

# DÉPART

## 1. Départ à la retraite

Age de départ (compte tenu de la législation en vigueur au moment de la mise à jour du présent document)

Date ou année de naissance	Age de départ possible
Avant le 1 <sup>er</sup> juillet 1951	60 ans
Entre le 1 <sup>er</sup> juillet 1951 et le 31 décembre 1951	60 ans et 4 mois
1952	60 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois
A partir du 1 <sup>er</sup> janvier 1955	62 ans

Un départ à la retraite anticipé est possible pour les salariés justifiant d'une longue carrière, les salariés handicapés et les salariés justifiant d'un taux d'incapacité permanente au titre d'une carrière pénible, sous certaines conditions.

### ➤ Délai de prévenance

Le salarié qui décide de demander son départ volontaire à la retraite doit respecter un délai de prévenance

Ancienneté	Durée du délai de prévenance*
moins de 2 ans	1 mois
2 ans et plus	2 mois

\* Dispositions conventionnelles de la métallurgie

# DÉPART

## ➤ Indemnité de départ à la retraite

- ✚ Tout nouvel entrant au sein de Thales Alenia Space France à compter de la date de signature de l'accord d'adhésion (18 octobre 2007) aux dispositions sociales du Groupe et faisant valoir ses droits à la retraite à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 6 à l'accord sur les dispositions sociales du Groupe Thales du 29 mars 2011

Ancienneté au sein du groupe Thales	Montant de l'allocation de départ à la retraite
Après 2 ans	1 mois
Après 5 ans	2 mois
Après 10 ans	3 mois
Après 15 ans	3,7 mois
Après 20 ans	4,5 mois
Après 30 ans	6,5 mois
Après 40 ans	8 mois

Pour les salariés se trouvant entre deux seuils d'ancienneté, l'allocation de départ sera calculée par interpolation linéaire.

L'allocation de départ est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements des 12 derniers mois de présence du salarié dans l'entreprise (soit le salaire mensuel de base + prime d'ancienneté + prime de travail en équipe + prime d'expatriation + indemnité relative aux repos compensateurs + rémunération variable + heures supplémentaires et leurs majorations).

- ✚ Les salariés de Thales Alenia Space France titulaires d'un contrat de travail à la date de signature de l'accord d'adhésion (18 octobre 2007) aux dispositions sociales du Groupe

Ancienneté au sein du groupe Thales	Montant de l'allocation de départ à la retraite
Après 2 ans	1 mois
Après 5 ans	2 mois
Après 10 ans	3 mois
Après 20 ans	4 mois
Après 25 ans	5 mois
Après 30 ans	6,5 mois
Après 35 ans	7,5 mois
Après 40 ans	9 mois

# DÉPART

Si le salarié se trouve entre deux seuils d'ancienneté, l'allocation de départ sera calculée par interpolation linéaire.

L'allocation de départ est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements des 12 derniers mois de présence du salarié dans l'entreprise.

## ➤ Régime social de l'indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de départ volontaire à la retraite est totalement assujettie aux cotisations sociales et à la CSG et CRDS.

### Particularités :

#### Situations de handicap / Longues carrières

La rupture du contrat de travail d'un salarié de sa propre initiative dans le cadre d'un départ à la retraite au titre d'un des dispositifs de départ anticipé légalement prévus au profit des salariés en situation de handicap (art. L 351-1-3 du Code de la Sécurité Sociale) ou des salariés justifiant d'une longue carrière (art. L 351-1-1 du Code de la Sécurité Sociale) ouvre droit (hors situation de MAD) au versement d'une majoration de l'allocation de départ en retraite d'un montant équivalent à 3 mois de salaire.

## 2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise en retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié ayant atteint l'âge requis (voir tableau infra) pourra être opérée dans les conditions suivantes :

- dans un délai de 3 mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge requis, l'employeur interroge celui-ci par écrit sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse,

- en cas de réponse négative, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité de mettre à la retraite le salarié pendant l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge requis.

La même procédure est applicable chaque année jusqu'à ce que le salarié atteigne l'âge de 69 ans. A l'expiration de cette période, le salarié âgé de + de 70 ans, pourra être mis à la retraite d'office.

Date ou année de naissance	Age de mise à la retraite possible avec accord du salarié
Avant le 1 <sup>er</sup> juillet 1951	65 ans
Entre le 1 <sup>er</sup> juillet 1951 et le 31 décembre 1951	65 ans et 4 mois
1952	65 ans et 9 mois
1953	66 ans et 2 mois
1954	66 ans et 7 mois
A partir du 1 <sup>er</sup> janvier 1955	67 ans

# DÉPART

## ➤ Délai de prévenance en cas de mise à la retraite

L'employeur qui décide de procéder à la mise à la retraite d'un salarié doit respecter un délai de prévenance :

Ancienneté	Durée du délai de prévenance*
Moins de 2 ans	1 mois
2 ans et plus	2 mois

\* Dispositions conventionnelles de la métallurgie

## ➤ Indemnités de mise à la retraite

- ✘ Pour tout nouvel entrant au sein de Thales Alenia Space France à compter du 18 octobre 2007, application du barème prévu par l'accord sur les dispositions sociales du Groupe Thales du 29 mars 2011

Ancienneté au sein du groupe Thales	Montant de l'allocation de mise à la retraite
Après 2 ans	1 mois
Après 5 ans	2 mois
Après 10 ans	3 mois
Après 15 ans	3,7 mois
Après 20 ans	4,5 mois
Après 30 ans	6,5 mois
Après 40 ans	8 mois

Au-delà de 5 ans d'ancienneté, l'indemnité légale de licenciement est plus favorable ( $1/4$  de mois par année d'ancienneté +  $1/3$  au-delà de 10 ans).

Pour les salariés se trouvant entre deux seuils d'ancienneté, l'allocation de mise à la retraite sera calculée par interpolation linéaire.

NB : Pour les salariés ayant au moins 15 ans d'ancienneté, le montant de l'indemnité de mise à la retraite pourra être amélioré par les dispositions suivantes issues du décret du 18 juillet 2008 sur le calcul de l'indemnité légale de licenciement :

Indemnité légale de licenciement :  $1/4$  de mois de salaire par année d'ancienneté auxquels s'ajoutent  $1/3$  de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans

# DÉPART

- ✚ Pour tout salarié de Thales Alenia Space France titulaire d'un contrat de travail à la date de signature de l'accord d'adhésion (18 octobre 2007) aux dispositions sociales du Groupe, l'indemnité de mise à la retraite se calcule ainsi :

Ancienneté au sein du groupe Thales	Montant de l'allocation de mise à la retraite
Après 2 ans	1 mois
Après 10 ans	2 mois
Après 15 ans	3 mois
Après 20 ans	4 mois
Après 25 ans	5 mois
Après 30 ans	6,5 mois
Après 35 ans	7,5 mois
Après 40 ans	9 mois

Au-delà de 5 d'ancienneté, l'indemnité légale de licenciement est plus favorable (1/4 de mois par année d'ancienneté + 1/3 au-delà de 10 ans).

Si le salarié se trouve entre deux seuils d'ancienneté, l'allocation de mise à la retraite sera calculée par interpolation linéaire.

L'allocation de mise à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements des 12 derniers mois de présence du salarié dans l'entreprise (soit le salaire mensuel de base + prime d'ancienneté + prime de travail en équipe + prime d'expatriation + indemnité relative aux repos compensateurs + rémunération variable + heures supplémentaires et leurs majorations).

## ➤ Régime social des indemnités de mise à la retraite

En l'état actuel de la réglementation, l'indemnité de mise à la retraite est exonérée de cotisations sociales dans la limite la plus élevée

- soit du montant légal ou conventionnel,
- soit 50 % de l'indemnité totale ou double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente,
- sans que le montant exonéré puisse excéder 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale

Concernant la CSG et la CRDS l'indemnité exonérée dans la limite du montant légal ou conventionnel, ce montant ne pouvant excéder 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

### **Particularités :**

Conformément aux dispositions de la Convention Collective de la Métallurgie, en cas de cotisation à l'AGIRC sur la tranche C des rémunérations, l'indemnité de mise à la retraite visée ci-dessus sera majorée d'un mois.

# DÉPART

## 3. Régime de retraite complémentaire

Un accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires a mis en place un dispositif de retraite « à la carte » :

- « un coefficient de solidarité » qui se traduit par une minoration de 10 % pendant 3 ans de la retraite complémentaire pour les salariés partant avant l'âge de 67 ans et remplissant les conditions du taux plein au régime de base.

Un « coefficient majorant » de la retraite complémentaire pendant un an pour les personnes qui remplissent les conditions du taux plein au régime de base et qui décalent la liquidation de leur retraite complémentaire d'au moins 8 trimestres.

Afin d'en savoir plus sur ce dispositif, vous avez la possibilité de consulter le site de l'AGIRC-ARRCO en vous rendant à l'adresse suivante :

[http://www.agirc-arrco.fr/fileadmin/agircarrco/documents/notices/accord\\_30102015\\_principales\\_dispositions.pdf](http://www.agirc-arrco.fr/fileadmin/agircarrco/documents/notices/accord_30102015_principales_dispositions.pdf)

Le pourcentage des cotisations au 1<sup>er</sup> janvier 2018 est donné à titre d'information dans les tableaux ci-après. Ils pourront être modifiés en fonction des mesures prises par les institutions de retraite et dans le cadre de la loi.

Catégorie de personnel	Régimes de retraite	Cotisations contractuelles	Répartition cotisations	
De 1.1 à 3.1	ARRCO (NOV. RS)	9,25% s/T1 + 20,25% s/T2	s/T1	Employeur : 5,55%
				Salarié : 3,70 %
			s/T2	Employeur : 12,15%
				Salarié : 8,10 %
	AGFF (ARRCO)	2,00% s/T1 + 2,20% s/T2	s/T1	Employeur : 1,20%
				Salarié : 0,80 %
		s/T2	Employeur : 1,30 %	
			Salarié : 0,90 %	
De 3.2 à 4.1	ARRCO (NOV. RS)	9,25% s/T1 + 20,25% s/T2	s/T1	Employeur : 5,55%
				Salarié : 3,70 %
			s/T2	Employeur : 12,15%
				Salarié : 8,10 %
	AGFF (ARRCO)	2,00% s/T1 + 2,20% s/T2	s/T1	Employeur : 1,20%
				Salarié : 0,80 %
		s/T2	Employeur : 1,30 %	
			Salarié : 0,90 %	
De 4.2 à 5.1	ARRCO (NOV. RS)	9,25% s/T1	s/T1	Employeur : 5,55%
				Salarié : 3,70 %
	AGFF (ARRCO)	2,00% s/T1		Employeur : 1,20%
				Salarié : 0,80 %
	AGIRC Art.36 (NOV. RS)	20,55% s/T2	s/T2	Employeur : 12,75%
				Salarié : 7,80 %
	AGFF (AGIRC)	2,20% s/T2		Employeur : 1,30 %
			Salarié : 0,90 %	
GMP (AGIRC) Applicable chaque année selon un salaire charnière défini par l'AGIRC			Employeur : 62,06 %	
			Salarié : 37,94 %	
CET (AGIRC)	0,35 % s/T1+T2	s/T1+T2	Employeur : 0,22 %	
			Salarié : 0,13 %	

# DÉPART

Catégorie de personnel	Régimes de retraite	Cotisations contractuelles	Répartition cotisations	
De 5.2 à 5.4 Ingénieurs et Cadres	ARRCO (NOV. RS)	9,25% s/T1	s/T1	Employeur : 5,55%
				Salarié : 3,70 %
	AGFF (ARRCO)	2,00% s/T1	s/T2	Employeur : 1,20%
				Salarié : 0,80 %
	AGIRC Art.4 et 4 bis (NOV. RS)	20,55% s/T2	s/T2	Employeur : 12,75%
				Salarié : 7,80 %
	AGFF (AGIRC)	2,20% s/T2		Employeur : 1,30 %
				Salarié : 0,90 %
GMP (AGIRC) Applicable chaque année selon un salaire charnière défini par l'AGIRC			Employeur : 62,06 %	
			Salarié : 37,94 %	
CET (AGIRC)	0,35 % s/T1+T2	s/T1+T2	Employeur : 0,22 %	
			Salarié : 0,13 %	
APEC (AGIRC)	0,06 % s/T1+T2	s/T1+T2	Employeur : 0,036 %	
			Salarié : 0,024 %	

Catégorie de personnel	Régimes de retraite	Cotisations contractuelles	Répartition cotisations	
Cadres supérieurs	ARRCO (NOV. RS)	9,25% s/T1	s/T1	Employeur : 5,55%
				Salarié : 3,70 %
	AGFF (ARRCO)	2,00% s/T1	s/T2+T3	Employeur : 1,20%
				Salarié : 0,80 %
	AGIRC Art.4 et 4 bis (NOV. RS)	20,55% s/T2 + T3	s/T2+T3	Employeur : 12,75%
				Salarié : 7,80 %
	AGFF (AGIRC)	2,20% s/T2 + T3	s/T1+T2+T3	Employeur : 1,30 %
				Salarié : 0,90 %
CET (AGIRC)	0,35 % s/T1+T2+ T3	s/T1+T2+T3	Employeur : 0,22 %	
			Salarié : 0,13 %	
APEC (AGIRC)	0,06 % s/T1+T2	s/T1+T2	Employeur : 0,036 %	
			Salarié : 0,024 %	

# DÉPART

## LEXIQUE

### **Tranche 1 :**

Part du salaire inférieure ou égale au plafond de la Sécurité Sociale (3.311 € au 01/01/2018).

### **Tranche 2 :**

Part du salaire comprise entre le plafond de la Sécurité Sociale et 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale (3.311 € à 13.244 € au 01/01/2018).

### **Tranche 3 :**

Part du salaire comprise entre 4 et 8 fois le plafond de la Sécurité Sociale (. (13.244 € à 26.488 € au 01/01/2018).

**ARRCO** : Association des Régimes de Retraites Complémentaires

**AGIRC** : Association Générale de l'Institution des Retraites Cadres

## Régime particulier pour les salariés à temps partiel

Les cotisations seront prélevées sur la base du salaire effectivement perçu, en effectuant le calcul au prorata du plafond de la Sécurité sociale pour la détermination des tranches T1 et T2.

Il est néanmoins prévu que l'assiette des cotisations destinées à calculer les droits à la retraite tant pour le régime général de Sécurité Sociale que pour les régimes complémentaires peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein, dans les conditions suivantes : le salarié qui décide de maintenir le calcul des cotisations sur une assiette à temps plein assumera le paiement du supplément de cotisations salariales, l'employeur prenant à sa charge les cotisations patronales.

# DÉPART

## 4. Départ dans le cadre d'un licenciement

- Durée du préavis après période d'essai

### MENSUELS

Mensuels	Durée du préavis dû		
	APRÈS LA PÉRIODE D'ESSAI	APRÈS 6 MOIS DE PRÉSENCE CONTINUE DANS L'ENTREPRISE	APRÈS 2 ANS DE PRÉSENCE CONTINUE DANS L'ENTREPRISE
Niveau I	2 semaines	1 mois	2 mois
Niveau II/III	1 mois	1 mois	2 mois
Niveau IV	2 mois		
Niveau 5-1 à 5-4 non forfaitaires	3 mois		

### CADRES & INGÉNIEURS

Ingénieurs & Cadres	Durée du préavis dû				
	APRÈS LA PÉRIODE D'ESSAI	APRÈS 2 ANS DE PRÉSENCE CONTINUE DANS L'ENTREPRISE	Age : 50 à 55 ans *		Age : 55 ans ou plus *
			APRÈS 1 AN DE PRÉSENCE CONTINUE DANS L'ENTREPRISE	APRÈS 5 ANS DE PRÉSENCE CONTINUE DANS L'ENTREPRISE	
Position I	1 mois	2 mois	4 mois	6 mois	6 mois
Position II/III	3 mois				

\* : L'âge s'apprécie au jour de la notification du licenciement.

- **Exception** : le préavis n'est pas dû en cas de licenciement pour *faute grave ou lourde*.

# DÉPART

Montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement des mensuels (à l'exclusion des niveaux V forfaités) en fonction de l'ancienneté

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois de salaire de référence)	Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois de salaire de référence)
≥ 1 an < 2 ans	0,4 mois	≥ 28 ans < 29 ans	8,4 mois*
≥ 2 ans < 3 ans	0,6 mois	≥ 29 ans < 30 ans	8,7 mois*
≥ 3 ans < 4 ans	0,8 mois	≥ 30 ans < 31 ans	9 mois*
≥ 4 ans < 5 ans	1 mois	≥ 31 ans < 32 ans	9,4 mois*
≥ 5 ans < 6 ans	1,2 mois*	≥ 32 ans < 33 ans	9,7 mois*
≥ 6 ans < 7 ans	1,4 mois*	≥ 33 ans < 34 ans	10 mois*
≥ 7 ans < 8 ans	1,6 mois*	≥ 34 ans < 35 ans	10,4 mois*
≥ 8 ans < 9 ans	1,8 mois*	≥ 35 ans < 36 ans	10,7 mois*
≥ 9 ans < 10 ans	2 mois*	≥ 36 ans < 37 ans	11 mois*
≥ 10 ans < 11 ans *	2,2 mois*	≥ 37 ans < 38 ans	11,4 mois*
≥ 11 ans < 12 ans	2,7 mois*	≥ 38 ans < 39 ans	11,7 mois*
≥ 12 ans < 13 ans	3 mois*	≥ 39 ans < 40 ans	12 mois*
≥ 13 ans < 14 ans	3,4 mois*	≥ 40 ans < 41 ans	12,4 mois*
≥ 14 ans < 15 ans	3,7 mois*	≥ 41 ans < 42 ans	12,7 mois*
≥ 15 ans < 16 ans	4 mois*	≥ 42 ans < 43 ans	13 mois*
≥ 16 ans < 17 ans	4,4 mois*	≥ 43 ans < 44 ans	13,4 mois*
≥ 17 ans < 18 ans	4,7 mois*	≥ 44 ans < 45 ans	13,7 mois*
≥ 18 ans < 19 ans	5 mois*	≥ 45 ans < 46 ans	14 mois*
≥ 19 ans < 20 ans	5,4 mois*	≥ 46 ans < 47 ans	14,4 mois*
≥ 20 ans < 21 ans	5,7 mois*	≥ 47 ans < 48 ans	14,7 mois*
≥ 21 ans < 22 ans	6 mois*	≥ 48 ans < 49 ans	15 mois*
≥ 22 ans < 23 ans	6,4 mois*	≥ 49 ans < 50 ans	15,4 mois*
≥ 23 ans < 24 ans	6,7 mois*	≥ 50 ans < 51 ans	15,7 mois*
≥ 24 ans < 25 ans	7 mois*	≥ 51 ans < 52 ans	16 mois*
≥ 25 ans < 26 ans	7,4 mois*	≥ 52 ans < 53 ans	16,4 mois*
≥ 26 ans < 27 ans	7,7 mois*	≥ 53 ans < 54 ans	16,7 mois*
≥ 27 ans < 28 ans	8 mois*	≥ 54 ans < 55 ans	17 mois*

# DÉPART

\* Le taux de l'indemnité légale est plus favorable.

**Exception** : les indemnités de licenciement ne sont pas dues en cas de licenciement pour *faute grave ou lourde*.

L'indemnité conventionnelle de licenciement des mensuels est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence du salarié précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

La base de calcul de l'indemnité comprend tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage de l'entreprise ou d'un accord collectif. Ceci inclut le salaire de base, les majorations diverses, les primes (ex : prime ancienneté) et avantages en nature.

Sont exclues les primes et gratifications exceptionnelles et bénévoles

L'indemnité de licenciement des salariés, ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, sera calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

## Montants de l'indemnité conventionnelle de licenciement des ingénieurs & cadres et des niveaux V forfaités en fonction de l'âge et de l'ancienneté

Ancienneté	Montant de l'indemnité
De 1 à 7 ans	1/5 <sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté
Au-delà de 7 ans	3/5 <sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté

Ces montants de base peuvent être majorés ou minorés dans certains cas.

	Conditions	Calcul
--	------------	--------

# DÉPART

<b>Majoration</b>	Age : ≥ 50 et < 55 ans Ancienneté : 5 ans	Majoration de 20 % sans que le montant total de l'indemnité ne puisse être inférieur à 3 mois	
	Age : ≥ 55 ans et < 60 ans Ancienneté : 2 ans	L'indemnité ne pourra être inférieure à 2 mois	
	Age : ≥ 55 ans et < 60 ans Ancienneté : 5 ans	Majoration de 30 % sans que le montant total de l'indemnité ne puisse être inférieur à 6 mois	
<b>Minoration <sup>(1)</sup></b>	Minoration en fonction de l'âge <sup>(2)</sup>	Age : 61 ans	-5 %
		Age : 62 ans	-10 %
		Age : 63 ans	-20 %
		Age : 64 ans ou plus	-40 %
	Suppression du poste avec reclassement par l'employeur de l'intéressé sans déclassement ni perte de salaire	-50 %	

(1) : la minoration ne pourra conduire à porter l'indemnité conventionnelle de licenciement à un montant inférieur à celui de l'indemnité légale.

(2) : la minoration sera inapplicable si l'intéressé n'a pas la durée d'assurance requise pour bénéficier de la retraite à taux plein ou s'il ne peut pas faire liquider sa retraite sans abattement d'une des retraites complémentaires.

**Tableau récapitulatif des montants d'indemnités des ingénieurs et cadres et niveaux V forfaités exprimés en mois**

# DÉPART

Ancienneté \ Âge	Âge							
	≤ 49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans et plus
1	0,2*	0,2*	0,2*	0,2*	0,19*	0,18*	0,16*	0,12*
2	0,4*	0,4*	2	0,4*	0,38*	0,36*	0,32*	0,24*
3	0,6*	0,6*	2	0,6*	0,57*	0,54*	0,48*	0,36*
4	0,8*	0,8*	2	0,8*	0,76*	0,72*	0,64*	0,48*
5	1*	3	6	1*	0,95*	0,9*	0,8*	0,6*
6	1,2*	3	6	1,2*	1,14*	1,08*	0,96*	0,72*
7	1,4*	3	6	1,4*	1,33*	1,26*	1,12*	0,84*
8	2	3	6	2	1,9*	1,8*	1,6*	1,2*
9	2,6	3,12	6	2,6	2,47	2,34	2,08*	1,56*
10	3,2	3,84	6	3,2	3,04	2,88	2,56	1,92*
11	3,8	4,56	6	3,8	3,61	3,42	3,04	2,28*
12	4,4	5,28	6	4,4	4,18	3,96	3,52	2,64*
13	5	6	6,5	5	4,75	4,5	4	3*
14	5,6	6,72	7,28	5,6	5,32	5,04	4,48	3,36*
15	6,2	7,44	8,06	6,2	5,89	5,58	4,96	3,72*
16	6,8	8,16	8,84	6,8	6,46	6,12	5,44	4,08*
17	7,4	8,88	9,62	7,4	7,03	6,66	5,92	4,44*
18	8	9,6	10,4	8	7,6	7,2	6,4	4,8*
19	8,6	10,32	11,18	8,6	8,17	7,74	6,88	5,16*
20	9,2	11,04	11,96	9,2	8,74	8,28	7,36	5,52*
21	9,8	11,76	12,74	9,8	9,31	8,82	7,84	5,88*
22	10,4	12,48	13,52	10,4	9,88	9,36	8,32	6,24*
23	11	13,2	14,3	11	10,45	9,9	8,8	6,6*
24	11,6	13,92	15,08	11,6	11,02	10,44	9,28	6,96*
25	12,2	14,64	15,86	12,2	11,59	10,98	9,76	7,32*
26	12,8	15,36	16,64	12,8	12,16	11,52	10,24	7,68*
27	13,4	16,08	17,42	13,4	12,73	12,06	10,72	8,04*
28	14	16,8	18	14	13,3	12,6	11,2	8,4*
29	14,6	17,52	18	14,6	13,87	13,14	11,68	8,76*
30	15,2	18	18	15,2	14,44	13,68	12,16	9,12*
31	15,8	18	18	15,8	15,01	14,22	12,64	9,48*
32	16,4	18	18	16,4	15,58	14,76	13,12	9,84
33	17	18	18	17	16,15	15,3	13,6	10,2
34	17,6	18	18	17,6	16,72	15,84	14,08	10,56
35	18	18	18	18	17,1	16,2	14,4	10,8*
36	18	18	18	18	17,1	16,2	14,4	10,8*
37	18	18	18	18	17,1	16,2	14,4	10,8*
38	18	18	18	18	17,1	16,2	14,4	10,8*
39	18	18	18	18	17,1	16,2	14,4	10,8*
40	18	18	18	18	17,1	16,2	14,4	10,8*

## Remarques :

- l'indemnité de licenciement ne peut en tout état de cause dépasser la valeur de 18 mois de traitement.
- Si le salarié se trouve entre d'ancienneté, l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement sera calculée par interpolation linéaire

(\*) L'indemnité légale est plus favorable

L'indemnité conventionnelle de licenciement des ingénieurs et cadres est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois précédant la notification du licenciement.

Cette base comprend le salaire de base, les majorations diverses, les primes et les avantages contractuels.

# DÉPART

Sont exclues les primes et gratifications exceptionnelles et bénévoles.

L'indemnité de licenciement des salariés, ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, sera calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.