

Informations utiles et conseils sur les mesures d'âge du plan social Odyssey

Présentation du Jeudi 19 Novembre 2020

par Nils Fayaud et Philippe Escudié

mise à jour au 25 novembre 2021

(concerne point 8 : Badge, PC et téléphone pro, voiture de fonction)

Sommaire

1) Indemnité de départ

- Comment est-elle calculée ?

2) Compensation décote provisoire de la retraite complémentaire

- Comment l'obtenir ?

3) Allocation DCAA

- Comment est-elle calculée ?
- Quelle option choisir pour la cotisation retraite complémentaire : base 100% salaire ou allocation DCAA ?

4) Positionnement CET fin de carrière

- Comment s'articule-t-il avec les mesures d'âge ?

5) CET fin de carrière et DCAA

- Quels droits à congés ?
- Quel intéressement ?
- Quelle participation ?
- Quelles primes ?

6) PEG et PERCO

- Que se passe-t-il à la retraite ?

7) Solde de tout compte

- Qu'est ce qui est payé ?
- Quand est-il établi ?

8) Badge, PC et téléphone pro, voiture de fonction

- Quand faut-il les restituer ?

9) Retraite de base

- Comment est-elle calculée ?

10) Rachat de trimestres

- Quel est le principe ?
- Quelle option choisir: "taux" ou "taux + durée"

1) Indemnité de départ : Comment est-elle calculée ?

L'indemnité de départ est égale à l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement (ICL) ou l'Indemnité Légale de Licenciement (ILL) si plus favorable (ce qui est le cas pour une ancienneté < 8ans)

Elle est calculée sur la base des salaires des 12 derniers mois incluant les primes (annuelle, ancienneté, équipe, etc...). Ce montant est divisé par 12 pour obtenir la valeur d'un mois.

NB : Si l'ancienneté < 8ans, le calcul se fera également sur la base des 3 derniers mois, en proratisant les primes, et ce calcul sera retenu s'il est plus favorable

La période considérée est celle précédant l'entrée dans le CET fin de carrière.

S'il n'y a pas de CET fin de carrière, il s'agira alors des 12 mois précédant l'entrée en retraite pour les retraites aidées, et l'entrée en DCAA pour les autres.

Le nombre de mois auquel le salarié peut prétendre est fonction de l'ancienneté :

- Pour les 7 premières années il a droit à 1/5 mois d'indemnité.
- Pour les années suivantes à 3/5 mois.

A noter :

L'ancienneté retenue est celle à la date du départ en retraite (qui correspond à la fin du DCAA s'il y en a un).

Le nombre total de mois ne peut être inférieur à 5 ni supérieur à 18.


La prime de départ est exonérée fiscalement en totalité (impôt sur le revenu), et est exonérée de charges sociales à hauteur de 82 228 € (soit 2 x le PASS, Plafond Annuel de la Sécurité Sociale).

Au-delà, elle supporte les charges salariales comme un salaire.

1) Indemnité de départ : Comment est-elle calculée ? (suite)

Dans le cadre d'un DCAA (Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité), 2 options au choix du salarié pour le versement de l'ICL :

- 80% au début du DCAA et 20% à la fin
- 100% à la fin

 Nous préconisons la 1^{ère} option qui permet d'utiliser l'ICL pour compenser au fur et à mesure la perte de revenus générée par le DCAA

A noter :

La convention collective prévoit des minorations liées à l'âge :

- 5% à 61 ans
- 10% à 62 ans
- 20% à 63 ans
- 40% à 64 ans et au-delà

Dans le cadre d'Odyssey, ces pénalités ont été supprimées.

Sachez que lors du parcours « mobility pathway », la 1^{ère} estimation d'ICL fournie est souvent sous-estimée, car elle intègre à tort ces minorations.

2) Compensation décote provisoire de la retraite complémentaire : Comment l'obtenir ?

Le salarié qui prend sa retraite au taux plein de la sécurité sociale subira une décote de 10% de sa retraite complémentaire pendant 3 ans.

Airbus s'engage à compenser cette décote :

Le salarié pourra se faire rembourser jusqu'à 10 000 € brut (imposables fiscalement et socialement comme du salaire) pour cette décote, ainsi que l'achat éventuel de trimestres (cf §10)

A titre de justificatif, il est demandé par Airbus d'envoyer le premier bulletin mensuel de la retraite complémentaire.

3) Allocation DCAA :

a) Comment est-elle calculée ?

L'allocation DCAA annuelle est calculée sur la même base que l'indemnité de départ, c'est-à-dire sur les salaires et primes des 12 (ou 3) derniers mois.

Elle est répartie sur 12 mois, et versée au bénéficiaire mensuellement pendant toute la durée de sa présence dans le dispositif.

Elle est assujettie au même régime social et fiscal que les salaires.

Salaire annuel brut (avec primes)	Allocation DCAA (en % du salaire annuel brut)	Plancher
S < 36680 €	65%	Non applicable
36680 € < S < 57637 €	60%	23842 €
57637 € < S < 83839 €	55%	34582 €
83839 € < S < 115277 €	50%	46111 €
S > 115277 €	57 637 €	

3) Allocation DCAA : (suite)

b) Quelle option choisir pour la cotisation retraite complémentaire ?

2 options possibles :

- Base allocation DCAA
- Base 100% salaire « reconstitué »



Nous préconisons la 2^{ème} option, car le salarié ne paye que 40% de cette cotisation avec la part salariale, alors que la société en assume 60% avec la part patronale. De ce fait, les calculs montrent que le bilan est globalement positif entre le surcoût de cette cotisation et la meilleure retraite qui en découle.

Exemple à partir d'un cas réel :

Salarié cadre avec salaire annuel (primes incluses) de 87 600 €

Allocation DCAA annuelle de 46 111 € pendant 2 ans

Surcotisation complémentaire retraite si le salarié opte pour 100% du salaire :

4 033 €/ an x 2 ans = 8 065 €

Amélioration de la retraite complémentaire en découlant : 720 € / an

Les 8 065 € sont « amortis » en $8\,065 / 720 = 11,2$ ans, alors que son espérance de vie est d'environ 20 ans, ce qui est intéressant.

4) Positionnement du CET fin de carrière : Comment s'articule-t-il avec les mesures d'âge ?

Dates clés :

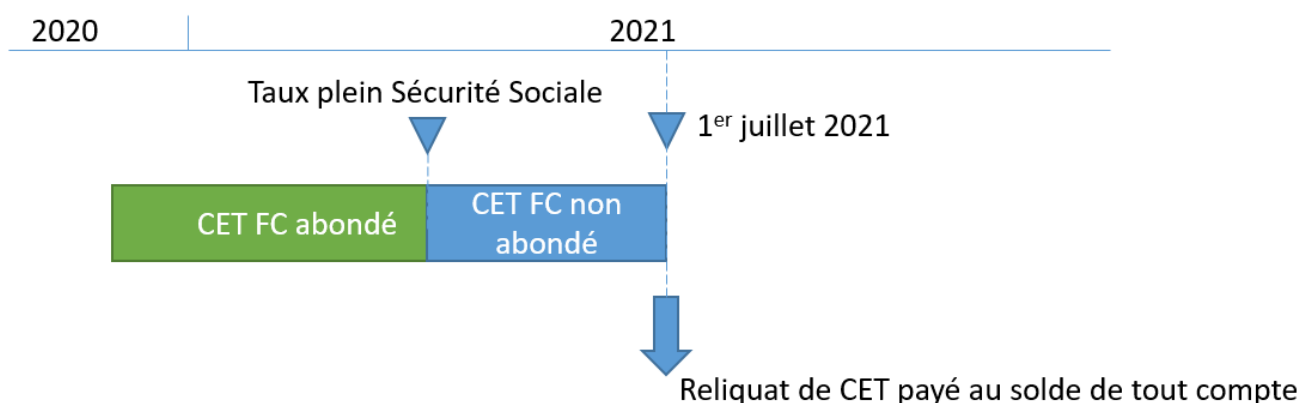
1^{er} juillet 2021 : Date limite de cessation d'activité (retraite, CET ou DCAA).

1^{er} aout 2024 : Date limite du taux plein retraite de base pour pouvoir entrer dans le plan social

3 cas de figure :

a. Le salarié a son taux plein avant le 1 juillet 2021 : Retraite aidée, pas de DCAA

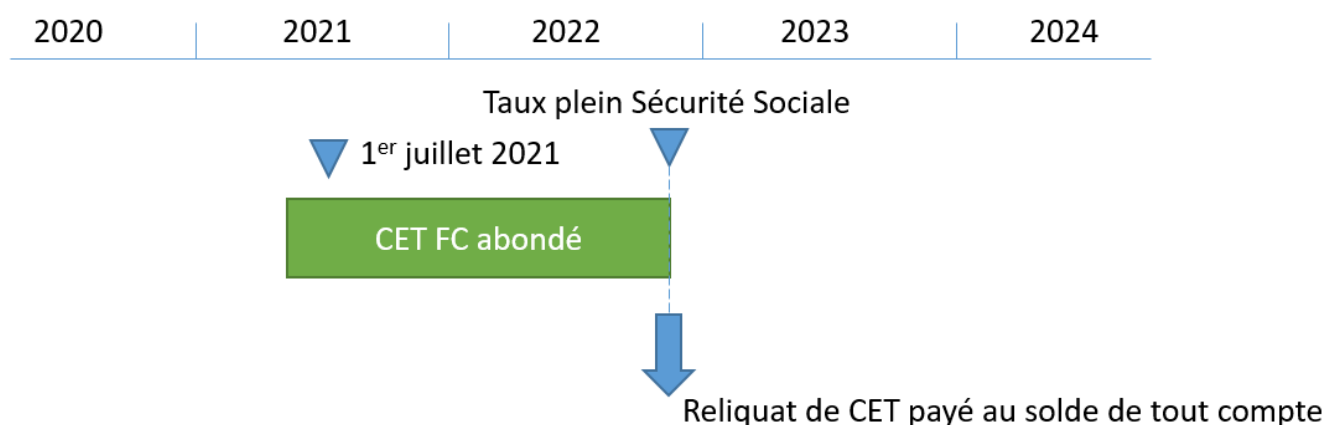
Il peut poser son CET fin de carrière avec abondement jusqu'à l'obtention de son taux plein et au-delà sans abondement jusqu'au 30 juin 2021. Au-delà de cette date, le reliquat de CET sera payé au solde de tout compte.



4) Positionnement du CET fin de carrière : Comment s'articule-t-il avec les mesures d'âge ? (suite)

- b. Le salarié a son taux plein entre le 1 juillet 2021 et le 1 août 2024 et dispose d'assez de jours de CET fin de carrière pour combler la période entre le 1^{er} juillet 2021 et la date de son taux plein : Retraite aidée, pas de DCAA**

Il peut poser son CET fin de carrière avec abondement jusqu'à l'obtention de son taux plein et au plus tard le 31 juillet 2024. Au-delà de sa date de taux plein, le reliquat de CET sera payé au solde de tout compte (sans abondement)



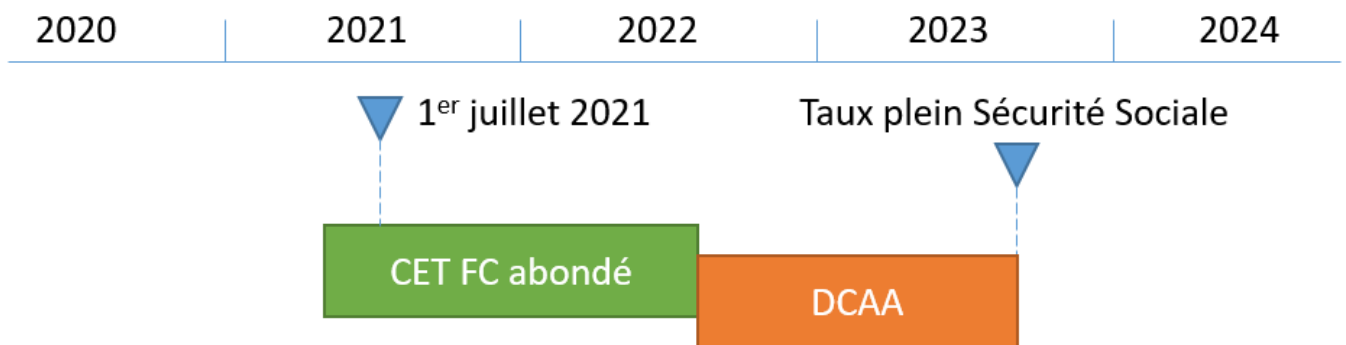
4) Positionnement du CET fin de carrière : Comment s'articule-t-il avec les mesures d'âge ? (suite)

- c. Le salarié a son taux plein entre le 1^{er} juillet 2021 et le 1 août 2024 mais ne dispose pas d'assez de CET fin de carrière pour combler la période entre le 1^{er} juillet 2021 et la date de son taux plein : DCAA requis

Le salarié doit commencer à poser son CET fin de carrière avant le 30 juin 2021. Ce dernier sera abondé et sera suivi ensuite par le DCAA jusqu'à sa date de taux plein. La durée du DCAA est de 3 ans maximum. Si le DCAA nécessaire est \leq à 2 ans, le dossier est prioritaire et peut être validé. Si le DCAA nécessaire est compris entre 2 et 3 ans, le dossier est non prioritaire, et sa validation dépendra de l'atteinte ou non des quotas avec les dossiers prioritaires

A noter:

Un salarié qui n'aurait pas assez de CET peut, en accord avec le mobility pathway, utiliser les primes annuelles et ancienneté de décembre 2020 pour le compléter



5) CET fin de carrière et DCAA :

- Quels droits à congés ?
- Quel intéressement ?
- Quelle participation ?
- Quelles primes ?
- Quels droits au Comité d'Entreprise ?




	Période CET Fin de Carrière (hors abondement CET)	Période d'abondement du CET Fin de Carrière	Période du DCAA
Congés : CP RTT Ancienneté / âge	OUI (au prorata) NON OUI (acquis dès le 1/1)	NON NON NON	NON NON NON
Intéressement	OUI	NON	NON
Participation	OUI	OUI mais seulement la part proportionnelle au salaire (40%)	OUI mais seulement la part proportionnelle au salaire (40%)
Abondement sur Intéressement/Participation	OUI	OUI	OUI
Prime annuelle	OUI (*)	NON	NON
Prime d'ancienneté	OUI	OUI	NON
Droit au Comité d'Entreprise	OUI (**)	OUI (**)	OUI (**)

(*) Pour la prime annuelle des cadres, les 7% de prime annuelle de décembre N sont acquis, mais la part variable de 5% en moyenne versée en avril N+1 reste à la discrétion du manager.

(**) Le salarié garde son droit aux prestations du CE 12 mois après son départ en retraite

6) PEG et PERCO

Que se passe-t-il à la retraite ?

	PEG	PERCO
Déblocage	Possible, mais pas obligatoire (frais annuels env 30 €)	Possible, mais pas obligatoire (frais annuels env 30 €)
Sortie en capital	OUI	OUI
Sortie en rente	NON	OUI
Recommandations	<p> Gardez le PEG au moins jusqu'à l'obtention de l'intéressement participation de l'année N+1 (défiscalisation)</p>	<p> Privilégiez la sortie en capital</p> <p> Gardez le PERCO au moins jusqu'à l'obtention de l'intéressement participation de l'année N+1 (défiscalisation)</p>

7) Solde de tout compte :

a) Qu'est ce qui est payé ?

- Les jours (ou fraction de jours) de CET non posés
- Les jours d'ACT (RTT fixes) non pris, (au prorata du temps travaillé)
- Les jours de CP et d'ancienneté / âge accumulés pendant le CET
- La prime annuelle (au prorata)
- La prime d'ancienneté des cadres (au prorata)

b) Quand est-il établi ?

Le solde de tout compte est établi et payé au moment de la rupture du contrat, c'est-à-dire à la date de départ en retraite (qui correspond à la fin du DCAA si le salarié y a eu recours)

8) Badge, PC et téléphone pro, voiture de fonction : Quand faut-il les restituer ?

- Badge : il est à restituer au moment du départ à la retraite, et peut être utilisé pendant le CET et le DCAA pour pénétrer sur le site et se rendre aux restaurants d'entreprise.
- PC et téléphone pro : sauf accord du manager et du HRBP, ils doivent être restitués à la cessation d'activité, c'est-à-dire à l'entrée dans le CET. Dans tous les cas la restitution devra être faite au plus tard à l'entrée dans le DCAA ou au départ en retraite.
- Voiture de fonction : le salarié peut la garder pendant le CET tant que le contrat est en cours mais n'aura pas droit au renouvellement de son contrat.
Il lui faudra rendre le véhicule au plus tard quand il rentrera dans le DCAA ou quand il quittera l'entreprise pour partir à la retraite.

9) Retraite de base Comment est-elle calculée ?

Montant de la retraite de base annuelle = SAM25 x Taux x Durée

SAM25 : moyenne des 25 meilleures années, revalorisées et limitées au Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (41 636 € annuel en 2020)

Taux : 50% quand le salarié a atteint son taux plein. Ce pourcentage est réduit de 0,625% pour chaque trimestre manquant.

Ex : pour 2 trimestres manquants le taux sera de 48,75%.

Note : le taux ne peut être inférieur à 37,5%

Durée : Rapport entre le nombre de trimestres validés par le salarié et le nombre de trimestres requis pour avoir le taux plein.

Ex : 165 / 167 pour un salarié né en 1961 auquel il manque 2 trimestres.

10) Rachat de trimestres :

a) Quel est le principe ?

Le rachat de trimestres permet d'avancer sa date de retraite à taux plein, notamment afin de pouvoir rentrer dans le plan Odyssey avant sa date d'expiration du 31/7/2024.

Il est possible de racheter au maximum 12 trimestres, à condition d'avoir des années d'études ou des années incomplètes.

Ce rachat est déductible fiscalement de la base déclarée à l'impôt sur le revenu.

Nous rappelons que le salarié pourra se faire rembourser jusqu'à 10 000 € brut par Airbus (imposables fiscalement et socialement comme du salaire) pour financer l'achat éventuel de trimestres, ainsi que la décote provisoire de la retraite complémentaire (cf §2).



D'autre part, l'accord CET prévoit que l'achat de trimestres au titre du régime général est un cas de sortie anticipée.

Un salarié est donc autorisé, s'il le désire, à acheter des trimestres avec les droits qu'il a accumulés sur son CET.

10) Rachat de trimestres : (suite)

b) Quelle option choisir ?

2 types de rachat de trimestres sont possibles :

- Le moins cher : **option « taux »**
- Le plus cher : **option « taux et durée »**

Si l'on reprend l'exemple du salarié auquel il manque 2 trimestres (cf § 9 retraite de base), sa retraite de base annuelle sera de : $SAM25 \times 48,75\% \times 165/167$

S'il achète 2 trimestres de « taux » il percevra : $SAM25 \times 50\% \times 165/167$

S'il achète 2 trimestres de « taux et durée » il percevra : $SAM25 \times 50\% \times 167/167$



Nous préconisons l'option « taux » (la moins chère) car l'avantage de l'option « taux et durée » n'est pas significative.

Exemple à partir d'un cas réel :

Salarié cadre avec salaire annuel (primes incluses) de 87 600 €

Surcoût d'achat d'un trimestre « taux et durée » = 2 070 €

Amélioration annuelle de la retraite de base : $PASS \text{ de } 41\,636 \text{ €} \times 50\% \times 1/167 = 125 \text{ €}$

Les 2 070 € sont « amortis » en $2\,070 / 125 = 16,6$ ans, alors que son espérance de vie est d'environ 20 ans.

L'avantage n'est pas déterminant, car il faut également prendre en compte que la durée d'amortissement doit être rallongée :

- à cause des revalorisations (différentiel de taux entre SAM 25 et PASS),
- à cause de l'actualisation des flux financiers (l'argent a plus de valeur aujourd'hui que demain)

