

Plan de Départ Volontaire PNC

Le plan de départ volontaire peut permettre à une entreprise confrontée à un contexte économique défavorable de réduire sa masse salariale sans recourir à une complexe procédure de licenciements économiques. Les salariés volontaires au départ bénéficient en outre de droits particuliers.

Pour mettre en œuvre son PDV, l'employeur doit définir dans un premier temps le nombre de départs nécessaires au bon fonctionnement de son activité. Il pourra ensuite proposer le départ volontaire à un nombre supérieur de salariés, classés par priorité, afin de pouvoir faire face au refus légitime et autorisé de certains employés. La Direction doit en outre définir les secteurs et les postes qui sont concernés par le PDV. Il peut arriver qu'un PDV rencontre un vif succès et que toutes les demandes ne puissent être acceptées.

Si le départ volontaire est effectif, il est considéré comme une rupture amiable du contrat de travail.

Le PDV peut présenter des avantages aussi bien pour l'employeur que pour les salariés souhaitant changer d'entreprise. Il est forcément mis en parallèle avec le licenciement pour motif économique qui est généré par le même contexte de réduction des effectifs. Toutefois, pour l'employeur, le plan de départ volontaire est bien moins contraignant. Il ne l'oblige pas à procéder à un reclassement du personnel. Le départ volontaire n'étant pas considéré comme un licenciement inévitable, la procédure dans son ensemble est largement simplifiée. Aucun entretien préalable n'est nécessaire. Le préavis n'a pas à être exécuté puisque la date de fin de contrat est indiquée dans l'acte de rupture amiable. Enfin, les indemnités légales de licenciement n'ont pas à être versées car elles sont remplacées par les indemnités prévues par accord entre l'employeur et l'employé ou portées sur le PSE. En contrepartie, le salarié volontaire au départ percevra des indemnités bien plus avantageuses que lors d'un licenciement, même au motif économique. Il bénéficiera également d'une convention de reclassement personnalisé.

Les efforts de productivité consentis par les salariés d'Air France dans le cadre de T15 se traduisent mécaniquement par la création d'un sureffectif.

La Direction étant incapable de créer de l'activité pour résorber ce sureffectif, elle doit, pour réaliser les économies recherchées, se séparer de salariés.

Ainsi, après avoir mis en œuvre un PDV pour le sol puis pour le PNT, Air France met aujourd'hui en place un PDV pour le PNC. La réduction des effectifs recherchée est de 500 équivalents temps plein dont 400 PNC pour un départ définitif.

COMMENT RÉUSSIR UN PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES

VOUS SAVEZ CE QU'ON DIT
CE SONT TOUJOURS LES MEILLEURS
QUI S'EN VONT

C'EST LE MOMENT
DE PROUVER
VOTRE VALEUR



Quelles sont les conditions pour être éligible au PDV ?
Comment doit-il se dérouler ? Quelle prime ? Y-a-t'il
d'autres mesures que le PDV pour résorber le sureffectif ?
Quelles sont-elles ?

En attendant le lancement officiel par la Direction, le
SNPNC répond aux premières questions que vous vous
posez :

UN PDV POUR QUELS PNC ?

Sont éligibles les PNC présents payés pendant la période d'ouverture du plan, titulaires d'un CDI Air France, affectés en métropole et pouvant bénéficier d'une pension CRPN à taux plein.

Donc, même les personnes en inaptitude sont concernées.

De plus, pour pouvoir partir dans le cadre du PDV, il faut avoir :

- soit un projet professionnel (un CDI en main, une promesse d'embauche, un projet de création d'entreprise...)
- soit un projet personnel (ex : j'ai quelques idées mais rien d'abouti. Genre : chambres d'hôtes, projet artistique, bénévolat...)

UN PDV COMMENT ?

Pour ces démarches, AF a demandé l'appui de plusieurs cabinets extérieurs :

- La SODESI sera chargée d'accompagner les PNC candidats à la création ou reprise d'entreprise.
- ALTEDIA sera chargée d'accompagner les PNC dans le suivi des projets personnels et professionnels.

Pour ce faire, ces cabinets vont mettre en place, dès l'ouverture de la campagne d'information d'AF, c'est à dire le 3 juin, une antenne « *Point d'Information PDV* » qui interviendra en 4 temps :

- Campagne d'information des salariés.
- Recueil et traitement des candidatures.
- Accompagnement, orientation des PNC dans leurs projets de reclassement.
- Accompagnement individualisé dans le cadre du congé de reclassement.

Cette antenne sera située dans le Bâtiment Pégase, (Ancienne DO) et fonctionnera jusqu'au 29 novembre 2013, date de fin de recueil des volontariats. Dans le même temps, AF mettra en place un numéro vert et une boîte mail pour les PNC qui ont besoin d'infos à distance. Dès le 3 juin également, AF publiera des fiches techniques explicatives.

Le recueil des candidatures sera organisé en 4 phases du 21 juin 2013 au 29 novembre 2013:

- Du 21 juin au 31 juillet pour un départ entre le 31 août et le 31 décembre 2013.
- Du 1er août au 30 août pour un départ entre le 30 septembre et le 31 décembre 2013.
- Du 2 septembre au 31 octobre pour un départ entre le 30 novembre et le 31 décembre 2013.
- Du 4 novembre au 29 novembre pour un départ le 31 décembre.

Les candidatures seront classées et priorisées par ordre d'ancienneté compagnie croissante. Pour les carrières avec *sans solde* ou *temps alterné* impactant l'ancienneté, c'est l'ancienneté fictive reconstituée qui sera retenue. Un bilan des candidatures sera effectué après chaque phase de recueil. Donc un PNC plus ancien inscrit le 30 juillet passera devant un PNC plus jeune inscrit le 1^{er} août.

Les PNC disposeront d'un congé de reclassement de 4 mois, qu'ils peuvent refuser s'ils le souhaitent, au cours duquel ils sont payés 70% du salaire mensuel de référence brut. S'ils refusent ce congé, la rupture du contrat de travail sera effective à la date prévue dans la convention de rupture qu'ils auront signée. C'est important car c'est ce qui va déterminer la date de départ de l'entreprise. S'ils prennent le congé de reclassement, ils restent salariés d'AF, puisqu'ils sont toujours rémunérés. La date de rupture, prévue à leur convention de rupture tiendra compte de ce congé de reclassement et sera positionnée juste après.

Pendant le congé de reclassement, les PNC ne cotisent plus à la CRPN mais ils devront attendre la rupture de leur contrat de travail (à l'issue du congé de reclassement) pour liquider leurs droits.

Les incertitudes quant aux ASSEDIC à l'issue, ou pas, du congé de reclassement ne sont pas levées. Rappelons que les partenaires sociaux de l'UNEDIC doivent prochainement définir les conditions (durée et niveau) de l'indemnisation ASSEDIC qui seront mises en place à compter du 1^{er} janvier 2014.

Même en partant dès la première date possible, c'est à dire le 31 août 2013, les 4 mois de congé de reclassement nous amènent au 31 décembre 2013 et comme on doit attendre au moins le

lendemain pour frapper à la porte de Pôle emploi, nous nous retrouvons en 2014 avec les nouvelles règles d'indemnisation aujourd'hui inconnues... La Direction n'a pas de réponse.

Pire encore, elle estime qu'on n'est pas censé aller aux ASSEDIC au lendemain d'un PDV puisque, le départ s'accompagnant d'un projet personnel ou professionnel, on est supposé avoir une activité. Mais personne n'a encore une idée du délai raisonnable qu'il faudrait respecter avant d'aller à Pôle Emploi, congé de reclassement effectué ou pas.

Espérons qu'en s'adressant directement aux cabinets extérieurs, les PNC pourront avoir une information plus fiable !

LES PRIMES :

Les candidats au PDV partent avec « *ce qui est prévu à la Convention d'Entreprise + 3 mois* »

C'est à dire :

- **L'indemnité spéciale de départ** : 12 fois le salaire mensuel de référence. Cette indemnité est majorée de :
 - 50 % entre 50 et 51 ans
 - 40 % entre 51 et 52 ans
 - 30 % entre 52 et 53 ans
 - 20 % entre 53 et 54 ans
 - 10 % entre 54 et 55 ans
- **L'indemnité de départ** : $4/27^{\text{ème}}$ de salaire par année d'ancienneté. Pour faire simple : 4 mois de salaire pour une carrière de 27 ans.
- A cela s'ajoute **la prime incitative PDV** : 3 mois de salaire de référence.
On entend des bruits de galley qui disent : « c'est injuste, les PNT ont 5 mois pour le PDV et nous 3 ! ». C'est faux : Ils ont, comme nous, ce qui est écrit dans leur convention + 3 mois.
PNT \Rightarrow [7 mois + 2 mois au titre de leur convention d'entreprise] + [3 mois au titre de la prime incitative]
PNC \Rightarrow [12 mois au titre de notre convention d'entreprise] + [3 mois au titre de la prime incitative]
Très maladroitement transformée en ce qui concerne le PNT en 7 mois + 5 mois par la Direction.

A noter que le PDV est très intéressant pour un PNC de 50 ans parce qu'il part avec 18 mois + environ 4 mois + 3 mois et tout cela est défisicalisé, parce que d'une manière générale, ce qu'on touche dans le cadre du PDV est défiscalisé.

Se pose la question des plus de 56 ans. Comme dit le texte, c'est ce qui est dans la Convention d'Entreprise + 3 mois :

- **Prime spéciale de départ** : Rien (après 56 ans).
- **Prime de départ** : $4/27^{\text{ème}}$ du salaire de référence.
- **Prime incitative** : 3 mois.

Mais, la prime ne pouvant être inférieure au code du travail, cette prime de départ ($4/27^{\text{ème}}$) doit être comparée à la prime de licenciement prévue au code du travail : 1/5ème par an plus 2/15ème à partir de la dixième année de carrière. Et pour ce calcul, on prend cette fois ci, soit la moyenne des 12 derniers mois, soit la moyenne des 3 derniers mois, important pour un PNC en TA.

Et on garde le meilleur des 2 ($4/27^{\text{ème}}$ ou code du travail, c'est à dire soit le réglementaire, soit le légal).

Pour résumer, un PNC de plus de 56 ans pourra choisir entre :

- le cadre conventionnel : $4/27^{\text{ème}}$ + 3 mois
- le cadre légal : $1/5^{\text{ème}}$ et $2/15^{\text{ème}}$ + 3 mois

Pour bénéficier de la prime spéciale de départ, il faut que la rupture du contrat de travail des PNC intéressés intervienne avant leur 56^{ème} anniversaire.

Exemple : *un PNC qui va avoir 56 ans en juillet 2013 sera bien sur éligible au PDV mais comme il aura 56 ans passés au 31 août, date des premiers départs possibles, il n'aura pas la prime spéciale de départ. Il aura intérêt à partir dans le cadre classique de la cessation d'activité.*

Le problème se pose pour ceux qui vont avoir 56 ans début septembre car s'ils n'ont pas envoyé leur courrier de prolongation début juin, ils entrent dans la procédure de la cessation d'activité et ne pourront plus prétendre au PDV. AF n'a pas encore décidé comment ces cas seront traités.

LA PRIME POUR CRÉATION OU REPRISE D'ENTREPRISE :

En plus de la prime de départ, il faut savoir qu'AF donne une prime supplémentaire aux PNC qui se lancent dans une création ou reprise d'entreprise. Elle se fait en plusieurs versements et la prime peut aller jusqu'à 24000€ en fonction des cas.

Un comité paritaire de validation doit être créé pour arbitrer sur des situations particulières. A noter que si ce comité est paritaire, avec 3 représentants de la Direction et 3 représentants des syndicats, en s'octroyant une voix supplémentaire, Air France s'est donné la majorité « parce qu'il faut bien trancher » selon la Direction...

Indépendamment du PDV, la Direction entend réduire les effectifs PNC en mettant en œuvre plusieurs mesures complémentaires :

CONGÉ SPÉCIAL SANS SOLDE :

Pour les PNC basés en métropole et aux Antilles. Mis en place au 1^{er} octobre 2013. Durée initiale entre 6 et 12 mois, accompagnée d'une prime d'incitation (à 110 PV sur LC et 95 PV sur MC) de 2 mois pour un congé de 12 mois et proratisée par douzième en cas de congé inférieur à 12 mois. Ce congé est renouvelable une fois mais sans prime et dans la limite du 31 décembre 2014.

CONGÉ SANS SOLDE FRACTIONNÉ :

Pour les PNC hors cadres basés en Ile de France et aux Antilles. Du 1^{er} septembre 2013 à fin mars 2014. Façon « TMR » : mise en place de périodes de 7 jours de congé sans solde aidé par mois. Ce congé sera « aidé » d'une prime mensuelle forfaitaire de 7,5% du traitement fixe du PNC concerné. Les demandes devront être exprimées avant le 30 juin 2013. Les 7 jours seront positionnés à la main de la Prod (pas désidérables) mais AF s'engage à les positionner à M-2. Ces infos seront mises dans les fiches pratiques.

TEMPS ALTERNÉ HORS QUOTA :

Pour les PNC hors cadres basés en Ile de France et aux Antilles. Du 1^{er} octobre 2013 à mars 2014. Un ou plusieurs mois de TA seront accordés à ceux qui en feront la demande. Le rythme doit respecter une période d'activité de 2 mois d'activité minimum entre 2 mois OFF. AF organisera une campagne de volontariat en amont de la période et cette campagne restera ouverte pendant toute la période pour des demandes de PNC qui ne se seraient pas encore manifestés et pour qui il resterait de la place. Ce TA sera « aidé » d'une prime égale à 32% du fixe mensuel du PNC concerné. Il s'ajoutera éventuellement mais ne se substituera pas au TA classique. Les candidatures seront retenues par ordre d'ancienneté décroissante et par grade.

Ni le TA ni le congé sans solde fractionné n'impacteront l'ancienneté. Les candidatures devront être formulées auprès du service carrière et les PNC concernés devront signer un avenant à leur contrat de travail.