçues en 2020.

C'est le montant le plus avantageux qui est pris en compte.

### **Stage de récupération de points :**

Orange souhaite accroître son engagement dans la sécurité routière au travail, parce que le risque routier est le premier risque en entreprise. Orange a mis en place des formations à la prévention du risque routier et à l'éco conduite.

Orange prendrait en charge partiellement ce stage de récupération de points. Quelles sont les règles exactes ?

L'employeur n'a pas accès au nombre de points résiduels sur le permis de conduire d'un salarié. Il appartient donc à celui-ci, s'il veut qu'Orange participe au financement partiel d'un stage de récupération de points, de montrer à son manager un relevé de nombre de points inférieur ou égal à 4. Le financement partiel du stage par Orange, sera validé par le manager.

Le salarié qui souhaite participer à un stage doit rencontrer au préalable son manager. Cet entretien est l'occasion d'un dialogue sur la sécurité routière en général et sur les formations sur la prévention du risque routier chez Orange.

A l'issue de cet entretien, le manager remet une note au salarié qui lui permet de s'inscrire à un stage (informe par mail le Service RH & le Préventeur) organisé par le prestataire référencé et de bénéficier du tarif négocié.

Le salarié choisit un stage de 2 jours, dans un délai le plus court possible. Il s'inscrit en fournissant la note et en se conformant aux conditions contractuelles d'inscription. Il bénéficie du tarif négocié par Orange. Le salarié règle au prestataire le montant total du stage selon les modalités définies avec celui-ci.

Le salarié participe intégralement au stage, en dehors de son temps de travail, sans prise en charge par Orange de frais d'hébergement ni de restauration. A l'issue de celui-ci, le prestataire lui remet une attestation de participation et de règlement.

Le salarié établit ensuite une note de frais pour la demande de prise en charge par Orange de 90€ TTC.

Le remboursement partiel d'Orange ne peut intervenir que si le salarié a suivi l'ensemble du stage. Un type de frais spécifique (9j-récupération de points) a été créé dans ONEO Note de Frais, avec le plafond correspondant. Le salarié joint en justificatif la photo de l'attestation remise par le prestataire.

En cas de besoin par la suite d'un autre stage (délai minimum légal d'un an) le salarié pourra bénéficier du tarif négocié par Orange auprès du prestataire ECF, mais sans prise en charge partielle d'Orange si le délai est inférieur à deux ans après un stage financé partiellement par Orange.

### **Arrêts de travail un formulaire Cerfa unique est mis en place :**

Avec plusieurs mois de retard, l'assurance maladie a annoncé, dans un communiqué publié le 19 avril dernier, la mise en place d'un Cerfa unique fusionnant les formulaires **d'arrêts initiaux** et de **prolongation**. Ce nouveau document se substitue ainsi à la fois à l'avis d'arrêt de travail (pour maladie simple ou maternité), au certificat initial AT-MP et au certificat médical de prolongation AT-MP pour leur partie arrêt de travail. Le congé de deuil parental est également intégré dans ce nouveau formulaire.

Ce nouveau formulaire unique a-t-il une incidence quant aux règles de transmission du volet destiné à l'employeur ?

Pour ce nouveau Cerfa, une modification a été introduite concernant la transmission de l'arrêt quand la cause est un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Pour un salarié de droit privé (ACO) : La notice du nouveau document prévoit que c'est au médecin d'envoyer l'arrêt à la caisse de sécurité sociale en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

Pour un fonctionnaire (AFO) : c'est le médecin prescripteur qui doit envoyer tous les documents (Certificat médical et, le cas échéant, arrêt de travail) à Orange qui joue le rôle d'organisme de sécurité sociale.

En pratique, votre collaborateur peut également vous remettre ce/ces documents, il convient que vous les transmettiez impérativement au CSRH, via le formulaire concerné.

Les certificats médicaux d'AT-MP devront il être transmis à l'employeur ?

Nous pouvons tout à fait encore recevoir et instruire les anciens Cerfa papier.

Les règles de déclaration et d'instruction demeurent-elles ?

Cette modification du CERFA d'arrêt de travail n'entraîne aucun changement sur la procédure de déclaration d'accident du travail que le manager doit réaliser. Car le déploiement du nouveau Cerfa est progressif. Tous les arrêts télétransmis respectent cette nouvelle forme.

### **Démission :**

Faut-il respecter un préavis ? Quelles sont les règles ?

Oui. Le salarié ne peut pas quitter son travail dès qu'il a signalé sa volonté de démissionner à son employeur. Il continue de travailler jusqu'à la fin de son contrat de travail. Il doit respecter le délai de préavis prévu (sauf en cas de dispense du préavis donnée par l'employeur).

Au sein d'Orange, c'est la convention collective nationale des télécommunications (CCNT) qui s'applique.

Sa durée est précisée ci-après en fonction du groupe de classification dans la présente convention :

- groupes A et B : 1 mois, porté à 2 mois pour les salariés dont l'ancienneté, au jour de la notification du licenciement ou de la démission, est supérieure à 2 ans ;
- groupes C et D : 2 mois ;
- groupes E, F et G : 3 mois.

La durée du préavis des salariés hors classification est fixée de gré à gré par le contrat de travail sans pouvoir être inférieure à 3 mois.

Pour un fonctionnaire (AFO) : Le fonctionnaire doit obligatoirement faire une demande écrite en AR

Une réponse écrite doit être apportée dans un délai de quatre mois à compter de la réception de la demande. Cette réponse précise la date d'effet de la démission. Une démission acceptée est irrévocable et fait perdre la qualité de fonctionnaire.

Au sein d'Orange, existe-t-il une convention collective en faveur des salariés des temps d'absence - rémunérés ou non - pour rechercher un emploi pendant le préavis ?

Convention collective nationale des Télécommunications du 26 avril 2000 (CCNT).

Article 4.4.1.2 Préavis : en cas de Licenciement, les salariés en période de préavis peuvent disposer de 2 heures par jour de préavis effectué, afin de rechercher effectivement un emploi. Ces heures ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

Elles sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, en alternance. L'employeur peut autoriser par écrit le salarié à les cumuler pour rechercher un emploi en fin de période de préavis si les nécessités du service le permettent et dans la limite de la durée effectuée du préavis.

## **DTAG => ST MARTIN => Moyens et ressources :**

Sur le site de la DTAG sur St Martin, les salariés ont remonté le manque de moyens et de ressources pour effectuer dans des conditions justes « normales » leur travail.

**Exemple :** Ils partent à St Barth en bateau sans valise et sans matériel, ils leur arrivent régulièrement de demander des outils au sous-traitant local ... Quelle image de marque de la DTAG donne d'Orange ? ! Mais surtout quel manque de considération et de respect pour le travail de vos collègues !

De plus, ils indiquent, ne pas avoir de stock tampon pour le dépannage des clients (pièces pour les IPBX/ réseau structurant ou tout simplement LiveBox).

Ils ont été formés pour théoriquement apporter un service « VIP » pour les clients de ces 2 îles. Clientèle exigeante, luxueuse qui nécessite d'avoir un tant soit peu de moyens pour les dépanner quand cela s'avère nécessaire.

Que compte faire la Direction pour palier en urgence à ces manques ?

**Nous avons tout d'abord fait le pont deux fois avec chaque salarié présent sur ces territoires.**

**Concernant les îles du Nord, nos techniciens travaillent principalement sur St Martin. Nous avons un seul technicien qui se déplace sur St Barth ; il est équipé d'une valise achetée par Orange de bonne qualité contenant le matériel nécessaire.**

**En ce qui concerne les LiveBox nous en avons en grande quantité sur les deux îles.**

**Pour tous ce qui relève de la sécurité (les EPI), ils sont équipés comme tous les techniciens de la DTAG ainsi que pour le matériel nécessaire pour les interventions, par exemple, nous avons un stock de balisage à Marigot**

**Faites-nous part de vos éventuelles questions que vous souhaiteriez poser à la Direction en nous transmettant un mail ou en échangeant avec votre RP. La question restant anonyme !**

**Merci encore pour votre confiance ! Nous travaillerons dur pour en être dignes.**

**N'hésitez pas de contacter vos élus, ainsi que vos représentants locaux pour de plus amples informations.**

## **Vos représentants de proximité**

---



Gérard **CABALD**

Représentant de Proximité **DTAG** Guadeloupe



Eddy **CITADELLE**

Représentant de Proximité **AVSC** Guadeloupe



Marie **LORET**

Représentante de Proximité **DVDC** Guyane

La CFE CGC reste disponible  
pour toute information complémentaire.  
N'hésitez pas à contacter vos élus.

**cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !**



[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)

Abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](http://bit.ly/abtCFE-CGC)

Tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](http://bit.ly/annuaireCFECCG)

