



Syndicat CFDT du ministère des affaires étrangères

N° 39 /SYND

Paris, le 8 décembre 2009

Madame Nathalie LOISEAU
Directrice des ressources humaines
27, rue de la Convention
75015 Paris

Madame la Directrice,

L'attention du syndicat CFDT du ministère des affaires étrangères a été appelée sur la situation des agents de droit local qui travaillent dans les représentations diplomatiques et les postes consulaires français en Inde.

D'après les éléments d'information qui, à ce jour, sont en possession de ce syndicat, il apparaît que des difficultés existent quant au calcul de l'indemnité de fin de fonctions (IFF) à verser aux intéressés dans l'hypothèse où ces derniers quitteraient leurs fonctions après avoir atteint l'âge de 60 ans.

Plus précisément, le point de divergence entre le poste et le syndicat CFDT – MAE est celui de savoir, en cas de prolongation du contrat de travail après que l'employé a atteint l'âge de 60 ans, si cette période supplémentaire d'activité, de 5 ans maximum, est ou non prise en compte au titre de l'ancienneté qui sert à calculer l'indemnité de fin de fonctions.

Il semblerait que l'administration estime qu'en aucun cas la période en cause ne doit inclure les années de services effectuées au delà de l'âge de 60 ans, tandis que le syndicat CFDT-MAE est d'un avis contraire.

L'âge de la retraite est, en Inde, fixé à 60 ans. L'employé peut cependant être maintenu en activité à la demande de l'employeur et avec son propre accord, par période de 6 mois, à condition qu'il renonce à percevoir l'indemnité de fin de fonctions jusqu'à sa cessation définitive d'activité au sein du service officiel français qui l'emploie, et sous réserve de son aptitude médicale. Ces dispositions sont rappelées à l'article 27 du règlement intérieur applicable aux personnels recrutés localement en Inde par le ministère des affaires étrangères.

S'agissant de l'indemnité de départ (indemnité de fin de fonctions/ «gratuity»), les dispositions applicables se trouvent dans le Payment of Gratuity Act de 1972 et dans le règlement intérieur précité.

CQUE : DGAM : M. Romatet, M. Berti, Mme Marion
DRH : RH3 : M. Garachon, M. Bourbao

En application du Payment of Gratuity Act de 1972, plusieurs fois modifié, le règlement intérieur (article 29. 1) prévoit :

« Au moment de la cessation du rapport de travail avec l'employeur, quel qu'en soit le motif (...) (sauf en cas de licenciement disciplinaire sans préavis pour faute inexcusable), l'employé, recruté avant ou après la mise en application du présent règlement intérieur, reçoit une indemnité de fin de fonctions proportionnelle à l'ancienneté acquise de façon continue¹, égale à autant de fois le dernier salaire mensuel de base –hors heures supplémentaires et gratifications – qu'il a acquis d'années complètes de services (ou de fractions d'années de service). Les années de services sont majorées d'un coefficient multiplicateur de 1, 5 pour chaque année au-delà de 20 années de services. Le bénéfice de l'indemnité de fin de fonctions est soumis à la condition de l'accomplissement de 5 années de service (...) ».

On est donc conduit à s'interroger sur la notion d'« **ancienneté acquise de façon continue** »

Il résulte de l'article 2, section A du Payment of Gratuity Act qu'il convient, au sens de cette loi, d'entendre par « ancienneté acquise de façon continue » la période de services continus, y compris les absences pour maladie, accident, (...) ou toute cessation du travail qui n'est pas due à une faute de l'employé, que ce soit avant ou après l'entrée en vigueur de cette loi.

Cette dernière énumère ensuite les périodes non travaillées qu'il convient cependant d'assimiler à des périodes à prendre en compte dans le calcul de l'ancienneté acquise de façon continue.

Il résulte des textes ci-dessus mentionnés que le maintien en activité de l'employé est une décision de l'employeur prise en accord avec l'employé intéressé.

Cela signifie en conséquence qu'il y a, en cas de maintien de l'employé dans ses fonctions, une poursuite du lien contractuel. Cela signifie par là même que le contrat de travail, qui continue à recevoir exécution, oblige chacune des parties contractantes à s'acquitter des obligations que le contrat a mis à la charge respective de chacune d'entre elles. Ce maintien du lien contractuel a notamment pour conséquence que, durant la période complémentaire, l'employé qui n'a pas cessé ses fonctions ne peut percevoir l'indemnité de fin de fonctions.

Cela est justifié par le fait que ladite indemnité n'a pas encore d'objet puisque le maintien en fonctions oblige l'employeur à continuer de verser à l'employé le salaire qui constitue la contrepartie du travail effectué.

La question qui se pose est de savoir si, en pareil cas, l'indemnité de fins de fonctions est établie sur des bases qui sont celles qui auraient été prises en compte si ladite indemnité avait été versée au jour du 60^{ème} anniversaire de l'employé ou si les années supplémentaires effectuées postérieurement au 60^{ème} anniversaire de celui-ci sont prises en compte pour le calcul de l'indemnité.

¹ Continuous service

En d'autres termes, cela revient à se demander si les années supplémentaires doivent ou non être prises en compte dans la période d' «ancienneté acquise de façon continue ».

Les arguments qui conduiraient à une réponse négative ne peuvent convaincre, puisqu'ils reviendraient à admettre que le contrat, qui a été prolongé, ne recevrait pas une totale exécution.

Peu importe à cet égard que la proposition de prolonger le contrat au delà du 60^{ème} anniversaire de l'employé ne constitue qu'une faculté pour l'employeur.

Dans la mesure où rien ne permet d'exclure la période travaillée entre 60 et 65 ans, cette période doit être prise en compte intégralement dans l'ancienneté acquise de manière continue, si l'employé remplit, s'agissant des conditions d'ancienneté acquise de façon continue, les conditions posées par l'article 2, section A, du Payment of Gratuity Act précité.


Cela signifie en premier lieu que les années effectuées au-delà de l'âge 60 ans doivent s'ajouter à celles qui ont été effectuées (ou considérées comme effectuées) de manière continue.

Cela signifie en second lieu que si elles ont pour conséquence de porter l'ancienneté acquise à l'âge de 60 ans au-delà du seuil des 20 années de services, elles doivent être, pour la partie qui se situe au-delà de ce seuil, être prises en compte pour le calcul de l'indemnité de fin de fonctions, au taux majoré de 1, 5, conformément à l'article 29. 1 du règlement intérieur.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, le syndicat CFDT - MAE vous serait reconnaissant de bien vouloir prendre toute mesure utile pour qu'il soit mis fin aux difficultés relatives au calcul de l'indemnité de fins de fonctions à verser aux agents de droit local recrutés en Inde par le Département et qui travaillent au delà de l'âge de 65 ans. En effet, ces derniers doivent percevoir, le moment venu, une indemnité de fin de fonctions tenant compte de l'intégralité de leurs années de services, dans les conditions prévues par l'article 29.1 du règlement intérieur.

Le syndicat CFDT du ministère des affaires étrangères vous remercie de bien vouloir le tenir informé de la suite qui pourra être réservée à la présente lettre et vous prie de croire, Madame la Directrice, à l'expression de son plus profond respect.

Pour le conseil syndical,



Anne COLOMB,
Secrétaire générale adjointe
du syndicat CFDT-MAE