

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA COUVERTURE DES GARANTIES

- Incapacité temporaire, longue maladie et invalidité permanente. (Chapitre I articles 1 à 7)
- Inaptitude physique provisoire et définitive du PNC. (Chapitre I articles 8 à 9)
- Inaptitude provisoire du PNT. (Chapitre I article 10)
- Décès, Invalidité absolue et définitive. (Chapitre II articles 1 à 5)

Entre :

La Compagnie Nationale Air France, dont le Siège Social est à Roissy 95747, 45 rue de Paris, ci-après désignée par la "Compagnie"

représentée par M. Denis Olivennes, Directeur Général Adjoint Politique Sociale, d'une part, et les organisations syndicales suivantes, représentées :

. Pour CFE/CGC	par M. C. MISSER
. Pour USAF	par M. C. DJIAN
. Pour SNHAC	par M. G. BELLIAN
. Pour SRASAF. CFDT	par M. F. CABRERA
. Pour SGAF - CFEC	par M. O. FUNK
. Pour CGT	par M. P. BONNEFOUS
. Pour UGICT-CGT	par M. M. WAGNER
. Pour SCFO AF	par M. B. HUREL
. Pour SGFOAF	par M. F. DUVAL.
. Pour SNBL	par M. JC CORAET
. Pour SAAC	par M. E. Kantenbuejen
. Pour	par M.

d'autre part,

GB
h
CD
ll
AP
JC
FC
O.F.
PB
M.W

il est convenu ce qui suit :

Preamble

Ce protocole d'avril 1997, reprend les éléments du protocole d'accord du 30/12/91 relatif à la garantie Décès/Invalidité absolue et définitive, l'avenant n° 1 du 1er janvier 1996, l'avenant n° 2 du 26 février 1997, ainsi que le protocole d'accord relatif aux garanties Incapacité temporaire, Longue Maladie et Invalidité permanente du 24/12/1992 et son avenant n° 1 du 29 décembre 95, concernant la garantie Inaptitude physique définitive du PNC.

**CHAPITRE I : . INCAPACITE TEMPORAIRE, LONGUE MALADIE, INVALIDITE PERMANENTE.
 . INAPTITUDE PHYSIQUE DEFINITIVE DU PNC.
 . INAPTITUDE PROVISOIRE DU PNC ET DU PNT.**

Article 1 : généralités : Personnel concerné, prestations, Traitement de base et Cotisations

Le présent accord est applicable à l'ensemble du personnel au sol et du personnel navigant de la Compagnie en France Métropolitaine et dans les DOM. Il est conclu jusqu'au 31 décembre 1997, il se renouvellera ensuite à effet du 1er janvier 1998 par périodes annuelles et tacite reconduction, sauf dénonciation par les parties signataires au plus tard le 30 septembre pour le 1er janvier suivant.

Le personnel ex Air France Europe est intégré, à compter du 1er jour du mois suivant la date de signature au présent accord selon certaines modalités particulières exposées à l'article 4 du chapitre II.

Les prestations sont définies à l'article 2 pour l'incapacité temporaire de travail, à l'article 3 pour la longue maladie et à l'article 4 pour l'invalidité permanente.

Les prestations sont déterminées en fonction d'un traitement de base égal à la rémunération brute des 12 derniers mois d'activité (à temps plein ou à temps partiel) précédant le début de l'arrêt maladie :

- déclarée à l'administration fiscale (y compris primes et indemnités à l'exclusion de celles ayant un caractère de remboursement de frais professionnels) pour le PS,
- soumise aux cotisations de la CRPN pour le PN,

et limitée à 6 plafonds annuels de Sécurité Sociale.

En cas d'activité mixte PS/PN, la totalité des deux rémunérations est prise en compte.

Les cotisations sont assises sur la rémunération mensuelle, selon les mêmes principes que ci-dessus, déduction faite des prestations versées par les organismes de Sécurité Sociale.

- Tranche A : rémunération brute limitée au plafond annuel de la Sécurité Sociale
- Tranche B : rémunération brute comprise entre le plafond et 6 plafonds annuels de la Sécurité Sociale.

ED
 GA
 h
 a
 PC OF
 PB MW PAF JCC

Article 2 : Prestations garanties en Incapacité temporaire de travail

Les prestations garanties pour les incapacités temporaires de travail demeurent inchangées.

Rappel des principales dispositions existantes : le salaire est maintenu pendant les durées suivantes:

- Personnel au Sol :

. Maladie ou accident non imputable au service :

. Ancienneté inférieure à 1 an	: néant
. Ancienneté entre 1 an et 3 ans	: 90 jours
. Ancienneté supérieure à 3 ans	: 180 jours

. Maladie ou accident imputable au service :

. Ancienneté entre 3 mois et 2 ans	: 90 jours
. Ancienneté entre 2 ans et 3 ans	: 180 jours
. Ancienneté supérieure à 3 ans	: 365 jours

- Personnel navigant

. Maladie ou accident non imputable au service	: 180 jours
. Maladie ou accident imputable au service	: 360 jours

Article 3 - Prestation garantie en Longue Maladie

Les prestations garanties pour le risque Longue Maladie dans le cadre du présent accord sont les suivantes :

Quelle que soit l'ancienneté de l'agent et la nature de la maladie, il lui est garanti, après expiration des délais prévus à l'article 2 ci-dessus, le versement d'une indemnité journalière versée à compter de l'expiration de la période de plein salaire résultant des accords en vigueur à la Compagnie et, au plus tôt :

- à compter du 181^{ème} jour d'interruption continue totale de travail pour arrêt maladie indemnisé par la Sécurité Sociale,

- ou à compter du 181^{ème} jour d'interruptions discontinues de travail pour incapacité totale temporaire ou mi-temps thérapeutiques indemnisés par la Sécurité Sociale intervenus au cours des 365 jours précédant l'arrêt de travail susceptible d'ouvrir droit à prestations.

La période du congé légal ou conventionnel de maternité ou d'adoption n'est pas prise en considération pour la durée des franchises prévues à l'article 2.

GD FD
 CS H PAF BZ
 HP FC OF AB MW JCC

Le montant de cette indemnité est fixé comme suit :

75 % du traitement de base défini à l'article 1, portée à 80 % si l'agent a deux enfants à charge ou plus, y compris les prestations, pensions ou rentes servies par la Sécurité Sociale, ou par la CRPN.

La prestation est servie tant que l'agent perçoit les indemnités journalières de la Sécurité Sociale, elle cesse d'être versée à la date du premier des événements suivants :

- . fin de la longue maladie
- . reconnaissance par la Sécurité Sociale d'une invalidité permanente
- . 1095ème jour qui suit le début de l'arrêt de travail
- . liquidation de la pension vieillesse Sécurité Sociale
- . fin du trimestre civil du 65ème anniversaire,
- . date de fin du contrat de travail, pour le personnel navigant licencié en raison d'une Inaptitude physique définitive prononcée par le Conseil Médical de l'Aéronautique Civile suite à sa demande.

Toutefois, afin de tenir compte de la possibilité qu'a le personnel navigant de liquider sa retraite CRPN avant son 60ème anniversaire, le service de l'indemnité pourra être effectué jusqu'à cette date, les montants d'indemnisation s'entendant alors y compris le montant de la pension CRPN liquidée, ou liquidable au taux plein (9000 jours validés) pour les salariés ayant plus de 50 ans et étant en situation d'Inaptitude définitive prononcée par le CMAC.

Article 4 - Prestations garanties en Invalidité Permanente

Le versement d'une rente est garanti en cas d'invalidité permanente reconnue par la Sécurité Sociale; quelle que soit l'ancienneté de l'agent.

La prestation varie selon la catégorie d'invalidité dans laquelle l'agent a été classé par la Sécurité Sociale.

Il y a trois catégories ainsi définies :

1ère catégorie : Invalide capable d'exercer une activité rémunérée mais subissant une réduction d'au moins 2/3 de sa capacité de travail ou de gain ;

2ème catégorie : Invalide incapable d'exercer une activité professionnelle quelconque ;

3ème catégorie : Invalide qui, étant incapable d'exercer une profession quelconque, est en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

L'Incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 66 % est assimilée à la 2ème catégorie. Dans le cas où l'assistance d'une tierce

CD
 (G) FD
 FC
 P.B
 H.W
 AF JCC

personne est nécessaire, l'incapacité permanente est assimilée à la 3ème catégorie.

5.

L'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle d'un taux N compris entre 33 % et 66 % ouvre droit au versement d'une rente égale à N/66ème de la rente de 2ème catégorie.

L'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle d'un taux inférieur à 33 % n'ouvre droit à aucune rente.

La prestation garantie est égale à :

Le montant, exprimé en pourcentage du traitement de base défini à l'article 1, est fixé comme suit, sous déduction des prestations, pensions ou rentes versées au même titre par la Sécurité Sociale, et, le cas échéant par la C.R.P.N.P.A.C. pour le personnel navigant, que celle-ci soit liquidée, ou liquidable au taux plein (9000 jours validés) :

- 1ère catégorie	: 45 %
- 2ème catégorie	
. assuré sans enfant à charge.....	: 75 %
. assuré avec un enfant à charge.....	: 80 %
. assuré avec deux enfants à charge ou plus	: 85 %
- 3ème catégorie :	
. assuré sans enfant à charge.....	: 81 %
. assuré avec un enfant à charge.....	: 86 %
. assuré avec deux enfants à charge ou plus	: 91 %

La prestation est servie jusqu'à la date du premier des événements suivants :

- . Fin de l'invalidité permanente
- . Liquidation de la pension vieillesse Sécurité Sociale
- . Fin de l'année civile du 60ème anniversaire
- . Date de fin du contrat de travail, pour le personnel navigant licencié en raison d'une inaptitude physique définitive prononcée par le Conseil Médical de l'Aéronautique Civile suite à sa demande.

Toutefois, afin de tenir compte de la possibilité qu'a le personnel navigant de liquider sa retraite C.R.P.N. avant son 60ème anniversaire, le service de l'indemnité pourra être effectué jusqu'à cette date, les montants d'indemnisation s'entendant alors y compris le montant de la pension C.R.P.N. liquidée, ou liquidable au taux plein (9000 jours validés).

GB ED
PH EL
CP
H
FC H.W
D.F. PB JCC

Article 5 - Radiation des effectifs

En cas d'invalidité permanente et d'impossibilité de reclassement, la Compagnie peut radier l'agent des effectifs.

Il est alors versé une indemnité de licenciement qui, pour le personnel navigant se substitue aux indemnités versées en cas d'invalidité physique définitive. Elle est calculée comme l'indemnité de départ à la retraite et donc égale à cette dernière au jour de la radiation. Dans le cas contraire, l'agent reste aux effectifs et perçoit son indemnité de mise à la retraite lors de son 60ème anniversaire.

Cette possibilité de radiation ne peut porter préjudice, pour le personnel navigant, au maintien du lien contractuel prévu par les textes applicables (pendant une durée de trois années).

Article 6 - Cotisations

Le régime décrit ci-dessus est financé par une cotisation globale de :

- 0,42 % sur la tranche A
- 0,93 % sur la tranche B.

Dans le cadre du contrat passé avec l'UAP, cette cotisation est répartie de la façon suivante :

- | | |
|---|--|
| - Personnel au Sol : non Cadre | - Personnel au Sol : Cadre et Assimilé |
| - Personnel navigant commercial :
Hôtesses et Stewards | - Personnel navigant commercial : sauf
hôtesses et stewards |
| | - Personnel navigant technique |

Tranche A :	part Compagnie : 0,252 %	part Compagnie : 0,21 %
	part agent : 0,168 %	part agent : 0,21 %
Tranche B :	part Compagnie : 0,465 %	part Compagnie : 0,465 %
(jusqu'à 6 plafonds)	part Agent : 0,465 %	part agent : 0,465 %

Article 7

Une commission assure le suivi et l'analyse des comptes de résultats du contrat, ainsi que l'examen des dossiers individuels présentés par les commissaires. Cette commission se réunit trois fois par an, en mars, juin et octobre.

60
 67
 12
 O.F.
 H.W.
 FCPB
 PAF JCC

Article 8 - Inaptitude physique définitive du PNC

En application des dispositions prévues dans le préambule du protocole, les articles suivants ont pour but de définir les conditions de versement d'une indemnité sous forme de capital au Personnel navigant Commercial en cas d'Inaptitude physique définitive. Ce versement de capital a pour but d'indemniser le préjudice moral subi compte tenu de l'impossibilité définitive d'exercer le métier de PNC.

L'inaptitude définitive est prononcée par le Conseil Médical de l'Aéronautique Civile (C.M.A.C.). Le fait générateur de la garantie est constitué par la décision d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions de navigant, sa date étant celle de la séance portée par le CMAC dans sa notification au PNC.

Article 8.1. - PNC couverts par la garantie

- les PNC en activité de moins de 50 ans
- les PNC en activité (de plus de 50 ans n'ayant pas atteint les conditions d'âge et d'ancienneté nécessaires à l'obtention d'une retraite CRPN à taux plein)

et qui ne sont pas en cours d'indemnisation au titre des articles 3 et 4 au 1.1.96 (jusqu'à la reprise effective de travail en qualité de PNC).

Personnel en Aptitude Dérogatoire C.M.A.C. :

A partir du 1er avril 1997, tous les P.N.C. (Personnels Air France et ex-Air France Europe), ayant une activité normale à cette date et bénéficiant d'une aptitude C.M.A.C. dérogatoire seront intégrés au régime obligatoire. Il est bien entendu que cette garantie s'exercera sous réserve que la pathologie à l'origine de l'aptitude dérogatoire notifiée par le C.M.A.C. ne soit pas celle qui aura causé la mise en Inaptitude Physique et Définitive (Perte de Licence). Ceci ne concerne pas les PNC Air France en dérogation CMAC après le 1er janvier 1996 et les PNC ex AFE en dérogation CMAC après le 1er avril 1997, car la garantie leur est applicable sans restriction.

REGIME OBLIGATOIRE (CONTRAT AGRR/PREVOYANCE N°75/329959)

Au 1er avril 1997, les P.N.C. ex-Air France Europe seront intégrés au contrat en vigueur, aux mêmes clauses et conditions d'acceptation et de garanties que celles qui ont prévalu pour le P.N.C. d'Air France lors de la mise en place de ces garanties, au 1er janvier 1996.

REGIME FACULTATIF (CONTRAT AGRR/PREVOYANCE N°75/339422)

Au 1er avril 1997, les P.N.C. d'Air France et ex Air France Europe pourront adhérer au contrat en vigueur, aux mêmes clauses et conditions d'acceptation et de garanties que celles qui ont prévalu pour le P.N.C. d'Air France lors de la mise en place de ces garanties, au 1er janvier 1996, à l'exception des personnels ayant une aptitude dérogatoire.

Le délai d'adhésion, pour les Personnels d'Air France et ex-Air France Europe, est repoussé au 31 décembre 1997.

GD FD PH EL
 h H.W. JCC
 CD W FC D.F. PB

6.2 GARANTIE DU REGIME OBLIGATOIRE:

Cette garantie est fonction de l'âge du PNC au moment de la perte de licence :

- moins de 31 ans et moins de 5 ans d'ancienneté : 18 mois du traitement de base (TB) défini à l'article 1.

- moins de 31 ans et 5 ans ou plus d'ancienneté : 24 mois de TB, portés à 36 mois en cas de licenciement

- de 31 ans à 45 ans révolus : 18 mois de TB, portés à 24 mois en cas de licenciement

- de 46 ans à 50 ans révolus : 18 mois de TB.

- puis dégressive selon l'âge :

51 ans : 16 mois

53 ans : 12 mois

55 ans : 8 mois

57 ans : 4 mois

52 ans : 14 mois

54 ans : 10 mois

56 ans : 6 mois

58 ans : 2 mois

Les dispositions du présent article viennent compléter les dispositions réglementaires et contractuelles en vigueur en cas de licenciement pour Inaptitude définitive.

DELAI DE DECLARATION DE SINISTRE

Pour le régime obligatoire et le régime facultatif, le délai de déclaration de sinistre à U.C.A. sera porté de 2 à 4 mois maximum, ce délai se décomptant à partir de la date de séance du C.M.A.C. prononçant la mise en Inaptitude Définitive du P.N.C.

Salaire de Référence pour les PNC indemnisés en application des articles 3 ou 4 (Longue Maladie, Invalidité Permanente)

Le salaire à prendre en compte sera celui perçu durant la période de référence de 12 mois qui précèdent le 1er arrêt de travail servant à la déclaration longue maladie.

Salaire de référence pour les PNC en reprise d'activité sans restriction médicale :

La reconstitution du salaire de base sera effectuée selon le traitement de Base "DP.GU" avec affectation long ou moyen courrier.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including initials like 'CC', 'P.H.', and 'M.A.'.

Les exclusions sont les suivantes :

- les conséquences de maladie ou d'accidents qui sont le fait volontaire de l'assuré ou qui résultent de tentatives conscientes de suicide ou de mutilations volontaires,
- les conséquences de l'usage par l'assuré de stupéfiants non prescrits médicalement, ainsi que les conséquences de l'ivresse, de l'alcoolisme, de la toxicomanie,
- les conséquences du fait de guerre civile, d'émeutes, d'insurrections, d'actes de terrorisme auxquels le salarié prend une part active, ainsi que le risque d'inaptitude résultant de la participation de l'assuré à des rixes, sauf dans le cas où serait établie la situation de légitime défense,
- les conséquences d'accidents résultant de la pratique par l'assuré, à titre professionnel, de tout sport ou compétition,
- les conséquences de blessures ou lésions provenant de paris, courses, matches, concours, tentatives de records, essais préparatoires à des records et essais de réception,
- les conséquences de maladies ou d'accidents qui auraient atteint l'assuré à l'occasion de sa participation à des opérations militaires, qu'elles soient terrestres, navales ou aériennes,
- les risques courus en cas de réquisitions d'une ligne aérienne par l'autorité gouvernementale.

Toutefois, les garanties sont maintenues lorsque cette réquisition laisse place à une exploitation normale de la ligne par le personnel habituel et dans le cadre des méthodes usuelles.

Article 8.3. - Cotisations

Le régime décrit à l'article 8 est financé par une cotisation globale de 0,75 % supportée par la Compagnie et les PNC, selon une répartition identique à celle définie à l'article 6 c'est-à-dire :

Hôtesse et stewards :

Tranche A	(part Compagnie :	0,45 %
	(part agent :	0,30 %
Tranche B	(part Compagnie :	0,375 %
	(part agent :	0,375 %

Autres Personnels Navigants Commerciaux :

Tranches A et B	Compagnie :	0,375 %
	agent :	0,375 %

(les tranches sont celles de l'article 1 du protocole).

GD
FD
PH
CD
R
FE
H.W
JCC
R.F.
R

Article 9 : Inaptitude provisoire au vol pour le PNC exerçant ou n'exerçant pas de fonctions particulières qui a épuisé son droit à congé avec solde pour raisons de santé.

Les dispositions du présent article s'appliquent au-delà de la période de droit à congé avec solde pour raisons de santé.

La Compagnie s'engage à offrir un emploi au sol pendant une durée maximale de 30 mois, non renouvelable, au PNC qui, bien que déclaré guéri et/ou consolidé par la Sécurité Sociale et reconnu apte à une reprise d'activité par la médecine du travail, n'obtient pas, à l'expiration de son congé avec solde, son aptitude au vol auprès du centre d'expertise médical de son choix.

Le PNC doit :

- . avoir épuisé ses droits à congé avec solde pour raisons de santé,
- . ne pas avoir été déclaré inapte définitif à la suite d'une décision du Conseil Médical de l'Aéronautique Civile,
- . être reconnu inapte temporaire au vol
- . être reconnu apte à occuper un emploi au sol par la médecine du travail,
- . être volontaire pour occuper l'emploi au sol proposé.

Le niveau du poste et la rémunération afférente seront établis par référence aux règles de reclassement définitif au sol conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Le décompte de cette période de 30 mois n'est pas interrompu par d'autres périodes éventuelles de droit à congé avec solde pour raisons de santé.

Le PNC qui refuse l'emploi au sol proposé est placé en position de congé sans solde.

Article 10

Inaptitude provisoire au vol pour le PNT exerçant ou n'exerçant pas de fonctions particulières qui a épuisé son droit à congé avec solde pour raison de santé.

Toutes les dispositions ci-dessous s'appliquent au-delà de la période de droit à congé avec solde pour raison de santé.

La Compagnie s'engage à offrir un emploi au sol de type PNT (1) à l'intéressé pendant une durée maximale de 30 mois non renouvelable au PNT qui, bien que déclaré guéri et/ou consolidé par la Sécurité Sociale et reconnu apte à une reprise d'activité par la médecine du travail, n'obtient pas, à l'expiration de son congé avec solde, son aptitude au vol auprès du centre d'expertise médical de son choix.

GD ED
 3D
 PF
 FC HW
 D.F. PB SEC
 EJ

L'Officier Navigant doit :

- avoir épuisé ses droits à congé avec solde pour raison de santé,
- ne pas avoir été déclaré inapte définitif à la suite d'une décision du conseil médical de l'aéronautique civile,
- être reconnu inapte temporaire au vol,
- être reconnu apte à occuper un emploi au sol par la médecine du travail,
- être volontaire pour occuper l'emploi au sol proposé.

Dans ce cadre et pendant les douze premiers mois, le niveau de la rémunération sera établi sur la base du minimum garanti légal (traitement fixe + 50 primes de vol au taux de jour).

Pendant les 18 mois suivants, le niveau de rémunération sera défini sur la base d'un traitement de cadre au sol correspondant à ceux prévus lors d'un reclassement définitif au sol, conformément aux dispositions en vigueur.

Le décompte de cette période de trente mois n'est pas interrompu par d'autres périodes éventuelles de droit à congé avec solde pour raison de santé.

Le PNT qui refuse l'emploi au sol proposé est placé en position de congé sans solde.

Ces dispositions assurent au PNT inapte temporaire au vol le maintien du lien contractuel avec la Compagnie pendant une période totale maximale de trente mois.

Elles sont prévues pour une période expérimentale se terminant le 31/12/1997. Elles feront alors l'objet d'un bilan entre les parties et d'une adaptation éventuelle.

(1) Est considéré comme de type PNT un emploi au sol qui comprend des tâches spécifiques PNT (BIT, instruction, simulateur...). Cet emploi peut d'ailleurs être proposé au cours des 180 premiers jours de congé avec solde pour raison de santé.

GB ED
 PH
 ED R HW
 W FC n.f. PB TCC

CHAPITRE II : GARANTIES DECES, INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE

Article 1er - Champ d'application

Les salariés occupant un emploi à temps partiel égal ou supérieur à 50 % cotisent comme des salariés à temps plein.

Lorsque le temps partiel est inférieur à 50 %, l'intéressé pourra adhérer au contrat et cotiser comme un salarié à temps plein.

Les salariés placés en congé sabbatique, de création d'entreprise, en disponibilité pour convenances personnelles, mandat parlementaire ou syndical pourront continuer à souscrire à titre individuel au contrat en prenant à leur charge la totalité du paiement de la cotisation.

Les retraités pourront individuellement souscrire lors de leur départ en retraite une garantie décès, facultative à des conditions tarifaires préférentielles dont le terme ne pourra excéder 70 ans.

Article 2 - Traitement de base

Les prestations et les cotisations sont déterminées en fonction d'un traitement de base qui est fixé aux tranches, définies ci-après, du salaire égal à la rémunération brute déclarée à l'administration fiscale au cours des douze mois précédents la date du sinistre.

1ère tranche ou "T1" :	limitée à 100 000 F de rémunération brute annuelle
2ème tranche ou "T2" :	comprise entre 100 001 et 2 plafonds annuels Sécurité Sociale
3ème tranche ou "T3" :	comprise entre 2 plafonds et 4 plafonds annuels Sécurité Sociale
4ème tranche ou "T4" :	comprise entre 4 plafonds annuels Sécurité Sociale et 6 plafonds annuels Sécurité Sociale.

GD ED
 PH EL
 FC F.P. RW JCC

COTISATIONS

Le régime décrit ci-dessous est financé, pour le personnel en activité, par une cotisation globale de :

0,80 % du traitement de base

Dans le cadre du contrat passé avec l'UAP, cette cotisation est répartie entre la Compagnie et les agents dans les proportions suivantes :

Tranche 1 :	80 % la Compagnie 20 % l'agent
Tranche 2 :	70 % la Compagnie 30 % l'agent
Tranche 3 :	55 % la Compagnie 45 % l'agent
Tranche 4 :	50 % la Compagnie
(limité à 6 plafonds SS) :	50 % l'agent.

Article 3 - Les prestations garanties (option A ou option B)

1. A compter du 1er mars 97, les prestations garanties pour le risque DECES ou INVALIDITE ABSOLUE et DEFINITIVE sont modifiées et améliorées.

Pour les salariés Air France qui étaient présents à la Compagnie le 28 février 1997, le choix est proposé entre les garanties de l'accord du 30/12/1991 (option A) ou de nouvelles garanties (option B).

Depuis le 1er mars 1997, tous les nouveaux salariés Air France bénéficient obligatoirement des garanties de l'option B.

A l'intérieur de chacune des options A ou B, les choix 1, 2 ou 3, ne sont pas obligatoires. Si l'assuré ne s'exprime pas, le choix sera proposé au bénéficiaire qui pourra se prononcer lors du décès en fonction de sa situation de famille au moment de l'événement.

A noter que ce choix 1, 2 ou 3 peut être exercé par le salarié à tout moment, en informant l'assureur ou le courtier (par exemple en cas de changement de situation matrimoniale, début ou fin de scolarité des enfants, etc ...).

Pour les salariés Air France qui étaient présents à la Compagnie le 28/2/1997, le choix entre l'option A et l'option B doit s'effectuer dans les trois mois suivant la date de communication des documents d'information.

Pour ces salariés qui ne seront pas prononcés entre les deux options, il sera appliqué par défaut la grille de garantie de l'option A avec le choix (1 ou 2) éventuellement déjà exprimé.

FD
GB PH EL 3CC
R
AK CD FC D.F. PB HW

Au terme du délai de réflexion de trois mois, il ne sera plus possible de revenir sur la décision de choix (option A ou B). Le choix est donc définitif.

Les prestations dans le cadre du présent accord sont les suivantes :

OPTION A :

DECES

En cas de décès d'un agent, le bénéficiaire peut demander soit le versement d'un capital, soit le versement d'un capital réduit et percevoir en outre des rentes d'éducation.

- Choix 1 - Capital

Versement d'un capital égal à :

- .. célibataire, veuf, divorcé, sans enfant ou ascendant à charge : 200 % du traitement de base
- .. marié sans enfant ou ascendant à charge : 240 % du traitement de base
- .. agent ayant un enfant ou ascendant à charge : 290 % du traitement de base
- .. majoration par enfant ou ascendant à charge supplémentaire : 50 % du traitement de base.

- Choix 2 - Capital + rente

Versement d'un capital égal à :

- .. quelle que soit la situation de famille : 185 % du traitement de base

Plus versement d'une rente d'éducation par enfant à charge égale à :

- .. jusqu'à 10 ans : 8 % du traitement de base
- .. de 10 à 16 ans : 10 % du traitement de base
- .. de 16 à 21 ans : 12 % du traitement de base
(ou 26 ans si poursuite des études ou viagère si enfant handicapé).

DECES ACCIDENTEL

Versement d'un capital supplémentaire égal à : 240 % du traitement de base.

Handwritten notes and initials:

GD, FD, PH, SCC, FC, O-F-P-B, H.W.

INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE

Versement, à l'agent, du capital prévu en cas de décès (option 1).

DOUBLE EFFET

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint de l'assuré décédé, le (ou les) enfant(s) à charge percevra (ont) un capital égal à : 100 % du capital prévu en cas de décès de l'assuré (option 1)

OPTION B

DECES : tous les nouveaux salariés Air France depuis le 1er mars 97 bénéficient obligatoirement des garanties de cette option.

- Choix 1 - Capital

Versement d'un capital égal à :

- .. célibataire, veuf, divorcé, sans enfant ou ascendant à charge : 200 % du traitement de base
- .. marié sans enfant ou ascendant à charge : 273 % du traitement de base
- .. agent ayant un enfant ou ascendant à charge : 323 % du traitement de base
- .. majoration par enfant ou ascendant à charge supplémentaire : 50 % du traitement de base.

- Choix 2 - Capital + rente

Versement d'un capital égal à :

- .. quelle que soit la situation de famille : 218 % du traitement de base
- .. plus versement d'une rente d'éducation par enfant à charge, égale à :

Jusqu'à 10 ans :	8 % du traitement de base
de 10 à 16 ans :	10 % du traitement de base
de 16 à 21 ans :	12 % du traitement de base

(ou 26 ans si poursuite des études ou viagères si enfant handicapé).

GB AF
 12
 AD PC
 O.F. PB M.W

- Choix 3 - Capital + rente de conjoint

. Versement d'un capital égal à :

.. quelle que soit la situation de famille : 200 % du traitement de base

.. plus versement d'une rente viagère au profit du conjoint survivant égale à : 5 % du traitement de base.

A noter que le choix (1, 2 ou 3) peut être exercé par le salarié à tout moment, en informant l'Assureur ou le Courtier ; en cas de silence du salarié, le choix sera fait par le (ou les) bénéficiaire(s).

DECES ACCIDENTEL

Pas de versement de capital supplémentaire.

INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE

Versement, à l'assuré, du capital prévu en cas de décès dans le choix 1 de l'Option B.

DOUBLE EFFET

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint de l'assuré décédé, le (ou les) enfant(s) à charge percevra (ont) un capital égal à celui prévu à l'option A, choix 1.

INFIRMIITE PERMANENTE ACCIDENTELLE

Pour les célibataires, veufs, divorcés, sans enfant ou ascendant à charge, qui ne bénéficient pas, dans le cadre de l'Option B, d'une majoration du Capital Décès "Toutes Causes" en contrepartie de la suppression de la garantie "Décès Accidentel", il est mis en place une garantie "Infirmité Permanente Accidentelle".

La garantie a pour objet le versement d'un capital en cas d'infirmité permanente totale ou partielle de l'agent consécutive à un accident.

Le montant du capital est égal au produit des deux éléments suivants :

- . 200 % du traitement de base
- . le taux d'infirmité déterminé à partir d'un barème fourni par l'assureur. Si ce taux est inférieur à 15 %, il n'est pas versé de capital.

CD
h
GO
O.F.
PH
FE
PB
JCC
M.W

Article 4 : Modalités particulières pour le personnel ex Air France Europe

1) Personnel au sol ex Air France Europe :

A compter du 1er mai 1997, il sera proposé au personnel au sol ex Air France Europe le choix entre :

- * L'option B "décès / IAD" évoquée précédemment avec son prolongement en matière de garantie Incapacité Temporaire, Longue Maladie et Invalidité Permanente identiques à celles en vigueur pour le personnel d'Air France.
- * Une option C, qui reprendra à l'identique les garanties Décès, IAD ainsi qu'Incapacité Temporaire, Longue Maladie et Invalidité Permanente du contrat UAP n° 702.972/000 qui était en vigueur au 1er janvier 1997 chez Air France Europe.

Le choix du personnel au sol ex Air France Europe entre l'option B et l'option C devra s'effectuer dans les trois mois qui suivront la date de communication des documents d'information.

Les salariés ex Air France Europe qui auront choisi l'option B bénéficieront définitivement de ces garanties à compter de la date de leur demande et, au plus tôt, à compter du 1er mai 1997, ou de la date de reprise du travail pour les salariés en arrêt de travail, avec le choix (1, 2 ou 3) entre capital ou capital réduit + rentes d'éducation ou capital réduit + rente de conjoint, éventuellement exprimé.

Les salariés ex Air France Europe qui ne se seront pas prononcés sur une option bénéficieront obligatoirement, au terme du délai de trois mois, et au plus tôt à la date de reprise du travail pour les salariés en arrêt de travail, des garanties de l'option B "Décès / IAD" avec son prolongement en matière de garanties Incapacité Temporaire, Longue Maladie et Invalidité Permanente identiques à celles en vigueur pour le personnel Air France.

2) Personnel navigant ex Air France Europe :

A compter du 1er mai 1997, le personnel navigant ex Air France Europe bénéficiera obligatoirement des garanties de l'option B "Décès / IAD" avec son prolongement en matière de garanties Incapacité Temporaire, Longue Maladie et Invalidité Permanente identiques à celles en vigueur pour le personnel Air France.

GD R
 P4F
 JCC
 ED
 FL
 n.f. PB HW

3) Observations pour l'ensemble du personnel ex Air France Europe :

- ♦ Pour le personnel ex Air France Europe en activité, la date d'effet des dispositions mentionnées dans le présent accord est fixée au 1er mai 1997.
- ♦ Pour le personnel au sol ex Air France Europe en arrêt de travail à la date d'effet du présent accord, les garanties de l'option C continuent d'être appliquées. Le choix éventuel de l'option B ne pourra prendre effet qu'à la date de reprise du travail.
- ♦ Pour le personnel navigant ex Air France Europe en arrêt de travail à date d'effet du présent accord :
 - La date d'effet des garanties Incapacité Temporaire, Longue Maladie, Invalidité Permanente est fixée à la date de reprise du travail.
 - L'application des garanties Décès / Invalidité Absolue et Définitive du contrat Air France, option B, est immédiate.

COTISATIONS :

Les cotisations pour le personnel ex Air France Europe sont les mêmes que celles du personnel Air France soit, au 1er mai 1997 :

Au titre des garanties Décès / IAD :

- 0,80 % du traitement de base.

Au titre des garanties Incapacité de Travail, Longue Maladie, Invalidité Permanente :

- 0,42 % de la Tranche A du traitement de base.
- 0,93 % de la Tranche B du traitement de base.

Les traitements de base, les franchises de salaire et la répartition des cotisations entre la Compagnie et les salariés sont les mêmes que ceux définis pour le personnel Air France.

FD
GR
P.H.
JCC
M.W.
O.F. PB
FC

Article 6 :

Les signataires de l'accord se réuniront annuellement pour examiner les résultats techniques et financiers du contrat passé avec UAF d'une part et AGRR d'autre part.

Afin d'éviter une superposition de normes et dans l'attente de la modification ou de l'abrogation des dispositions particulières en cause, il est expressément convenu entre les signataires que les règles énoncées dans le présent accord, se substituent à tous textes actuellement en vigueur traitant des garanties Décès / IAD, Incapacité Temporaire, Longue Maladie et Invalidité Permanente.

Les salariés réformés avant le 1er janvier 1993 restent régis par les dispositions antérieures.

Pour les Organisations
Syndicales suivantes :
le **30 AVR. 1997**

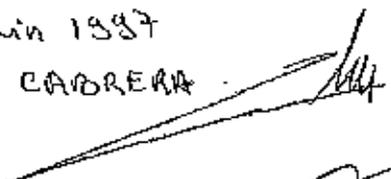
Fait à Roissy, le **30 AVR. 1997**

Pour la Compagnie Nationale Air France

CFE/CGC C. MISSER 
13.05.97
29 MAI 1997 C. D'AF 
U.S. AF



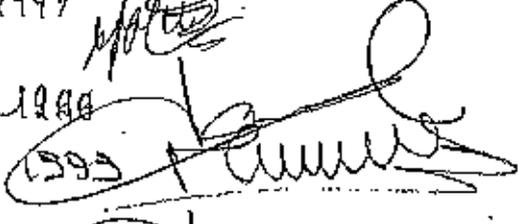
29 MAI 1997 G. BELLARD 

09 Juin 1997
F. CABRERA 

19 Juin 1997 

13 octobre 1997 

13 octobre 1997 

25 mars 1999 
25 mars 1999 

26 07 99 
26 11 99 

**AVENANT N°20 A L'ACCORD D'ENTREPRISE DU 30 avril 1997
RELATIF AU REGIME DE PREVOYANCE**

Préambule :

Il est rappelé qu'un régime de prévoyance complémentaire a été mis en place au sein de la société Air France par accord collectif en date du 30 avril 1997 et ses avenants subséquents.

Les conditions du maintien des garanties de prévoyance complémentaire en cas de suspension du contrat de travail ont été prévues par l'avenant n°10 portant révision de l'accord.

En dernier lieu, les avenants n°18 et n°19 ont notamment organisé le maintien des garanties au titre du dispositif d'activité partielle liée à la crise Covid 19 puis, jusqu'au 31 décembre 2022, au titre du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Dans le cadre de la prolongation du dispositif d'activité partielle de longue durée par la société Air France, les parties se sont à nouveau réunies afin de prévoir, pendant cette période, le maintien des garanties longue maladie (incapacité de travail), invalidité, décès pour l'ensemble des salariés et le maintien de la garantie inaptitude physique définitive des PNC.

De plus, pour une meilleure lisibilité de l'accord, le présent avenant reprend l'ensemble des dispositions relatives au maintien des garanties longue maladie (incapacité de travail), invalidité, décès en cas de suspension du contrat de travail indemnisée conformément à l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 (dont les dispositions ont été reprises sur le site du Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS – Protection sociale complémentaire – Chapitre 6), ainsi que le maintien des garanties décès en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée liée à une situation d'invalidité.

Article 1. Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions relatives au maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, telles qu'elles sont formalisées au sein des dispositions générales de l'accord collectif du 30 avril 1997 (créées par avenant n°10 et modifiées par avenant n°18 ainsi que par avenant n°19).

Ces dispositions sont désormais rédigées comme suit :

Article 1.1 Maintien des garanties longue maladie (incapacité de travail), invalidité, décès en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

« Le bénéfice des garanties longue maladie (incapacité de travail), invalidité et décès, est maintenu aux salariés dont le contrat de travail est suspendu, lorsqu'ils bénéficient d'un maintien, total ou partiel, de salaire ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur (qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers).

Par ailleurs, le bénéfice des garanties longue maladie (incapacité de travail), invalidité et décès, est maintenu aux salariés dont le contrat de travail est suspendu lorsqu' ils bénéficient d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

- Dans le cas où l'indemnisation prend la forme d'un maintien de salaire total ou partiel : le bénéfice des garanties est maintenu dans les conditions suivantes :
 - Répartition du financement et taux de cotisation : la contribution du salarié et de l'employeur est calculée selon les mêmes règles que celles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée ;
 - Assiette de cotisations : la contribution du salarié et de l'employeur est calculée selon les mêmes règles que celles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

- Dans le cas où l'indemnisation prend la forme d'indemnités journalières complémentaires : le bénéfice des garanties est maintenu à titre gratuit (sans aucune contrepartie de cotisation employeur et salarié) pendant cette période.

- Dans le cas où l'indemnisation prend la forme d'un revenu de remplacement versé par l'employeur : le bénéfice des garanties est également maintenu.

Ce cas concerne notamment les salariés placés dans les situations suivantes :

❖ Situation d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée

- Répartition du financement et taux de cotisation : la contribution du salarié et de l'employeur est calculée selon les mêmes règles que celles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée ;

- Assiette de cotisations : la contribution du salarié et de l'employeur est calculée
 - sur le salaire annuel brut déclaré par le souscripteur à l'administration fiscale (y compris les primes et indemnités, à l'exclusion de celles ayant un caractère de remboursement de frais professionnels) pour le personnel au sol, ou sur le salaire brut soumis aux cotisations CRPNAC auquel sont ajoutées les indemnités d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée (légal et le cas échéant complémentaires) pour le personnel navigant ;
 - et sur une assiette complémentaire permettant d'atteindre le salaire de référence servant de base au calcul de l'indemnisation versée par l'employeur dans ce cadre (salaire de référence servant de base au calcul de l'indemnité d'AP/APLD)

❖ *Situation de congé de reclassement ou congé de mobilité*

- Répartition du financement et taux de cotisation : la contribution du salarié et de l'employeur est calculée selon les mêmes règles que celles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée ;
- Assiette de cotisations : la contribution du salarié et de l'employeur est calculée sur le revenu de remplacement ainsi que sur tout élément entrant dans l'assiette définie pour la catégorie de personnes dont relève le salarié, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. »

Article 1.2 Maintien des garanties décès en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée au sens de l'article 1.1 liée à une situation d'invalidité

« Le bénéfice des garanties décès est maintenu à titre gratuit (sans aucune contrepartie de cotisation employeur et salarié) pour les salariés en suspension de contrat de travail non indemnisée liée à une situation d'invalidité. »

Article 1.3 Maintien de la garantie inaptitude physique définitive des PNC en cas de suspension du contrat de travail

« Le bénéfice de la garantie inaptitude physique définitive des PNC est maintenue aux salariés dont le contrat de travail est suspendu, lorsqu' ils bénéficient d'un maintien, total ou partiel, de salaire, d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur (qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers), ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en cas d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée .

- *Dans le cas où l'indemnisation prend la forme d'un maintien de salaire total ou partiel : le bénéfice de la garantie est maintenu dans les conditions suivantes :*
 - Répartition du financement et taux de cotisation : la contribution du salarié et de l'employeur est calculée selon les mêmes règles que celles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée ;
 - Assiette de cotisations : la contribution du salarié et de l'employeur est calculée selon les mêmes règles que celles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.
- *Dans le cas où l'indemnisation prend la forme d'indemnités journalières complémentaires : le bénéfice de la garantie est maintenu dans les conditions suivantes :*
 - Répartition du financement et taux de cotisation : la contribution du salarié et de l'employeur est calculée selon les mêmes règles que celles applicables à la

catégorie de personnes dont relève le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée ;

- *Assiette de cotisations : la contribution du salarié et de l'employeur est calculée selon les mêmes règles que celles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.*

- *Dans le cas où l'indemnisation prend la forme d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en cas de situation d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée : le bénéfice de la garantie est également maintenu dans les conditions suivantes :*
 - *Répartition du financement et taux de cotisation : la contribution du salarié et de l'employeur est calculée selon les mêmes règles que celles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée ;*

 - *Assiette de cotisations : la contribution du salarié et de l'employeur est calculée sur*
 - *le salaire brut soumis aux cotisations CRPNAC auquel sont ajoutées les indemnités d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée (légales et le cas échéant complémentaires)*
 - *et sur une assiette complémentaire permettant d'atteindre le salaire de référence servant de base au calcul de l'indemnisation versée par l'employeur dans ce cadre (salaire de référence servant de base au calcul de l'indemnité d'AP/APLD).*

Les autres dispositions de l'accord collectif du 30 avril 1997 ne sont pas modifiées.

Article 2. Date d'effet de l'avenant – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant portant révision de l'accord du 30 avril 1997 se substitue intégralement aux stipulations de l'accord qu'il modifie. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et s'inscrit dans les conditions de durée du protocole du 30 avril 1997 et de ses avenants subséquents.

Il sera notifié par la Société à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

En application du décret n°2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, les formalités de dépôt seront effectuées par le représentant légal de l'entreprise. Conformément à l'article D. 2231-4 du Code du travail, ce dernier déposera l'accord collectif sur la plateforme nationale "TéléAccords" à l'adresse suivante : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

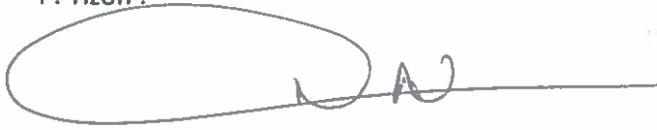
Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité énoncées par le Code du travail, à la diligence de la Direction.

Fait en 3 exemplaires originaux,

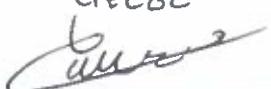
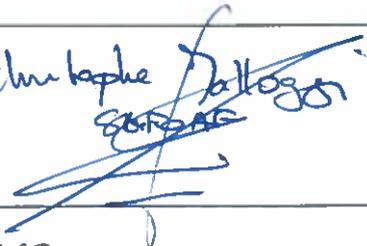
Roissy le, **23 JAN. 2023**

Pour la société Air France :

P. Tizon :



Pour les organisations syndicales représentatives :

ALTER	
CFDT	Christophe Devotière 
CFC CGC	Laurence Demigui CFE CGC 
FO	Sandrine TEUER SNPNE / FO  Christophe Dalozzi SNPNE 
SNPL France ALPA	Samuel GIEBENDANNER 
SPAF	
UNSA Aérien	YVES JOUJIN 