

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

TITRE 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent à tous les salariés de la société Air France appartenant au Personnel au Sol sous contrat de travail de droit français.
La présente convention d'entreprise est dénommée « convention du Personnel au Sol ».

2. DATE D'APPLICATION

La présente convention d'entreprise prendra effet à compter du 6 mai 2006 ; elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle a été révisée en octobre 2012 par avenant prenant effet au 1^{er} janvier 2013.

3. ADHESION

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative du personnel à Air France, qui n'est pas signataire de la présente convention, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de la présente convention.

L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du Code du travail. Elle devra, en outre, être notifiée par lettre recommandée aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de ce dépôt.

Elle sera valable à compter du lendemain du jour de sa notification au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

4. REVISION DE LA CONVENTION

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie de la présente convention d'entreprise, selon les modalités suivantes.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de la convention d'entreprise dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant.

En application de l'article L. 2261-8 du Code du travail, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de la convention qu'il modifie, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu à l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

5. DENONCIATION

La présente convention d'entreprise peut être dénoncée par tout ou partie des signataires. La dénonciation motivée est notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres. Elle fait l'objet des formalités de dépôt légal.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des organisations syndicales signataires, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires.

Lorsque la dénonciation émane de la Direction ou de la totalité des organisations syndicales signataires, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date du dépôt légal de la dénonciation.

La convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Au-delà de cette durée d'un an, conformément à l'article L. 2261-13 du Code du travail et en l'absence d'accord de substitution, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils avaient acquis au jour de la dénonciation.

Les parties conviennent de la possibilité de dénoncer partiellement cette convention. Cette dénonciation partielle motivée ne pourra cependant s'exercer que sur des chapitres entiers tels que prévus au sommaire et devra respecter les mêmes formes et la même procédure que celles applicables à la dénonciation de la totalité de la convention.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

6. ACCOMPAGNEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE

Pour une période d'une durée de 18 mois à compter du 1^{er} juin 2006, les bureaux centraux des organisations syndicales signataires ou adhérentes assureront, auprès de l'ensemble de leurs représentants élus et désignés, la démultiplication de l'information relative aux dispositions de la présente convention d'entreprise.

Au cours de cette période, un comité d'accompagnement de la mise en œuvre composé des signataires et adhérents de la présente convention se réunira une première fois pour un bilan intermédiaire à l'issue des 6 premiers mois puis à l'issue des 12 premiers mois et enfin pour un bilan final à l'issue des 18 mois.

Afin qu'elles puissent mener à bien l'ensemble de ces travaux, les organisations syndicales signataires ou adhérentes de la présente convention pourront bénéficier d'un crédit d'heures spécifique.

7. PUBLICITE ET DEPOT LEGAL

Un exemplaire de la présente convention sera notifié aux organisations syndicales représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Elle fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2262-5 du Code du travail.

*

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

TITRE 2 : EMPLOI – EMBAUCHE – CARRIERE – CESSATION DEFINITIVE DE SERVICE

CHAPITRE 1 : EMPLOI

Les emplois du Personnel au Sol sont regroupés en 2 catégories cadre et non cadre.

Chaque catégorie comprend plusieurs niveaux de classification dont chacun est associé à un niveau de rémunération minimum déterminé par un coefficient.

Les emplois de l'entreprise sont positionnés dans les différents niveaux de classification en fonction de la nature des compétences et des degrés de responsabilité requis pour occuper ces emplois.

Cet interclassement est réalisé par l'entreprise sur la base des descriptions de poste établies pour les différents emplois du Personnel au sol.

A chaque emploi correspond un niveau de classification donné.

Les emplois de la catégorie non cadre sont classés en 5 niveaux dont les niveaux 1 et 2 correspondent à la qualification ouvrier et employé, les niveaux 3 et 4 à la qualification technicien et le niveau 5 à la qualification technicien supérieur ou agent de maîtrise d'encadrement.

Les emplois de la catégorie Cadre sont classés en 3 niveaux contenant chacun 2 positions intermédiaires correspondant chacune à des emplois différenciés.

Les cadres dirigeants sont hors champ de la convention.

L'accès à un niveau de classification supérieure s'effectue selon les règles de gestion définies par l'entreprise et au regard des besoins en postes définis par ses organisations dans le cadre d'une promotion telle que définie au chapitre 3 « Carrière » du présent titre.

Les emplois cadre et non cadre sont répartis dans cinq familles (Service au client – logistique – supports – traitement sol / vol – entretien aéronautique).

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

1. Les catégories d'emploi

1.1. Les emplois de la catégorie non cadres

Ils sont classés sur les 5 niveaux de la grille au regard des contributions attendues pour chaque emploi sur la base des critères suivants :

- Connaissances requises pour exercer l'emploi occupé (Formation de base, expérience requise, langues étrangères...)
- Complexité des activités à réaliser (nature du travail à réaliser, type d'instructions, résolution des problèmes...)
- Responsabilités attendues (impact des contributions, responsabilités humaines, économiques...)
- Nature des relations nécessaires à l'exercice de l'emploi (relations clients, relations internes, externes...)

Les définitions des différents niveaux d'emploi sont les suivantes

1.1.1. Les Emplois de niveaux 1 et 2 (« Ouvrier/Employé »)

Les niveaux 1 et 2 regroupent les emplois présents au sein des différentes familles métiers de l'Entreprise, et pour lesquels, les activités attendues vont de l'exécution de tâches simples et normalisées, à une maîtrise d'outils, de procédures ou de méthodes relevant d'une technicité approfondie ou d'un professionnalisme plus large.

En outre, le champ d'action des emplois de ces niveaux peut consister, au-delà des opérations prescrites, en des actions plus créatives - telles que l'analyse et la résolution de problèmes, la transmission sélective d'informations, la coordination d'activités à l'intérieur d'une ou plusieurs équipes, voire l'animation d'un groupe.

Certaines interventions peuvent contribuer à l'innovation, notamment concernant les aspects de la sécurité et de la qualité.

1.1.2. Les Emplois de niveaux 3 (« Technicien 1 ») et 4 (« Technicien 2 »)

Les niveaux 3 et 4 regroupent les emplois présents au sein des différentes familles métiers de l'Entreprise, et pour lesquels les activités attendues requièrent des connaissances ou qualifications professionnelles théoriques et pratiques correspondant aux spécificités de chacun des métiers de l'Entreprise et supérieures aux emplois des niveaux précédents.

Le champ d'intervention des emplois de niveaux 3 et 4 participe d'une ou de plusieurs techniques et, dans certains cas, de techniques connexes.

Seul ou assisté par des collaborateurs, le Technicien effectue notamment des travaux de production, d'étude, de recherche, de contrôle, d'analyse ou de synthèse à partir de directives ou de programmes définissant son objectif et son cadre d'action.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

Il dispose d'une latitude d'initiative pour déterminer les procédures et moyens d'actions applicables aux situations.

Il se tient informé de l'environnement et de l'évolution de son activité technique.

Il détermine avec l'encadrement de son secteur les mesures d'ajustement ou d'innovation propres à optimiser les matériels et les processus employés, et participe à la transmission des savoir-faire au sein de l'équipe.

Il peut coordonner certaines activités à l'intérieur d'une ou plusieurs équipes, voire animer un groupe.

1.1.3. Les Emplois de niveaux 5

Les emplois de niveau 5 regroupent les emplois présents au sein des différentes familles de l'Entreprise et relevant d'une qualification d'Agent de Maîtrise d'Encadrement ou de Technicien Supérieur.

1.1.3.1 L'Agent de Maîtrise D'Encadrement

L'Agent de Maîtrise D'Encadrement (AMDE) encadre une équipe de plusieurs collaborateurs occupant des emplois de niveaux 1, 2, 3, ou 4 (voire de Niveau 5 « Technicien supérieur »), afin d'en assurer la performance collective ainsi que le bon déroulement de son activité, en optimisant les moyens qui lui sont impartis dans le cadre des objectifs et des normes définis par son entité d'appartenance.

En fonction de l'organisation de son secteur d'activité, de la taille de son équipe, des moyens dont il dispose, des missions et objectifs qui lui sont fixés, l'agent de maîtrise d'encadrement exerce ses principales activités dans le cadre de la délégation qui lui a été définie par son responsable hiérarchique et notamment :

- Encadrement de l'équipe (selon le nombre d'agents encadrés, les activités peuvent revêtir une pondération différente) : l'animation, la communication, la gestion de l'équipe, l'évaluation, le développement des compétences, les actes de carrière.
- Gestion de l'information : circulation et traitement, compte-rendu auprès de son encadrement, rôle d'interface.
- Traitement de l'activité opérationnelle en complément de ses activités d'encadrement : organisation de la délégation et supervision du déroulement de l'activité, traitement des cas complexes, contribution à la recherche des sources d'amélioration sur le plan méthodologique, anticipation des situations relevant de son domaine d'activité.

1.1.3.2 Le Technicien Supérieur

L'emploi du Niveau 5 et de qualification « Technicien Supérieur » regroupe les emplois identifiés dans les différentes familles de métiers et nécessitant la mise en œuvre et la maîtrise de connaissances techniques et professionnelles supérieures parmi les plus complexes.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

L'existence de ces emplois correspond à un besoin d'expertise dans les organisations des différents métiers.

Il est notamment fait appel aux titulaires de ces emplois pour l'identification, l'analyse et la résolution de problèmes les plus complexes, la participation à des réunions, des études tant en interne qu'en externe.

1.2. Les emplois de la catégorie Cadre

Le Cadre exerce une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle au sein de l'organisation de l'Entreprise : il conçoit et expérimente les outils et indicateurs de performances permettant de mener à bien la politique définie et d'atteindre les objectifs fixés par la hiérarchie ; il est responsable des résultats liés à son champ d'activité et de l'utilisation des ressources mises à sa disposition.

Il est plus particulièrement chargé de l'une (ou de plusieurs) des missions suivantes :

- participer à la définition des stratégies de l'Entreprise ;
- élaborer les plans d'action qui en découlent, notamment le programme d'exploitation et la mise au point des produits ;
- faire appliquer ces programmes, avec l'assistance du personnel de l'Entreprise, notamment de la Maîtrise, en prenant les décisions nécessaires face aux aléas de la conjoncture ;
- anticiper les actions de progrès et des orientations pour l'avenir en interaction avec l'environnement ;
- favoriser le développement des ressources humaines confiées à sa responsabilité en privilégiant le dialogue et la participation et en suscitant des actions de formation ;
- représenter l'Entreprise à l'extérieur, y compris à l'étranger, grâce à une bonne connaissance de son organisation, de ses finalités et de son évolution dans l'environnement économique et commercial.

En fonction des niveaux identifiés de responsabilité, aussi bien dans les domaines opérationnels que fonctionnels, les cadres sont répartis en 3 niveaux principaux.

Niveau I – Correspond à des spécialistes ou responsables d'équipes dans des activités ou fonctions spécifiques, pilotant à court ou moyen terme les ressources qui lui sont allouées pour atteindre les objectifs fixés.

- Position CTE : c'est une qualification spécifique à l'entretien aéronautique et affectée à titre personnel à des collaborateurs d'un niveau d'expertise affirmé. Il est précisé que cette qualification n'étant plus alimentée, elle disparaîtra au gré des évolutions (évolutions professionnelles, départs de l'entreprise...) des actuels titulaires.
- Les Positions 1 et 2 correspondent à des postes avec ou sans management qui nécessitent de maîtriser les méthodes, les techniques et les bases théoriques du domaine considéré en permettant d'en optimiser l'application. Les 2 positions se différencient par le niveau d'expérience requis, la complexité des problèmes à

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

résoudre, l'impact de l'activité considérée, et éventuellement le niveau hiérarchique (les cadres en Position 2 pouvant encadrer des cadres de Position 1).

Niveau II – Correspond à des postes de management d'équipes ou de pilotage de fonctions à court, moyen ou long terme pour un périmètre ou domaine d'activité important, mettant en œuvre des ressources sur lesquels le titulaire a un rôle de proposition, de choix, et d'évolution pour atteindre les objectifs fixés. Ce niveau requiert un niveau de connaissance et d'expérience au niveau pratique, et au niveau des concepts théoriques dans un ou plusieurs domaines d'activité. Les titulaires de ces postes peuvent encadrer des équipes importantes, notamment des cadres du Niveau I, voire coordonner des cadres de niveau égal, voire exceptionnellement, supérieur. Les Positions 1 et 2 se différencient par le niveau et l'étendue des compétences et du leadership requis, la complexité des problèmes à résoudre, l'impact de l'activité considérée, et éventuellement le niveau hiérarchique (les cadres en Position 2 pouvant encadrer des cadres de Position 1).

Niveau III – Correspond à des postes de management d'activités opérationnelles ou fonctionnelles dans un périmètre large avec un impact à moyen/long terme, nécessitant de planifier et intégrer des objectifs pouvant être antagonistes. Ce niveau nécessite une vision globale permettant de faire des choix ayant des implications opérationnelles ou stratégiques importantes et de contribuer, participer ou élaborer la stratégie dans son domaine d'activité. Les titulaires de ces postes encadrent ou coordonnent des équipes ou fonctions importantes, notamment d'autres cadres des niveaux précédents. Les Positions 1 et 2 se différencient par le niveau et l'étendue des compétences et du leadership requis, la complexité des problèmes à résoudre, l'impact de l'activité considérée, et éventuellement le niveau hiérarchique (les cadres en Position 2 pouvant encadrer des cadres de Position 1).

2. Le classement des salariés

Chaque salarié est positionné sur un niveau de classification correspondant à l'emploi qu'il occupe.

Le coefficient de rémunération est fonction de la nature du poste occupé d'une part, la compétence, la qualification, l'expérience du salarié d'autre part.

L'affectation des cadres à leur poste prend en compte leur technicité, leur polyvalence, leur niveau de responsabilité opérationnelle ou fonctionnelle, ainsi que, le cas échéant, leur aptitude au management.

En cas de nécessité, un salarié peut être tenu de prêter son concours dans un autre service ou une autre spécialité.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

3. Grille des coefficients de rémunération - Tableau général des groupes d'emplois

Catégories	Niveaux		Coeff. Mini
Cadre	Niveau III	P2	/
		P1	/
	Niveau II	P2	/
		P1	/
	Niveau I	P2	415
		P1	400
CTE		356	
Non Cadre	Niveau 5	N5	328
	Niveau 4	N4	304
	Niveau 3	N3	272
	Niveau 2	N2	242
	Niveau 1	N1	226

CHAPITRE 2 : EMBAUCHE

1. Généralités

1.1. Principes

Les postes vacants, déterminés dans le cadre des autorisations budgétaires, sont pourvus :

- par changement d'affectation ou redéploiement,
- ou par promotion,

de personnels présentant les caractéristiques requises et déjà en poste à la Compagnie ou en service dans des entreprises du Groupe.

Lorsqu'il n'est pas possible de les pourvoir par ces moyens, ou lorsque l'intérêt de la Compagnie l'exige, par recrutement extérieur.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

1.2. Priorités d'embauche et obligations d'emploi

Au delà des obligations résultant des dispositions légales concernant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés, bénéficiant d'une priorité d'embauche - au cas où ils formulent une demande d'emploi - dans l'ordre :

- selon les dispositions légales et conventionnelles, les salariés de la Compagnie précédemment licenciés pour raison économique,
- le conjoint et les enfants à charge des salariés décédés en service.

Les salariés licenciés dans les conditions définies ci-dessus conservent, pendant un délai de deux ans, une priorité en vue de leur réembauchage éventuel dans l'ordre inverse de celui des licenciements ; ils peuvent être réengagés par la Compagnie, dans la limite des effectifs autorisés, même dans un emploi autre que celui qu'ils occupaient avant leur licenciement, sous réserve de leurs aptitudes professionnelles et du résultat favorable d'un examen médical.

Leur ancienneté est décomptée en tenant compte de l'ancienneté déjà acquise au moment de leur licenciement.

1.3. Réintégration après libération du service national

Le salarié qui se présente dans le délai d'un mois après sa libération du service national est réintégré de plein droit par la Compagnie - sous réserve de l'avis favorable d'un médecin du travail ainsi qu'il est précisé au Titre 9 « Cessation Provisoire de Service » de la Convention d'entreprise commune.

2. Sélection et recrutement

2.1. Sélection - conditions d'admission

Pour être embauché dans la Compagnie, tout candidat doit satisfaire aux dispositions légales et réglementaires en vigueur en France et doit se soumettre aux épreuves de sélection définies par la Compagnie en fonction du poste à pourvoir.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

2.2. Recrutement

La décision de recrutement et le choix du ou des candidats engagés appartiennent, au vu des résultats aux épreuves de sélection, à l'organisme -Direction ou Centre- au sein duquel des postes sont à pourvoir.

Lorsqu'il s'agit d'emplois dont la gestion est centralisée, la décision de recrutement relève de la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines Centrale.

Dans le respect des dispositions légales et conventionnelles, le service du personnel de l'organisme -Direction ou Centre- auquel le candidat sera affecté, lui notifie, par écrit, son engagement. A cet effet, avant sa prise de service, il lui fait parvenir son contrat de travail et lui précise notamment :

- s'il y a lieu, les conditions d'exécution du stage de formation préalable, ainsi que le montant des indemnités dues éventuellement pour participation aux frais de stage, en cas de résiliation du contrat du fait du salarié ;
- le niveau de l'emploi et le coefficient de rémunération qui ont été définis par le gestionnaire de l'emploi ;
- les informations qui lui sont nécessaires pour se présenter à la visite médicale d'aptitude à l'emploi obligatoire (cf. article 2.3. ci-après);
- les pièces à fournir (cf. article 2.4. ci-après).

2.3. Visite médicale

Préalablement à son engagement, tout candidat retenu doit obligatoirement passer une visite médicale d'aptitude à l'emploi envisagé, devant un médecin du travail habilité par la Compagnie.

Les résultats de cette visite sont constatés par un bulletin remis au service chargé du recrutement par le service médical.

Exceptionnellement, lorsque les nécessités du service l'exigent, la visite médicale d'aptitude peut être passée immédiatement après l'engagement, mais, en tout état de cause, les résultats doivent en être connus avant la fin de la période d'essai, et au plus tard, avant l'expiration d'un délai d'un mois à partir de la date d'engagement lorsque la durée de la période d'essai est supérieure à ce délai.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

2.4. Pièces à fournir

Pour être admis à l'essai, tout candidat doit fournir, préalablement à sa prise de service, les pièces énumérées ci-après :

- des pièces justifiant de l'autorisation de travailler en France,
- s'il est mineur, une autorisation d'accepter l'emploi sollicité émanant de son père, de sa mère ou de son tuteur,
- un extrait d'acte de naissance, ou la carte nationale d'identité en cours de validité,
- un extrait de son casier judiciaire, datant de moins de trois mois (ou équivalent pour les ressortissants d'un pays étranger),
- le cas échéant, le certificat de son dernier employeur (en communication),
- le cas échéant les originaux des diplômes et certificats, ou titres universitaires ... (en communication),
- le cas échéant, son livret militaire (en communication),
- éventuellement, son titre de pension,
- son livret de famille (en communication) pour le personnel marié ; une pièce justifiant qu'il a des personnes à charge pour le personnel célibataire chargé de famille,
- des photographies d'identité,
- un relevé d'identité bancaire (RIB/IBAN).

Le défaut de production ou la falsification d'une de ces pièces constitue, soit un motif de rejet de la demande d'admission, soit un motif de licenciement.

La production d'un bulletin de casier judiciaire contenant une condamnation entraîne également le rejet de la demande.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

3. Période d'essai des salariés embauchés en contrat à durée indéterminée

3.1. Principe

Toute personne entrant à la Compagnie comme Personnel au Sol, éventuellement après un stage de formation, est engagée à l'essai.

3.2. Durée de la période d'essai

Elle est fixée conformément au Code du Travail et à la CCNTA et précisée dans le contrat de travail.

La période d'essai peut être suspendue en cas de maladie.

3.3. Fin de la période d'essai

Avant l'issue de la période d'essai, la situation du salarié est examinée et, suivant les résultats obtenus, celui-ci est maintenu dans son emploi ou, s'il n'a pas donné satisfaction, son contrat est rompu.

4. Ancienneté à la Compagnie

4.1. Définition de l'ancienneté

L'ancienneté à la Compagnie est déterminée par la durée des services accomplis dans la Compagnie, ainsi qu'il est précisé ci-après.

Les services accomplis en tant que Personnel Navigant de la Compagnie, antérieurement à l'intégration au sein du Personnel au Sol, sont validés au titre de l'ancienneté à la Compagnie.

4.2. Décompte de l'ancienneté

4.2.1. Le point de départ de l'ancienneté est la date de la prise de service consécutive à l'embauche ou au réembauchage.

A partir de cette date, sont décomptés comme temps de service validables au titre de l'ancienneté :

- les périodes d'activité ou assimilées, telles que :

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

- la durée des congés payés et congés exceptionnels d'ordre familial,
 - la durée des périodes d'indisponibilité pour raison de santé avec solde, ou sans solde, dans la mesure où elles donnent lieu à une indemnisation par le régime de prévoyance,
 - la durée des périodes d'indisponibilité pour maternité éventuellement sans solde.
- le temps passé aux Armées postérieurement à l'entrée à la Compagnie, dans les cas définis au Titre 9 de la Convention d'entreprise commune ;
 - certaines périodes de congé sans solde dans les cas et conditions définis par la convention d'entreprise commune, les dispositions légales et conventionnelles ;
 - les périodes effectuées en position de détachement, ainsi qu'il est précisé dans la présente convention d'entreprise.

Ne donnent pas lieu à suspension de l'ancienneté les périodes d'interruption de service sans solde (absences autorisées, mesures à caractère provisoire ou conservatoire) d'une durée inférieure ou égale à 30 jours consécutifs.

4.2.2. Par exception, le point de départ de l'ancienneté ne coïncide plus, dès l'origine, avec la date de prise de service en contrat à durée indéterminée, lorsque les salariés engagés ou rengagés ont accompli antérieurement à leur engagement ou rengagement, les services déterminés ci-après qui donnent lieu à validation :

- stage effectué avant la prise de service s'il précède immédiatement celle-ci,
- services accomplis en tant que personnel local s'ils précèdent immédiatement l'embauche à durée indéterminée,
- services accomplis en tant que personnel sous contrat à durée déterminée avant l'embauche en contrat à durée indéterminée à la condition que la rupture du contrat de travail n'ait pas résulté d'une démission ou d'une période d'essai non satisfaisante,
- services accomplis dans la Compagnie préalablement à un licenciement intervenu pour motif économique,
- services accomplis par le personnel de certaines sociétés dans le cadre de conventions particulières.

4.2.3. Les règles applicables en matière d'ancienneté pour les contrats à durée déterminée sont définies par la Convention Collective Nationale du Transport Aérien.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

CHAPITRE 3 : CARRIÈRE

1. Principes généraux

1.1. Formation et perfectionnement

La formation de tous les salariés est planifiée de façon à répondre en temps voulu aux nécessités de la Compagnie et aux besoins des intéressés.

Les actions de formation sont définies conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

1.2. Appréciation

Les personnels de la Compagnie font l'objet d'une appréciation par leurs responsables hiérarchiques. Cette appréciation doit être effectuée sur le plan strictement professionnel, en dehors de toute considération discriminatoire conformément aux dispositions légales en la matière.

Une fiche d'appréciation formalise l'entretien qui a lieu une fois par an entre chaque collaborateur et son responsable hiérarchique direct.

Cet entretien annuel et obligatoire est l'occasion de faire le point sur l'activité professionnelle des intéressés, sur leurs résultats passés et de fixer leurs objectifs pour la période à venir.

L'appréciation est confidentielle, sauf pour les intéressés auxquels est remis un exemplaire de toute nouvelle fiche d'appréciation, à l'occasion de son établissement.

Les intéressés peuvent apporter leurs observations à l'appréciation émise à leur égard.

Les documents résultant de l'appréciation d'un salarié doivent obligatoirement être consultés avant la prise de toute décision concernant sa situation notamment en cas de révision du niveau d'engagement, de promotion, d'avancement, de mutation, de sanction ou de licenciement.

Lorsque le licenciement est envisagé, les dossiers administratif et professionnel de l'intéressé sont, dans les conditions précisées par le Règlement Intérieur ou par le chapitre 4 « Cessation définitive de service » du présent Titre, communiqués à l'intéressé et, le cas échéant, aux délégués du personnel.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

2. Augmentations individuelles

2.1. Définition des augmentations individuelles

Les augmentations individuelles concernent toutes augmentations salariales autres que celles relevant de mesures générales ou de dispositifs d'ancienneté. Elles intègrent notamment les avancements et les promotions définis dans le présent chapitre.

La Direction Générale des Ressources Humaines fixe chaque année, par catégorie de salariés, une enveloppe budgétaire globale d'augmentations individuelles d'un niveau déterminé soit par l'accord conclu dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire, soit, à défaut d'accord, de manière unilatérale.

Cette enveloppe budgétaire est ensuite allouée au responsable de chacune des entités par la Direction Générale des Ressources Humaines

2.2. Définition de l'avancement

L'avancement reconnaît la qualité du travail accompli, qui résulte notamment, de la compétence, de l'expérience professionnelle acquise et de la performance.

A ce titre, l'avancement n'a pas de caractère automatique, il a lieu au choix et se traduit par l'attribution de points à l'intérieur d'un même niveau de classement.

Les modalités d'avancement ci-dessous sont applicables à l'ensemble des personnels au sol à l'exception des catégories Cadre niveau II position 2 et niveau III.

2.2.1 Conditions exigées

Sont avançables toutes les personnes présentes à l'effectif de la Compagnie 4 mois avant la date d'effet des avancements pour une année considérée.

2.2.2. Date d'effet

Les avancements prennent effet au 1er avril, dans le cadre de la fixation annuelle des enveloppes budgétaires d'augmentations individuelles.

2.2.3. Modalités

Les modalités de mise en œuvre des avancements dans le cadre de l'enveloppe budgétaire globale d'augmentations individuelles sont précisées annuellement par la Direction Générale des Ressources Humaines.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

2.2.4. Les valeurs de l'avancement

La décision d'avancement est prise par la hiérarchie en fonction de l'appréciation de la performance, la valeur de l'avancement exprimée en pourcentage ou en euros étant déterminée par la hiérarchie selon les modalités définies annuellement par la Direction Générale des Ressources Humaines.

La transformation de cette valeur d'avancement en nombre de points conduit à exprimer les coefficients individuels de rémunération en points décimaux.

2.2.5. Procédures d'information des décisions d'avancement

a) Le responsable de l'entité (ou son délégataire) transmet aux délégués du personnel, la liste de tous les salariés avançables à l'exception des Cadres de niveau II position 2 et niveau III qui constituent une entité spécifique sans commission paritaire.

b) Les décisions d'avancement prises sont notifiées individuellement à chaque salarié avant la tenue des commissions paritaires par le responsable de l'unité. Celui-ci transmet ensuite aux délégués du personnel la liste des personnes avancées.

A la réception de cette liste, les délégués du personnel disposent, avant la commission paritaire d'avancement (cf. article 3 ci-après), d'un délai suffisant pour préparer leurs observations.

Les délégués du personnel sont ensuite informés des décisions prises éventuellement sur la base des remarques formulées lors de la commission paritaire.

2.3. Définition de la promotion

Au sein d'une grille de qualification définie par des niveaux hiérarchiques dans lesquels sont positionnés les emplois, la promotion consiste dans le passage d'un emploi d'un des niveaux de classement précisés au chapitre 1 (emploi) à un emploi vacant de niveau de classement supérieur, cet acte managérial se faisant dans le cadre budgétaire autorisé.

La promotion repose sur la mise en œuvre d'aptitudes à occuper un nouvel emploi / de nouvelles fonctions dans un domaine élargi d'activités et de compétences.

2.3.1. Conditions exigées pour la promotion

La promotion est subordonnée à une vacance de poste, déterminée dans le cadre des autorisations budgétaires annuelles.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

2.3.2. Modalités de mise en œuvre des promotions

Le processus de décision et les intervenants sont précisés par la Direction Générale des Ressources Humaines.

Les modalités de mise en œuvre des promotions de niveau au sein des catégories Non Cadre et Cadre, ainsi que les promotions de changement de catégorie (de Non Cadre vers Cadre), sont soumises à des procédures de sélection définies et mises en œuvre par la Direction Générale des Ressources Humaines en concertation avec les équipes ressources humaines locales.

Il en est notamment ainsi pour :

- les promotions d'accès au niveau « Technicien N3 »,
- les promotions d'accès au Niveau « Agent de Maîtrise d'Encadrement N5 »
- les promotions d'accès à un emploi de la catégorie Cadre

2.3.2.1. Date d'effet

La date d'effet des promotions est déterminée par la Direction Générale des Ressources Humaines.

2.3.2.2. Période probatoire

La promotion peut, selon les emplois précisés par ailleurs, nécessiter une période probatoire ; celle-ci ne peut être reconduite exceptionnellement qu'une fois.

Si, à l'issue de la période probatoire, la promotion est confirmée, elle a rétroactivement pour date d'effet le début de la période probatoire. Dans le cas où la promotion n'est pas confirmée, le salarié reste à son niveau d'emploi et conserve son coefficient de rémunération.

2.3.2.3. Processus d'accompagnement et d'accès à la Maîtrise d'encadrement

Pour l'accès à la Maîtrise d'encadrement, le candidat retenu est en période de confirmation dans l'orientation de l'exercice de la fonction d'encadrement pendant 12 mois. Durant cette période, il perçoit une Prime Provisoire de Passage Maîtrise d'Encadrement (PPPMDE).

A l'issue des 12 mois, un point professionnel est réalisé par sa hiérarchie à partir des objectifs préalablement fixés. Si ce point est favorable, le salarié prend la dénomination « d'agent de maîtrise d'encadrement » et perçoit une augmentation selon les modalités définies par la Direction de Ressources Humaines. La PPPMDE est alors supprimée.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

Dans le cas d'un point professionnel négatif à l'issue de la période de confirmation, après information communiquée au salarié par son responsable hiérarchique, il sera procédé à une nouvelle affectation dans l'activité d'origine sur un poste de son niveau et la PPPMDE sera supprimée.

2.3.2.4 Promotion d'accès cadre niveau I

Le candidat (non cadre ou CTE) retenu sur le poste est en période probatoire pendant 3 mois. Durant cette période probatoire, il perçoit une prime provisoire passage cadre (P.P.P.C.) d'un montant équivalent à la valeur de la promotion sur le poste et les primes liées au poste précédent sont simultanément supprimées.

2.3.3. Incidence sur la rémunération

La promotion entraîne l'accès à un niveau de rémunération au moins égal au niveau de salaire minimum du niveau de classification de l'emploi occupé et selon des règles d'évolution de rémunération définies par la Direction Générale des Ressources Humaines.

2.3.4. Dispositions particulières d'évolution de la rémunération

a) Cas du personnel détaché

Le salarié détaché peut, éventuellement, faire l'objet d'une promotion :

- soit durant la période de détachement, s'il occupe un poste du niveau correspondant à la plage accessible par la promotion ; à cet effet, un examen annuel permet d'apprécier la situation des salariés détachés par comparaison à celle des salariés de la Compagnie,
- soit lors de sa réintégration à la Compagnie, dès lors que le salarié, en fonction des postes disponibles et de la nature des compétences acquises est amené à occuper un emploi de niveau supérieur.

b) Refus de poste après épreuve de sélection

Le salarié ayant satisfait aux épreuves de sélection prévues, auquel est proposé un poste entraînant une mutation et qui refuse ce poste, est maintenu dans son ancien poste sans être promu mais conserve le bénéfice de la réussite aux épreuves de sélection. Toutefois, dans l'hypothèse d'un second refus de poste, ce bénéfice lui est retiré.

Par exception aux règles posées ci-dessus, les représentants élus du personnel conservent le bénéfice de leur réussite aux épreuves de sélection pendant toute la durée de leur mandat, quel que soit le nombre de postes refusés en raison même de ce mandat. Cette disposition particulière ne joue pas en cas de refus de poste pour des motifs personnels.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

c) Caractère confidentiel des opérations de promotion

Les diverses opérations relatives à la promotion sont confidentielles ; les transmissions de dossiers doivent se faire sous pli cacheté et porter cette mention.

3. Commissions paritaires

3.1. Définition

Les commissions paritaires, composées de représentants de la Direction et de délégués du personnel, présidées par un représentant de la Direction, sont consultées en matière d'avancements et de promotions.

Elles examinent le bilan des décisions prises par la Direction et les remarques formulées à cet égard par les délégués du personnel.

3.2. Sièges et compétence

Les commissions paritaires se réunissent au niveau - central ou décentralisé - de l'entité responsable de la décision pour l'acte de carrière considéré.

3.3. Composition

Les commissions paritaires sont normalement composées de six membres, comprenant :

- trois représentants de la Direction, l'un d'entre eux assurant la présidence,
- trois délégués du personnel.

Ces délégués doivent appartenir au même collège que les salariés dont le cas est à examiner ou en cas d'impossibilité, au collège de niveau supérieur.

Ils doivent également, si possible, appartenir à la filière ou, à défaut, à la même activité que les salariés dont le cas est à examiner, étant précisé que les mêmes délégués doivent donc siéger tout au long des travaux de la commission considérée.

3.3.1. Les représentants de la Direction

Les représentants de la Direction habilités à siéger dans les commissions locales sont trois représentants du commandement local désignés par le responsable de l'entité.

L'un d'entre eux assure la présidence de la commission.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

3.3.2. Les délégués du personnel

a) Lorsqu'il y a lieu de réunir une commission paritaire à l'échelon local, le service administratif demande à l'ensemble des délégués du personnel, titulaires et suppléants, appartenant au collège et à l'entité considérés, de désigner trois d'entre eux qui siégeront dans la commission.

Seuls peuvent être désignés comme membres des commissions paritaires, les délégués en service au Siège de l'entité considérée.

La désignation des délégués appelés à siéger s'effectue par accord entre les délégués intéressés ; à défaut d'accord, par élection. Si cette procédure n'aboutit pas, il est fait appel aux délégués les plus anciens à la Compagnie.

b) Chaque fois qu'il y a lieu de réunir une commission paritaire à l'échelon central, la Direction des Ressources Humaines engage la procédure nécessaire pour la désignation des trois délégués du personnel appelés à siéger dans ladite commission.

Seuls peuvent être désignés comme membres des commissions paritaires centrales les délégués, titulaires ou suppléants, en service dans la région parisienne.

Si la procédure engagée pour la désignation des délégués appelés à siéger n'aboutit pas dans un délai de deux semaines, il est fait appel d'office aux délégués de la région parisienne les plus anciens à la Compagnie.

Les personnels désignés comme membres d'une commission, que ce soit en tant que délégués du personnel ou en tant que représentants de la Direction, ne peuvent participer aux délibérations les concernant.

3.4. Carence des délégués

En cas de carence d'un ou plusieurs délégués désignés comme membres de la commission et dûment convoqués, la commission siège valablement.

3.5. Caractère confidentiel des travaux des commissions

Les travaux des commissions paritaires pour ce qui concerne le traitement des situations individuelles sont confidentiels ; les transmissions des dossiers doivent se faire sous pli cacheté et porter cette mention.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

Au cas où un salarié dont la situation est examinée en commission demanderait des renseignements sur les positions prises à son égard, le membre de la commission paritaire interrogé pourra donner l'indication de la position de la commission, mais sans préciser l'avis personnel formulé par chacun de ses membres.

Aucune information concernant les travaux des commissions paritaires ne doit être fournie aux tiers.

Les présidents des commissions rappellent ces dispositions dès l'ouverture des séances.

Les informations de nature collective données au cours de la réunion de la commission ne revêtent aucun caractère confidentiel.

4. Détachement

4.1. Définition

Le détachement est la position du salarié qui assure son service, dans les conditions prévues par la convention d'entreprise commune, auprès d'autres sociétés ou organismes présentant pour la Compagnie un intérêt direct.

4.2. Conditions de détachement

Les conditions de détachement sont précisées par écrit avant la prise de service du salarié concerné.

4.3. Modalités pratiques

Le compte du salarié détaché est liquidé conformément aux dispositions prévues en cas de cessation de service (chapitre 4 du présent Titre) sans qu'il y ait lieu toutefois d'établir un reçu pour solde de tout compte.

Pendant la durée du détachement, le salarié détaché est soumis aux règles en vigueur dans l'organisme de détachement, en particulier en ce qui concerne la durée du travail et la discipline, exception faite du cas de faute grave (cf. ci-après article 4.6.) ; il devra toutefois bénéficier de congés d'une durée au moins égale à celle prévue à l'occasion d'une mutation.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

4.4. Durée du détachement

Le détachement est prononcé pour une durée de deux ans ; il est renouvelable pour des périodes de même durée par accord tacite de la Compagnie et de l'organisme de détachement avec le consentement écrit de l'intéressé.

Il peut être dérogé aux dispositions qui précèdent à la demande de l'organisme de détachement en accord avec la Compagnie et l'intéressé.

4.5. Garanties

Pendant la durée du détachement, l'intéressé a droit, dans des conditions déterminées par la Compagnie en accord avec l'organisme de détachement, à une situation au moins équivalente à celle qu'il aurait eue dans la Compagnie s'il n'avait pas été placé dans cette position, en ce qui concerne notamment sa rémunération et le déroulement de sa carrière (avancement, promotion).

Le détachement n'interrompt pas l'ancienneté à la Compagnie.

Le personnel détaché bénéficie du même dispositif d'acquisition de billets à tarifs soumis à restrictions que le personnel en service dans la Compagnie.

Les garanties accordées au personnel détaché en cas de maladies ou accidents sont précisées pour chaque cas, compte tenu des dispositions existant en matière de prévoyance.

4.6. Fin du détachement

Le détachement cesse normalement à la demande de la Compagnie ou à celle de l'organisme de détachement en accord avec la Compagnie, lors de l'arrivée à expiration de la période de deux ans pour laquelle il a été prononcé ou renouvelé.

En cas de non renouvellement du détachement, la Compagnie ou l'organisme de détachement, en accord avec la Compagnie, s'engage à en informer l'intéressé trois mois avant la date d'expiration.

Il peut être dérogé aux dispositions qui précèdent à la demande de l'organisme de détachement et en accord avec la Compagnie et l'intéressé.

Il peut également y être mis fin, dans les mêmes conditions, avant l'arrivée de ce terme, sous réserve de l'observation par les différentes parties d'un préavis de trois mois. Toutefois, le préavis peut être réduit ou même supprimé dans le cas d'un accord entre la Compagnie, l'organisme de détachement et l'intéressé.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

Il peut par ailleurs être mis fin à un détachement, dans les conditions prévues par les alinéas précédents, sur la demande du salarié, qui sera examinée en fonction des circonstances et de la nature des motifs invoqués.

Le salarié qui n'a pas reçu notification écrite de son départ un mois avant la date à laquelle il quitte effectivement son lieu de détachement a droit à une majoration de l'indemnité de changement de résidence, dans les conditions fixées au Titre 5 « Mutations » de la présente convention.

Outre les cas prévus ci-dessus, constituent notamment des cas de cessation de détachement :

- a) La remise immédiate à la disposition de la Compagnie par l'organisme de détachement en cas de faute grave du salarié. La faute grave est considérée comme commise à l'égard de la Compagnie et la sanction est prononcée par elle, lors de la réintégration de celui-ci selon ses propres dispositions.
- b) Le rapatriement pour raison de santé, aux conditions fixées au Titre 7 « Mutations » de la convention d'entreprise commune, sur décision prise après avis d'un médecin du travail habilité par la Compagnie.
- c) La cessation d'activité de l'organisme de détachement.

En cas de licenciement collectif pour raison économique à la Compagnie, les personnels détachés sont, pour l'application des mesures de licenciement, mis en concurrence avec l'ensemble du personnel de la Compagnie suivant les dispositions arrêtées à cet égard.

4.7. Réintégration

Sous réserve des dispositions précisées à l'article 2.3.4.a) ci-dessus, le salarié détaché est réintégré dans un emploi correspondant à son niveau de classement et au coefficient de rémunération acquis précédemment, assorti pour les personnels de la catégorie non cadre et de la catégorie cadre niveau I position CTE, de la prime d'ancienneté.

4.8. Contrats offerts par des entreprises ou organismes extérieurs

Certaines entreprises ou organismes extérieurs peuvent être désireux de s'attacher la collaboration d'un salarié de la Compagnie sans pour autant accepter de souscrire à toutes les conditions de détachement.

Si elle estime qu'elle y a intérêt, la Compagnie peut, à la demande du salarié intéressé, autoriser celui-ci à conclure un contrat de travail avec l'entreprise ou l'organisme demandeur.

Dans ce cas, sans être partie au contrat passé avec le nouvel employeur et le salarié, la Compagnie accorde à celui-ci les garanties fondamentales prévues en cas de détachement se rapportant principalement au déroulement de carrière, au maintien du dispositif d'acquisition

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

de billets à tarifs soumis à restriction, et à la réintégration, d'autres garanties pouvant d'ailleurs être envisagées si le nouvel employeur est lui-même disposé à les accorder.

Ces garanties sont précisées dans une lettre qui est remise au salarié avant son départ.

Les formalités administratives sont identiques à celles prévues au premier alinéa de l'article 4.3. (liquidation du compte).

CHAPITRE 4 : CESSATION DEFINITIVE DE SERVICE

Constituent des cas de cessation définitive de service :

- la rupture en période d'essai,
- la démission,
- le licenciement,
- le départ et la mise à la retraite,
- le décès du salarié.

1. Rupture en période d'essai

Pendant la période d'essai, le contrat peut être résilié de part et d'autre, dans le respect des dispositions légales sans indemnité.

2. Démission

Tout salarié qui désire quitter la Compagnie doit présenter sa démission par écrit.

Le salarié démissionnaire est tenu d'observer le préavis fixé, pour sa catégorie professionnelle, par la Convention Collective Nationale du Transport Aérien.

Si le préavis n'est pas respecté, le salarié démissionnaire est redevable envers la Compagnie d'une somme égale à la rémunération qu'il aurait perçue pour un congé de même durée que le délai de préavis.

Pendant la période de préavis, le salarié démissionnaire est autorisé à s'absenter pour la recherche d'un emploi selon les modalités fixées par la Convention Collective Nationale du Transport Aérien.

Le préavis prend effet le jour de la réception par la Compagnie de la lettre de démission.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

Sauf accord des parties, les congés non pris ne peuvent être imputés sur la durée du préavis.

A moins que le salarié n'ait, sous réserve du respect de la durée du préavis, expressément prévu la date de sa cessation de service, la démission prend effet, jour pour jour, à l'expiration du préavis.

3. Licenciement avec ou sans préavis

3.1. Déroulement de la procédure

3.1.1. Entretien préalable

Le salarié qui n'est plus en période d'essai doit faire l'objet, avant toute décision de licenciement, d'une convocation par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Cette lettre indique l'objet de la convocation (en précisant que le licenciement est envisagé), la date, l'heure et le lieu de l'entretien et doit obligatoirement rappeler à l'intéressé qu'il peut se faire assister par une personne de son choix, appartenant au personnel de la Compagnie.

Au cours de l'entretien, le (ou les) motif(s) de la décision envisagée est (sont) indiqué(s) et les explications du salarié recueillies.

3.1.2. Licenciement disciplinaire

(Cf. Règlement Intérieur)

La décision de la sanction est prise sur délégation du Directeur Général par le chef d'établissement ou son représentant, le cas échéant, après avis du Conseil de discipline.

3.1.3. Notification

La notification est faite obligatoirement par lettre recommandée avec accusé de réception quelle que soit l'ancienneté du salarié dans la Compagnie.

Cette lettre est expédiée dans les délais légaux et mentionne le(s) motif(s) du licenciement.

En aucun cas, la date de licenciement ne peut être antérieure à celle de la présentation de la lettre recommandée.

En cas de licenciement pour faute, la lettre mentionne la possibilité pour le salarié d'user d'une voie de recours (cf. Règlement Intérieur).

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

3.2. Modalités d'application particulières

3.2.1. Licenciement pour motif économique

En cas de licenciement pour motif économique, la Compagnie, en conformité avec les dispositions prévues par le Code du travail, définit les mesures visant notamment au reclassement des personnels et les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.

Un plan de licenciement est établi :

- au niveau de chaque établissement globalement, ou par organisme concerné dans le cadre de l'établissement, pour les personnels de la catégorie non cadre et de la catégorie cadre niveaux I et II;
- au niveau de la Compagnie concernant les personnels de la catégorie cadre niveau III, les jeunes cadres, les Attachés de Fonction.

Les personnels licenciés conservent, en tout état de cause, pendant un délai de deux ans, un droit de priorité en vue de leur réembauchage éventuel au sein de la Compagnie.

3.2.2. Licenciement pour absentéisme

La décision est prise, après consultation des délégués du personnel, par le représentant de la Direction sur délégation du Directeur Général, lorsque l'absentéisme répété apporte une gêne importante au bon fonctionnement et lorsque l'intéressé n'a pu être affecté dans un autre poste au sein de l'établissement.

3.2.3. Licenciement pour insuffisance professionnelle

Un salarié faisant preuve d'insuffisance professionnelle peut être licencié, après consultation des délégués du personnel.

La Compagnie doit toutefois, dans la mesure du possible, proposer à l'intéressé une affectation à un poste dans un autre emploi de classement équivalent ou inférieur ; si l'intéressé accepte cette proposition, il est reclassé selon les dispositions du Titre 4 « Rémunération » de la présente convention.

La décision prend effet à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel le changement d'emploi a été notifié à l'intéressé et celui-ci perçoit alors la rémunération correspondant au nouveau classement, sans remise en cause de la prime d'ancienneté pour la catégorie non cadres et la catégorie cadre niveau I position CTE.

La décision est prise dans les mêmes conditions que pour le licenciement pour absentéisme.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

3.2.4. Licenciement des représentants du personnel

Il est fait application des dispositions légales.

Dans le cas d'intervention du Conseil de discipline prévu au Règlement Intérieur, l'avis du Comité d'Etablissement n'est requis qu'après celle-ci.

3.2.5. Licenciement des salariés mutés dans les Départements d'Outre-Mer ou expatriés

Lorsqu'une décision de licenciement est envisagée à l'encontre des salariés mutés dans les Départements d'Outre-Mer ou expatriés et que la procédure ne peut se dérouler localement, la Compagnie assure les frais nécessaires à leur retour en France métropolitaine pour la tenue de l'entretien préalable ainsi que, le cas échéant, de la réunion du conseil de discipline.

A l'issue de la procédure, si la Compagnie confirme sa décision de licencier le salarié, cette mesure lui est notifiée dans le pays où il réside.

Dans le cas où le procédé de la lettre recommandée avec accusé de réception n'existerait pas dans ce pays, la notification pourra être effectuée sous une forme équivalente attestant de sa réception par le salarié et permettant de lui donner date certaine (soit signature d'un reçu par le salarié, soit signification par moyen authentique, soit attestation par témoins de la remise de la lettre de licenciement).

La notification du licenciement met fin à l'affectation du salarié dans les DOM ou à l'étranger.

Les conditions de transport et de rapatriement du salarié et de sa famille à charge, une fois le licenciement notifié, sont celles exposées au chapitre 2 du Titre 7 « Mutations » de la convention d'entreprise commune.

3.2.6. Licenciement des salariés mineurs

La (ou les) personne(s) qui exerce(nt) l'autorité parentale sur le salarié mineur doit (doivent) être tenue(s) informé(e(s)) de la rupture du contrat de travail et du motif de cette rupture.

3.3. Préavis (délai congé) – Indemnité compensatrice de préavis non travaillé

3.3.1. Préavis (délai congé)

Sauf faute grave ou lourde, le licenciement ne peut prendre effet qu'après expiration d'un délai de préavis dont la durée est fixée comme suit :

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

- 1 mois⁽¹⁾ pour les personnels de la catégorie non cadre ayant moins de deux ans d'ancienneté,
- 2 mois⁽¹⁾ pour les personnels de la catégorie non cadre ayant deux ans ou plus d'ancienneté,
- 3 mois pour les personnels de la catégorie cadre niveaux I et II,
- 6 mois pour les personnels de la catégorie cadre niveau III.

Pendant la période de préavis, les salariés licenciés ont droit à une interruption de travail rémunérée - dont les modalités sont fixées par la Convention Collective Nationale du Transport Aérien - afin de permettre la recherche d'un nouvel emploi, ce droit cesse dès qu'un nouvel emploi a été trouvé.

3.3.2 Indemnité compensatrice de préavis non travaillé

a) Conditions d'attribution

La Compagnie peut dispenser un salarié de travailler pendant la période de préavis précédant un licenciement. Dans ce cas, elle verse à l'intéressé une indemnité compensatrice de préavis non travaillé distincte de l'indemnité de licenciement.

Le délai de préavis court à compter du jour de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement sauf stipulation expresse indiquée dans la lettre de notification.

b) Base de calcul

Le traitement servant de base à cette indemnité est le traitement de congé (cf. Titre 4 « Rémunération » de la présente convention, la prime compensatrice du personnel des métiers du commissariat étant toutefois exclue) :

- majoré d'une somme correspondant aux primes uniforme annuelle et de fin d'année ; la période du préavis est considérée comme temps de présence et s'ajoute à la période prise en compte pour l'attribution desdites primes,
- diminué de toutes les indemnités normalement incluses dans le traitement de congé, à l'exception d'une éventuelle indemnité provisoire de logement ou de l'aide au logement.

¹ Des dispositions légales plus favorables s'appliquent pour les travailleurs handicapés.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

3.4. Indemnité de licenciement

Dans les cas de licenciement pour faute, prévu au Règlement Intérieur et dans son annexe 1 applicable au Personnel au Sol, les salariés licenciés perçoivent une indemnité calculée conformément aux dispositions légales ou conventionnelles de branche, hormis le cas de faute grave ou lourde.

Dans le cas de licenciement pour inaptitude physique ou pour invalidité permanente avec impossibilité de reclassement donnant lieu à versement d'une rente, l'indemnité est calculée conformément aux dispositions légales ou conventionnelles de branche, son montant ne pouvant être inférieur à celui de l'indemnité de départ à la retraite.

Dans tous les autres cas, les salariés licenciés ont droit à une indemnité de licenciement ; celle-ci est fonction de leur ancienneté et de leur classement et se calcule comme suit :

- de 2 à 5 ans d'ancienneté : 0,25 mois du traitement de congé, par année complète d'ancienneté la première année d'entrée à la Compagnie, 0,33 mois de traitement de la deuxième à la cinquième année et, en cas d'année incomplète, au prorata ;
- de 5 à 7 ans d'ancienneté : 0,50 mois du même traitement par année complète d'ancienneté en sus de 5 et, en cas d'année incomplète, au prorata ;
- de 7 à 10 ans d'ancienneté : 0,65 mois du même traitement par année complète d'ancienneté en sus de 7 et, en cas d'année incomplète, au prorata ;
- de 10 à 18 ans d'ancienneté : 1,15 mois du même traitement par année complète d'ancienneté en sus de 10 et, en cas d'année incomplète, au prorata ;
- de 18 à 20 ans d'ancienneté : au delà de 18 ans maintien du niveau de l'indemnité.
- au-delà de 20 ans d'ancienneté : 1 mois du même traitement par année complète d'ancienneté en sus de 20 et, en cas d'année incomplète, au prorata.

Le montant maximal de l'indemnité de licenciement est fixé à 24 mois.

La base de calcul de l'indemnité de licenciement est égale au traitement de congé (cf. Titre 4 « Rémunération » de la présente convention - la prime compensatrice des personnels des métiers du commissariat étant toutefois exclue) :

- majoré d'une somme correspondant aux primes uniforme annuelle et de fin d'année.
- diminué éventuellement de l'indemnité provisoire de logement ou de l'aide au logement.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

4. Départ et mise à la retraite

4.1. Principes

Les conditions de départ et de mise à la retraite sont fixées conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

4.2. Indemnité de mise à la retraite

Une indemnité est versée à l'occasion de la mise à la retraite, dans les conditions suivantes :

Le montant de l'indemnité est calculé à raison de 4/27èmes du salaire global moyen mensuel par année de service validée au titre de l'ancienneté à la Compagnie.

En cas d'année incomplète, le calcul est effectué au prorata du nombre de mois entiers de service (1 mois = 1/81ème du salaire défini ci-après).

Le salaire global moyen mensuel est égal au salaire mensuel de référence, majoré d'une somme correspondant à la prise en compte des primes de fin d'année et uniforme annuelle (à raison d'un douzième par mois).

Le salaire mensuel de référence est calculé sur la base du TMF tel que défini au titre 4.

L'application de l'ensemble de ces dispositions ne peut en aucun cas être inférieure à l'application des dispositions de la Convention Collective Nationale du Transport Aérien relatives à l'indemnité de mise à la retraite.

L'indemnité de mise à la retraite est versée en même temps que la dernière paie d'activité lors du règlement pour solde de tout compte.

4.3. Indemnité de départ à la retraite

Une indemnité est versée à l'occasion du départ à la retraite, dans les conditions suivantes :

Le montant de l'indemnité est calculé à raison de 4/27èmes du salaire global moyen mensuel par année de service validée au titre de l'ancienneté à la Compagnie.

En cas d'année incomplète, le calcul est effectué au prorata du nombre de mois entiers de service (1 mois = 1/81ème du salaire défini ci-après).

Le salaire global moyen mensuel est égal au salaire mensuel de référence, majoré d'une somme correspondant à la prise en compte des primes de fin d'année et uniforme annuelle (à raison d'un douzième par mois).

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°8 applicable à/c du 1^{er} janvier 2020

Le salaire mensuel de référence est calculé sur la base du TMF tel que défini au titre 4.

L'application de l'ensemble de ces dispositions ne peut en aucun cas être inférieure à l'application des dispositions de la Convention Collective Nationale du Transport Aérien relatives à l'indemnité de départ à la retraite.

L'indemnité de départ à la retraite est versée en même temps que la dernière paie d'activité lors du règlement pour solde de tout compte.

5. Décès du salarié en activité

Au delà des prestations définies par ailleurs (Cf. Accord Prévoyance, "Garantie en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive") le régime de Prévoyance de la Compagnie, en cas de décès d'un salarié en activité, verse à son conjoint, ou à défaut réparti entre ses enfants à charge⁽²⁾ une indemnité égale à 50 % de l'indemnité de mise à la retraite qui aurait été celle de l'intéressé, sur la base de l'ancienneté acquise au jour du décès.

*

² Au sens donné à ce terme dans le contrat d'assurance.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 4 juillet 2013

TITRE 3 : RÉGIME DU TRAVAIL

CHAPITRE 1 : DURÉE DU TRAVAIL ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Air France exerçant une activité soumise à des conditions particulières de sécurité, de régularité et de continuité, les personnels peuvent être appelés à effectuer leur service de nuit, le dimanche ou les jours fériés.

Ils doivent assurer les permanences et effectuer les heures supplémentaires qui leur sont exceptionnellement prescrites pour la bonne exécution du service dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ou considérées comme équivalentes sont rémunérées et/ou compensées dans les conditions fixées par la législation en vigueur. Leurs modalités de décompte (semaine ou cycle, mois ou autre durée) sont précisées dans les textes en vigueur.

1. Durée du travail

1.1. Travail effectif

Conformément à l'article L. 3121-1 du Code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

1.2. Durée régulière du travail

1.2.1. Durée hebdomadaire du travail effectif

La durée hebdomadaire de travail effectif des salariés est celle fixée par la législation en vigueur.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 4 juillet 2013

1.2.2. Durée moyenne du travail effectif pour les salariés "travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu" ⁽¹⁾

La durée du travail effectif ne doit pas être supérieure, en moyenne sur une année civile, par semaine travaillée, à la référence légale prévue pour ces salariés.

1.2.3. Durée moyenne du travail pour les salariés en horaires cycliques

La durée moyenne du travail peut être calculée sur un cycle de plusieurs semaines consécutives.

La durée maximale du cycle, qui peut être fixée par accord d'établissement, ne doit pas toutefois excéder douze semaines.

On entend par « cycle » une période d'organisation du temps de travail d'une durée multiple de la semaine qui se répète à l'identique d'un cycle à l'autre, et dans le cadre de laquelle se calcule la durée moyenne hebdomadaire et se décomptent les éventuelles heures supplémentaires.

1.2.4. Durée moyenne du travail pour les salariés en horaires annualisés

Par accord d'entreprise ou d'établissement, la répartition de la durée du travail peut s'organiser sur tout ou partie de l'année.

La durée moyenne, sur la période retenue, est calculée conformément aux dispositions légales.

1.2.5. Durée du travail pour les cadres en convention individuelle de forfait annuel en jours travaillés

La durée du travail est fixée en nombre de jours travaillés sur l'année.

1.3. Durées maximales de travail

1.3.1. Durée hebdomadaire maximale de travail

Sauf en cas de dérogations exceptionnelles, dans les conditions prévues par la loi et après accord de la Direction Générale, la durée moyenne hebdomadaire de travail effectif ne peut dépasser :

⁽¹⁾ Ordonnance N° 82-41 du 16 janvier 1982

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 4 juillet 2013

- 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives (ou 12 périodes de 7 jours) ;
- 48 heures au cours d'une même semaine (ou une période de 7 jours).

1.3.2. Durée journalière maximale du service

Sous réserve des dérogations légales, la durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder dix heures.

Pour l'appréciation de ces durées maximales, le temps de travail pris en compte n'est pas le temps de travail rémunéré, mais le temps de travail effectif, à l'exclusion notamment des coupures, absences, heures de repos compensateur, ...

1.3.3. Cas particulier

La durée quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures. Cette durée peut être portée à 10 heures pour les travailleurs de nuit exerçant une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité ou de la production, principalement sur les bases aéroportuaires.

Cette activité recouvre notamment les emplois de manutention, d'exploitation, de présence auprès de la clientèle ou de maintenance aéronautique et d'installations techniques.

Pour des raisons d'organisation des plannings de travail, cette activité s'exerce généralement en cycles de travail avec une répartition moyenne sur moins de 5 jours par semaine.

En cas de circonstances exceptionnelles ou d'aléas d'exploitation et selon des modalités fixées par décret, ces 10 heures peuvent être portées à 12 heures.

1.4. Répartition hebdomadaire – Repos

1.4.1. Repos quotidien

Il est accordé, entre deux vacations, un repos quotidien de 11 heures consécutives au minimum.

1.4.2. Repos hebdomadaire ou sur une période de 7 jours

La répartition de la durée régulière du travail sur la semaine civile ou une période de sept jours peut varier suivant les nécessités des divers services. Elle comporte obligatoirement

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 4 juillet 2013

un repos d'une durée minimale de 35 heures incluant la période de 24 heures consécutives comptées de 0 à 24 heures et les 11 heures de repos quotidien.

1.5. Amplitude journalière du service (ou journée de service ou vacation)

L'amplitude journalière du service ou journée de service ou vacation est la durée comprise entre les heures effectives de prise et de cessation du service.

Ne sont pas compris dans l'amplitude journalière du service :

- la durée des trajets nécessaires au salarié pour se rendre sur le lieu habituel de son travail ou en revenir,
- le temps passé au vestiaire pour déshabillage, lavage ou rhabillage (sous réserve, pour le lavage, des dispositions légales prévues pour certains travaux insalubres ou salissants). En conséquence, la saisie du temps de présence s'opère au début et à la fin de service.

La durée maximale de l'amplitude journalière du service est de 12 heures, sous réserve des dérogations prévues par la législation en vigueur.

1.6. Coupures

1.6.1. Droit à la coupure repas

Le droit à la coupure repas est subordonné à la double condition suivante : la vacation doit avoir une durée minimale de cinq heures, dont 1 h 30 mn dans l'une ou l'autre des plages repas (11 h à 14 h et 18 h à 21 h).

Le régime de la coupure repas (paiement partiel ou non paiement) est fonction de la nature de la vacation (journée de service continue ou non).

Afin de tenir compte de contraintes d'exploitation, la détermination des plages repas peut être modifiée, pour une durée déterminée, par accord d'établissement.

1.6.2. Cas de vacation comportant une amplitude horaire importante

Lorsque l'amplitude des vacations concernées peut recouvrir les plages normales de deux repas, les dispositions suivantes sont appliquées :

- la coupure afférente au premier repas est considérée comme une coupure en horaire normal. Elle n'est donc pas rémunérée mais peut permettre l'attribution de la prime de décalage repas selon les conditions prévues en annexe.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 4 juillet 2013

- la coupure afférente au deuxième repas est considérée comme une coupure en horaire continu. Elle est alors rémunérée dans la limite de 30 minutes et ne donne pas lieu au versement de la prime de décalage repas.

1.7. Journée de service continue

Dans la journée de service continue⁽¹⁾, le temps de coupure du repas accordé au personnel n'est pas pris en compte dans la durée régulière de travail. Toutefois, ce temps est rémunéré dans la limite de 30 minutes. Ceci se traduit par une non prise en compte de ce temps pour le calcul des heures supplémentaires. Il n'y a pas lieu de verser la prime de décalage repas.

Relèvent du régime de la journée de service continue pour la rémunération partielle de la coupure repas :

a) Les vacances en horaire décalé suivantes :

- vacances de nuit comportant un travail effectif de 0 h à 2 h du matin ;
- vacances du matin commençant à/ou avant 7 h et vacances du soir finissant à/ou après 21h.

L'horaire décalé est un horaire dont les vacances commencent à/ou avant 7 h et finissent à/ou après 21 h.

b) Les vacances en horaire alternant suivantes :

- vacances du matin commençant avant 12 h,
- vacances du soir commençant à/ou après 12 h.

Un horaire est dit "alternant" lorsqu'il comporte à la fois des vacances du matin, décalées ou non, commençant avant 12 h, des vacances du soir commençant au plus tôt à 12 h, et éventuellement des vacances de nuit, et que le nombre de vacances d'un même type (matin, soir, nuit) n'excède pas les deux tiers du total des vacances du cycle de travail.

c) Les vacances qui recouvrent deux plages de repas consécutives (11 h à 14 h et 18 h à 21 h) au moins pour les deux-tiers de leur durée totale. Il y a alors lieu d'appliquer les dispositions figurant ci-dessus à l'article 1.6.2.

1.8. Travail de nuit, des dimanches et des jours fériés

Sous réserve des dispositions légales, les salariés peuvent être appelés à effectuer leur service, soit la nuit, soit le dimanche, soit les jours fériés.

¹ La journée de service est dite « continue » lorsque le temps de la coupure est rémunéré à hauteur d'une ½ heure. Elle ne doit pas être confondue avec le « travail en continu » traité à l'article 1.2.2.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 4 juillet 2013

Il est recommandé de ne recourir au travail de nuit, des dimanches et des jours fériés que dans les cas où les nécessités de service l'exigent impérieusement et d'organiser, dans toute la mesure du possible, un roulement répartissant équitablement ce travail entre tous les salariés susceptibles de l'exécuter dans chaque service.

Le travailleur de nuit tel que défini à l'article L. 3122-31 du Code du travail, bénéficie, en application de l'article 17 de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, et après consultation du Comité Central d'Entreprise, d'un repos compensateur selon des modalités définies par note de Direction.

1.9. Horaires de travail

En l'absence de dispositions légales spécifiques, les horaires collectifs sont affichés au moins trois jours francs (comptés de 0 à 24 h) avant leur mise en vigueur.

Il en est de même des horaires venant à être modifiés.

Toutefois, dans le cas de force majeure ou de cause accidentelle, la modification des horaires de travail peut n'être notifiée aux intéressés que la veille, au plus tard, du jour où elle doit entrer en vigueur. Il en est de même dans le cas de récupération collective.

Les horaires doivent demeurer en vigueur au minimum pendant la durée d'un cycle de travail complet.

En cas d'organisation du travail par équipe, la composition nominative de chaque équipe est indiquée par un tableau affiché dans les mêmes conditions et délais que les horaires.

1.10. Aménagement du temps de travail des femmes enceintes

Avant la fin du troisième mois de grossesse, la durée hebdomadaire du travail est ramenée à 32 heures. Cette réduction de l'activité quotidienne intervient dans les 30 jours au plus tard suivant la présentation au chef de service du certificat attestant la grossesse.

A partir du quatrième mois et jusqu'au dernier jour de travail précédant le départ en congé maternité, la durée journalière normale du travail est réduite d'une heure. Pour les salariées travaillant à temps partiel, ces réductions sont accordées au prorata du temps de travail.

Les modalités pratiques de ces dispositions sont fixées par les responsables locaux concernés compte tenu des impératifs de service.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 4 juillet 2013

2. Décompte des heures de travail

2.1. Décompte horaire

Tous les personnels sont soumis au badgeage ou à l'emargement à l'exclusion des cadres en convention individuelle de forfait annuel en jours travaillés.

Par ailleurs, les modalités de l'horaire individualisé ou variable sont précisées par établissement.

2.2. Décompte des heures de travail

Le décompte des heures se fait dans le cadre soit de la semaine, soit du cycle de travail lié à l'horaire établi, soit de la période de référence.

2.3. Heures régulières

L'accomplissement de la durée régulière du travail ouvre droit au traitement mensuel forfaitaire tel que défini au Titre 4 « Rémunération » de la présente convention.

2.4. Heures complémentaires

Conformément à la législation en vigueur, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail effectif (ou d'un multiple de celle-ci en cas de cycle ou de période de référence) sont considérées comme heures complémentaires dès lors que leur nombre n'a pas pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail effectif au-delà de la durée légale du travail (ou d'un multiple de celle-ci en cas de cycle ou de période de référence).

Les heures complémentaires sont appréciées dans le cadre soit de la semaine, soit du cycle ou de la période de référence et ne donnent pas lieu à paiement de majorations. Elles sont en principe compensées dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 2.5.2. relatif aux heures supplémentaires.

En cas d'impossibilité de compensation, ces heures sont payées au taux de l'heure régulière à 100 %, conformément à la législation en vigueur.

Toutefois, pour les salariés travaillant à temps partiel, les heures complémentaires effectuées, dans la limite prévue par la législation en vigueur, peuvent être, en accord avec le salarié, soit compensées, soit payées et, dans ce cas, c'est le taux d'activité réel qui sert de base au calcul de la rémunération.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 4 juillet 2013

Les heures complémentaires ne doivent être effectuées qu'en cas de nécessité, sur ordre exprès des responsables concernés ou sous la responsabilité de ceux-ci ou des chefs de service désignés par eux. Les responsables doivent être en mesure de justifier les heures complémentaires ainsi accomplies dans leur service.

2.5. Heures supplémentaires

Pour la détermination des heures supplémentaires, seules sont prises en compte les heures de travail effectif.

2.5.1. Conditions d'exécution

Les heures supplémentaires ne doivent être effectuées qu'en cas de nécessité, sur ordre exprès des responsables concernés ou sous la responsabilité de ceux-ci ou des chefs de service désignés par eux. Les responsables doivent être en mesure de justifier les heures supplémentaires ainsi accomplies dans leur service.

2.5.2. Compensation - Majoration

Les personnels tels que précisés à l'article 2.1. perçoivent selon les dispositions légales une majoration de la rémunération au titre des heures supplémentaires appréciées dans le cadre soit de la semaine, soit du cycle ou de la période de référence et effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures de travail effectif (ou d'un multiple de celle-ci en cas de cycle ou de période de référence).

Les heures supplémentaires étant en principe compensées, seule la majoration est payée dans les conditions prévues au Titre 4 « Rémunération ».

Chaque année, sauf dispositions précisées par accord d'établissement, les heures supplémentaires effectuées sont compensées à des dates fixées, compte tenu des nécessités du service et dont les modalités sont déterminées par accord d'entreprise et d'établissement.

2.5.3. Contrepartie Obligatoire en Repos (COR)

Les heures supplémentaires ouvrent droit éventuellement au COR dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 4 juillet 2013

2.6. Récupération individuelle

Les heures de travail qu'un salarié n'a pu effectuer au moment prévu peuvent être récupérées, dans des cas exceptionnels laissés à l'appréciation du chef de service, par accord entre ce dernier et le salarié intéressé.

3. Astreintes

L'article L. 3121-5 du Code du travail définit l'astreinte comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de la Compagnie, la durée de cette intervention étant considérée comme du temps de travail effectif.

Les modalités d'organisation et de compensation de l'astreinte applicables à l'ensemble des salariés Personnel au Sol, ainsi que la prise en compte de l'éventuelle intervention, sont définies par note de Direction.

4. Absences

Des autorisations d'absence avec ou sans solde peuvent être accordées par les responsables concernés dans les cas ci-dessous. Les absences définies au présent article, même avec solde, ne sont pas assimilées à du travail effectif.

4.1. Absence avec solde à partir du sixième mois de la grossesse

Des autorisations d'absence peuvent être accordées, en vue de suivre des cours d'accouchement sans douleur, sous réserve que l'intéressée présente un certificat médical.

4.2. Absence avec solde pour soigner un enfant malade

Une autorisation d'absence avec solde de 6 jours au maximum par période de 12 mois du 1er avril au 31 mars (au prorata du temps de présence en cas d'année incomplète) est accordée à la mère ou au père (les couples tous deux salariés d'Air France peuvent opter pour un partage du droit dès la 1ère absence, ou bien pour une répartition au fur et à mesure des nécessités) pour soigner un enfant à charge malade à la condition que l'enfant vivant habituellement au domicile du salarié ait moins de 16 ans ; le conjoint, partenaire pacsé ou concubin, qui exerce une activité professionnelle, doit attester sur l'honneur qu'il ne peut bénéficier d'un avantage de même nature ou y a renoncé.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 4 juillet 2013

Cette attestation ainsi que la demande du bénéfice de cet avantage par le (la) salarié(e) sont fournies de manière concomitante. Elles doivent être apportées par écrit (au moyen des imprimés prévus à cet effet, à retirer auprès du service du personnel) à la première absence. Aucune autre démarche n'est à effectuer tant que la situation familiale ne change pas.

Pour bénéficier de cette autorisation d'absence, l'intéressé doit adresser au service du personnel dont il relève, et dans les 48 heures suivant son arrêt de travail, un certificat médical indiquant, dans la mesure du possible, la durée prévue pendant laquelle l'état de santé de l'enfant, nécessitant des soins particuliers, exige sa présence au chevet de celui-ci ; toute prolongation éventuelle de la durée initialement prévue fera l'objet de l'envoi, dans les mêmes conditions, d'un nouveau certificat.

Cependant, à titre exceptionnel, une autorisation d'absence pour soigner un enfant malade d'une journée maximum par période de douze mois (du 1er avril au 31 mars) pourra être accordée sans justificatif médical.

Cette absence :

- peut être fractionnée en demi-journée sous réserve des nécessités du service ;
- est majorée d'un jour par période de référence, pour chaque enfant en sus du premier ;
- ne peut toutefois excéder 9 jours par période de référence quel que soit le nombre d'enfants.

Par ailleurs, la limite d'âge de 16 ans est supprimée si l'enfant à charge est handicapé (titulaire de la carte d'invalidité et dans l'impossibilité de se livrer à une activité dont la rémunération serait supérieure au salaire servant de base au calcul des allocations familiales).

Lorsqu'une telle autorisation d'absence est accordée, elle s'impute en durée sur le congé sans solde prévu à l'article 4.3., dont la durée (maximum 15 jours calendrier par période de référence) se trouve réduite d'autant.

Il est également accordé aux parents d'enfants (même majeurs) titulaires d'une carte d'invalidité 80% - à défaut, une notification CDAPH précisant l'invalidité à 80% devra être produite - une majoration de cette autorisation d'absence à hauteur de 6 jours.

Dans le cadre de celle-ci, toute absence programmable (consultation médicale, rééducation, visite de centre de placement, etc.) devra faire l'objet d'une demande préalable et motivée auprès de la hiérarchie. Elle sera accordée en fonction des nécessités de service.

L'octroi de cette majoration n'est pas dépendant de la situation du conjoint. En effet dans le cas où le conjoint ou concubin du (de la) salarié(e) ne travaille pas, la majoration de 6 jours (et elle seule) sera tout de même accordée.

Cette majoration ne s'impute pas sur le droit à absence sans solde pour soigner un enfant malade prévu à l'article 4.3.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 4 juillet 2013

4.3. Absence sans solde pour soigner un enfant malade

Lorsque les droits à absence avec solde sont épuisés, des autorisations d'absence sans solde peuvent être accordées au père ou à la mère aux conditions définies à l'article 4.2. en fonction des nécessités de service.

Sauf cas très exceptionnel, ces absences calculées strictement ne peuvent excéder 15 jours (y compris éventuellement, la durée du congé avec solde prévue à l'article 4.2 hors majoration pour enfant handicapé) ; toutefois les absences n'excédant pas 2 jours sont imputées sur les possibilités normales d'absence (compensation, jours RTT, congé supplémentaire légal « enfant à charge »), ou récupérées.

Une attestation d'absence non rémunérée sera délivrée à ceux qui en auront fait la demande en vue de la constitution d'un dossier leur permettant d'obtenir les prestations supplémentaires versées par la Sécurité Sociale dans ces cas.

4.4. Absence avec solde pour jeune enfant

Une autorisation d'absence avec solde d'une journée par an est accordée au (à la) salarié(e) père ou mère d'un ou plusieurs enfants âgés de moins de 12 ans et vivants au foyer.

Le salarié devra avoir au moins six mois d'activité dans l'exercice civil.

Cette absence est accordée en fonction des nécessités de service ; elle peut être fractionnée en demi-journée mais ne pourra pas faire l'objet d'un report d'une année sur l'autre.

Le conjoint, partenaire pacsé ou concubin, qui exerce une activité salariée, doit attester sur l'honneur (au moyen de l'imprimé prévu à cet effet, à retirer auprès du service du personnel) qu'il ne peut bénéficier d'un avantage de même nature ou y a renoncé.

4.5. Absence avec solde motivée par l'obligation de répondre à des convocations

Une autorisation d'absence avec solde peut être accordée pour répondre à des convocations :

- des autorités administratives, militaires et judiciaires sous réserve que les intéressés fournissent les pièces justificatives nécessaires, notamment dans le cas de visite de contrôle médical par la Sécurité Sociale à la suite d'une maladie et de convocation en vue du conseil de révision ou de la sélection pré-militaire ;
- des services habilités de la Compagnie sous réserve que le (la) salarié(e) intéressé(e) ait obtenu l'accord préalable de son chef de service.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 4 juillet 2013

4.6. Absence avec solde des donneurs de sang

Une autorisation d'absence peut être accordée aux donneurs de sang ou de plasma sanguin dans les conditions suivantes :

a) Donneurs réguliers (titulaires de la carte de donneurs de sang)

- *Prise de sang située avant la vacation*

Les salariés bénéficient d'un repos minimum de 8 h entre le moment du prélèvement et la prise effective de service.

En conséquence, celle-ci est fixée de manière à respecter le délai ci-dessus, la hiérarchie ayant été préalablement informée de l'absence par la présentation de la convocation.

- *Prise de sang au cours de la vacation*

Si la collecte a lieu à l'extérieur de la Compagnie, les salariés bénéficient, sur présentation d'un justificatif, d'une autorisation d'absence avec solde correspondant au temps nécessaire pour se rendre au lieu de prélèvement (ceci dans des limites raisonnables) et au temps qui s'écoulera jusqu'à la fin de service prévue.

- *Prise de sang après la vacation*

Aucune autorisation n'est nécessaire. Aucune compensation n'est accordée si le salarié bénéficie au moins de 8 h de repos avant la prise de service suivante.

Exemple :

Salarié finissant à 16 h 30 convoqué à 17 h 15 reprenant son service le lendemain à 8 heures.

b) Donneurs de sang occasionnels

Les dispositions ci-dessus s'appliquent ; l'autorisation d'absence éventuellement accordée sur présentation d'un justificatif, étant limitée à 4 heures.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 4 juillet 2013

CHAPITRE 2 : CONGÉS

Le présent chapitre concerne les congés annuels, à l'exclusion des congés pour maladie, maternité, etc.

Les dispositions particulières relatives aux congés des personnels mutés hors de France métropolitaine figurent au Titre 5 « Mutations » de la présente convention.

1. Dispositions communes

1.1. Principes d'attribution des congés

Il est attribué, pour chaque exercice, un congé à tout salarié dont la durée est déterminée par la durée de travail effectif.

Sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à 4 semaines ou 20 jours ouvrés de travail. Sont également considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les périodes fixées par la législation en vigueur ;
- les congés de maladie payés, sous réserve que leur durée, jointe à celles des interruptions de service éventuelles avec ou sans solde pour des motifs autres que les congés payés, les congés de maternité et les accidents du travail ou maladies professionnelles, n'excède pas six mois dans l'année civile ;
- les périodes d'interruption de service sans solde autres que celles dues à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, d'une durée inférieure à 30 jours consécutifs.

Les congés payés doivent obligatoirement être pris en nature, sauf dans le cas de résiliation du contrat de travail et dans certains cas de suspension du contrat de travail tels que :

- détachement,
- disponibilité pour suivre le conjoint muté en France ou à l'étranger,
- congé parental d'éducation,
- congé sabbatique,
- congé pour création d'entreprise,
- congé sans solde pour l'exercice d'un mandat parlementaire ou d'un mandat syndical permanent dans un organisme extérieur à la Compagnie
- convention de mutation Groupe Air France

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 4 juillet 2013

1.2. Périodes des congés - Tour de départ

En raison de la nécessité d'assurer la continuité indispensable à la bonne marche de la Compagnie, la période pendant laquelle doivent être pris les congés s'étend sur l'année entière pour les personnels des services techniques et commerciaux, des centres d'exploitation, des escales et des agences ainsi que tous les autres services dont l'activité est directement influencée par les pointes saisonnières et de ceux dans lesquels la nécessité d'une certaine constance dans les effectifs interdit des départs massifs pendant la période d'été.

Le tour de départ est établi conformément aux dispositions prévues par la législation en vigueur.

1.3. Maladies ou accidents au cours des congés

La maladie ou l'accident survenant pendant le congé n'ouvre pas droit au report de ce dernier. Cependant, la Compagnie peut exceptionnellement assouplir dans la pratique ce principe.

Le report ne peut être accordé que pour les maladies ou accidents dont la durée d'immobilisation est supérieure à trois jours.

Si le report n'est pas accordé, le congé continue à courir pour la durée qui avait été fixée. Si, à son terme normal, le salarié ne peut reprendre son travail, le congé de maladie ne prend effet qu'à compter de ce terme.

2. Congés annuels du personnel en service en France

2.1. Durée des congés

Il est attribué au personnel en service en France 25 jours ouvrés de congé annuel pour chaque exercice. La période des congés est définie du 1er janvier au 31 décembre.

En cas d'exercice incomplet, la durée des congés est proportionnelle à la durée des services effectifs de l'intéressé.

Lorsque le nombre de jours ouvrés obtenu par le décompte n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Afin de simplifier les modalités de prise de congés, le congé pourra être fractionné en 5 périodes au maximum sous réserve que l'une de ces périodes soit au moins égale à 10 jours ouvrés entre 2 jours de repos hebdomadaire. Chacune des périodes de fractionnement doit être au moins égale à 4 jours ouvrés.

Ce fractionnement devra être réalisé par accord entre le manager et le salarié..

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 4 juillet 2013

2.2. Congés supplémentaires

2.2.1. Congés de continuité d'activité

Le personnel affecté en France a droit à des congés supplémentaires pour continuité d'activité de 1 à 3 jours maximum en fonction de la durée du congé annuel principal acquis pour l'année.

2.2.1.1. Barème

Les droits à congé de continuité d'activité s'établissent ainsi :

- 1 jour pour 4 à 7 jours de congé acquis dans l'année,
- 2 jours pour 8 à 11 jours de congé acquis dans l'année,
- 3 jours pour 12 jours de congé acquis et plus.

2.2.1.2. Régime

Seul le congé principal ouvre droit aux majorations pour continuité d'activité, à l'exclusion de tout autre congé supplémentaire.

Les jours de congés de continuité d'activité sont pris en fonction des nécessités de service, entre le 1er janvier et le 31 décembre. Ils peuvent être pris isolément, indépendamment des règles de fractionnement définies pour les congés principaux.

2.2.2. Autres cas particuliers de congés supplémentaires

D'autres cas particuliers de congés supplémentaires sont accordés dans les conditions prévues ci-dessous.

Les congés définis aux articles 2.2.2.1., 2.2.2.3. et 2.2.2.4. doivent être obligatoirement pris après épuisement des droits au congé principal.

2.2.2.1. Congé supplémentaire des anciens combattants, invalides de guerre

Les salariés anciens combattants, invalides de guerre, titulaires d'une pension au titre militaire (brevet de pension ou certificat modèle 15), bénéficient d'un congé supplémentaire dans les conditions suivantes :

- 5 jours ouvrés au maximum par exercice pour les salariés anciens combattants, invalides de guerre, bénéficiaires au titre militaire d'une pension d'invalidité dont le taux est égal ou supérieur à 50 %,
- 3 jours ouvrés au maximum par exercice pour les salariés anciens combattants, invalides de guerre, bénéficiaires au titre militaire d'une pension d'invalidité dont le taux est inférieur à 50 %.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 4 juillet 2013

En cas d'exercice incomplet, cette durée sera fixée au prorata de la durée des services effectifs de l'intéressé.

2.2.2.2. Congé supplémentaire des masticueurs

Le personnel effectuant en permanence des travaux de masticage bénéficie d'un congé supplémentaire de six jours ouvrés par exercice.

Les salariés effectuant occasionnellement des travaux de masticage bénéficieront de ce congé supplémentaire au prorata des heures réellement consacrées à ces travaux.

2.2.2.3. Congé supplémentaire de manipulateur/manipulatrice radio

Les manipulateurs/manipulatrices radio des services médicaux bénéficient d'un congé supplémentaire de six jours ouvrés par exercice.

2.2.2.4. Congé supplémentaire des salariés effectuant des radiographies ou des gammagraphies de matériel

Les salariés effectuant de tels travaux bénéficient d'un congé supplémentaire à raison :

- d'un jour ouvré pour un nombre d'interventions compris entre 50 et 399 heures par an.
- de deux jours ouvrés pour un nombre d'interventions qui est égal ou supérieur à 400 heures par an.

2.2.2.5. Personnels de moins de 21 ans

Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans bénéficient, indépendamment de leur congé normal fixé par la présente convention, d'un congé supplémentaire d'un jour ouvré par mois. Les personnels âgés de 18 à 21 ans bénéficient d'un congé supplémentaire d'un demi-jour ouvré par mois. L'âge des intéressés s'apprécie à la fin de chaque mois civil ; lorsque le nombre de jours ouvrés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

2.2.2.6. Congés supplémentaires des personnels travaillant dans certaines conditions

Les personnels travaillant en permanence dans les locaux en sous-sol et présentant des caractéristiques particulièrement contraignantes (éclairage, ventilation, etc.) peuvent bénéficier d'un congé supplémentaire de 2 à 6 jours ouvrés par exercice.

Les décisions d'attribution de tels congés sont prises par les directeurs ou chefs de centre compétents après avis du Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail et consultation des délégués du personnel.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 4 juillet 2013

2.3. Limitation du temps consécutif d'absence

L'absence d'un salarié qui groupe des repos, accordés en compensation d'heures supplémentaires, et des congés ci-dessus quels qu'ils soient, ne peut dépasser 30 jours calendrier consécutifs, sauf autorisation spéciale.

2.4. Décompte des congés

2.4.1. Jours ouvrés

Par « jour ouvré », il faut entendre tous les jours de la semaine, à l'exception des samedis, dimanches et jours fériés légaux ne coïncidant pas avec un samedi ou un dimanche.

Les jours établissant un « pont » entre un dimanche et un jour férié, ainsi que le lendemain d'un jour férié lorsque celui-ci tombe un dimanche, sont des jours ouvrés.

2.4.2. Point de départ du congé

Le congé de l'intéressé commence un jour ouvré.

2.5. Modalités d'attribution des congés

Le congé doit, en principe, être pris dans l'exercice au titre duquel il est accordé.

Les chefs de service peuvent exceptionnellement, si les nécessités de service l'exigent absolument et en accord avec l'intéressé, la Direction des Ressources Humaines et le délégué du personnel, reporter la moitié au maximum du congé principal d'un salarié sur l'exercice suivant (à prendre avant le 15 mai).

Une liste nominative des congés mentionnant les durées et les dates de départ est établie par service chaque année. Cette liste et ses modifications éventuelles sont portées à la connaissance des salariés ; ceux-ci sont informés de la date fixée pour leur congé en principe trois mois à l'avance. Très exceptionnellement, ce délai peut être réduit mais en aucun cas il ne doit être inférieur à un mois.

2.6. Délais de route - Frais de voyage

2.6.1. Salariés résidant en France métropolitaine

Les congés annuels ne donnent droit ni au remboursement des frais de voyage, ni aux délais de route.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 4 juillet 2013

2.6.2. Salariés engagés en France continentale et affectés en Corse

Les congés annuels ouvrent droit à la prise en charge par la Compagnie des frais de voyage des salariés mutés dans le cadre du principe de mobilité, de leur conjoint et de leurs enfants mineurs à charge jusqu'au premier port aérien de débarquement ou jusqu'à Paris, au choix des intéressés, sans possibilité de « stop over » intermédiaire. Le congé ne commence qu'au lendemain du jour de l'arrivée au port aérien de débarquement.

CHAPITRE 3 : DÉPLACEMENTS

1. Déplacement ouvrant droit à un repos de compensation

En cas de déplacement pour mission, lorsque le trajet (compris au sens de l'article 3.1. du chapitre 4 « Frais de déplacement – prestations » du Titre 8 « Déplacements » de la convention d'entreprise commune) a pour effet de priver un salarié de tout ou partie du bénéfice d'un jour férié légal régulièrement chômé en fonction de l'horaire normal auquel il est soumis, l'intéressé bénéficie d'un repos de compensation payé à prendre si possible dans les 8 jours suivant la fin du déplacement.

a) Personnels non cadre

Par ailleurs, un repos de compensation payé (non cumulable avec la disposition qui précède) est accordé aux personnels non cadre, lorsque le trajet se situe en dehors de l'horaire normal de travail : l'intéressé a droit à autant d'heures de compensation que d'heures de trajet effectuées en dehors de son travail normal (le temps de trajet étant compris au sens de l'article 3.1. du chapitre 4 du Titre 8 « Déplacements » de la convention d'entreprise commune).

b) Personnels cadre

Les missions que les cadres sont appelés à effectuer hors de leur lieu d'affectation doivent être organisées de telle façon que le travail sur le lieu de mission d'une part (après le voyage aller), et sur le lieu d'affectation d'autre part (après le voyage retour), puisse être abordé dans de bonnes conditions.

Un temps de repos suffisant doit être respecté, en particulier après des étapes longues et/ou comportant un important décalage horaire, ainsi qu'après des étapes courtes entraînant des horaires et/ou des amplitudes contraignants.

Les modalités de la mission et de l'éventuelle compensation qui s'ensuit sont définies au sein d'un accord d'entreprise Personnel au Sol.

En outre, si par suite des nécessités de la mission et/ou des possibilités d'acheminement, un cadre se trouve dans l'impossibilité de prendre le repos hebdomadaire à son lieu d'affectation, une compensation lui est accordée.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 4 juillet 2013

2. Déplacement en France sans ordre de déplacement

Si le déplacement impose aux salariés (à l'exclusion des cadres en convention de forfait annuel en jours travaillés) une amplitude journalière (temps de trajet + horaire de travail ou de stage) supérieure à l'amplitude habituelle (de même composition), la rémunération de ce temps supplémentaire, lequel n'influence pas le décompte de la durée du travail, est calculée sur la base du salaire horaire fixe.

La Direction des Ressources Humaines pourra fixer un régime différent de celui défini ci-dessus pour les déplacements présentant un caractère habituel.

*

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION

CHAPITRE 1 : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

1. Principes généraux

1.1. Structure de la rémunération

1.1.1. Tous personnels hors catégories cadre niveau III et cadre niveau II :

Le personnel de la Compagnie, à l'exception des catégories cadre niveau III et cadre niveau II, dont la situation est précisée à l'article 1.1.2. ci-après, perçoit une rémunération se décomposant en un traitement mensuel, des primes générales et particulières.

La rémunération mensuelle est composée du traitement mensuel fixe auquel s'ajoutent, le cas échéant :

- des primes et indemnités mensuelles diverses ;
- des majorations liées à l'horaire et à la durée effective du travail.

Sont versées en sus de la rémunération mensuelle :

- une prime uniforme annuelle (PUA),
- une prime de fin d'année annuelle (PFA).

1.1.2. Cadres des catégories cadre niveau III et cadre niveau II :

Le personnel des catégories cadre niveau III et cadre niveau II perçoit une rémunération globale forfaitaire annuelle composée de 12 fois le salaire forfaitaire mensuel et d'une Prime de Fin d'Année ; cette rémunération est versée sous forme d'un traitement mensuel fixe et n'est pas indexée sur la valeur du point Air FRANCE.

Le traitement mensuel fixe est égal à un montant forfaitaire correspondant à 1/12 de la rémunération globale forfaitaire annuelle.

La Prime de Fin d'Année est égale à 100% du salaire forfaitaire mensuel moyen.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

Niveau de classement	Salaire forfaitaire mensuel minimal	Rémunération globale forfaitaire annuelle minimale
Niveau III position 2	5 616.67 €	67 400 €
Niveau III position 1	4 926.25 €	59 115 €
Niveau II position 2	4 691.70 €	56 300 €
Niveau II position I	3 632.67 €	43 592 €

1.2. Durée du travail

La durée régulière du travail est fixée au Titre 3 « Régime du travail » de la présente convention

1.3. Traitement mensuel fixe

Le traitement mensuel fixe (TMF) est égal (hors catégories cadre niveau III et cadre niveau II) pour un salarié à temps plein rémunéré sur la base d'un coefficient individuel de paiement au produit de la valeur du point Air France (VP) par le coefficient individuel de paiement, auquel s'ajoute, pour les personnels de la catégorie non cadre et de la catégorie cadre niveau I position CTE, une prime d'ancienneté.

$$TMF = (VP \times coef\ indiv) + prime\ ancienneté$$

1.3.1. Valeur du point de référence Air France

La valeur du point de référence Air France est revalorisée par la Direction dans le cadre des dispositions issues de la négociation annuelle obligatoire.

Une valeur spécifique peut être fixée pour certains niveaux de Cadres.

La valeur du point de référence Air France inclut, à compter du 01/01/2013, le coefficient majorateur qui résultait de l'intégration au 1er janvier 1995 de la prime complémentaire dans le traitement mensuel.

1.3.2. Salaire horaire fixe

Le salaire horaire fixe est égal au quotient du traitement mensuel fixe par 151,6667 ; ce chiffre résulte de l'opération suivante :

$$\frac{35 \text{ heures/semaine} \times 52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}} = 151,6667 \text{ heures par mois}$$

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

1.3.3. Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est attribuée aux personnels de la catégorie non cadre et de la catégorie cadre niveau I position CTE, en fonction des années de service à la Compagnie. Son montant mensuel est égal au pourcentage défini dans le tableau figurant ci-dessous appliqué au salaire minimum mensuel de la CCNTA pour le coefficient de référence du salarié dans la classification CCNTA.

Ancienneté	% prime	Ancienneté	% prime
Moins d'1 an	0		
Après 1 an	1	Après 21 ans	16.8
Après 2 ans	2	Après 22 ans	17.1
Après 3 ans	3	Après 23 ans	17.4
Après 4 ans	4	Après 24 ans	17.7
Après 5 ans	5	Après 25 ans	18
Après 6 ans	6	Après 26 ans	18.3
Après 7 ans	7	Après 27 ans	18.6
Après 8 ans	8	Après 28 ans	18.9
Après 9 ans	9	Après 29 ans	19.2
Après 10 ans	10	Après 30 ans	19.5
Après 11 ans	11	Après 31 ans	19.8
Après 12 ans	12	Après 32 ans	20.1
Après 13 ans	13	Après 33 ans	20.4
Après 14 ans	14	Après 34 ans	20.7
Après 15 ans	15	Après 35 ans	21
Après 16 ans	15.3	Après 36 ans	21.3
Après 17 ans	15.6	Après 37 ans	21.6
Après 18 ans	15.9	Après 38 ans	21.9
Après 19 ans	16.2	Après 39 ans	22.2
Après 20 ans	16.5	Après 40 ans	22.5

Le changement de taux de la prime prend toujours effet le 1^{er} d'un mois. Si la date de départ de l'ancienneté, décomptée comme il est indiqué à l'article 4.2. chapitre 2 du titre 2, se situe entre le 1^{er} et le 15 d'un mois, le changement de taux prendra effet au 1^{er} du mois considéré. Si la date de départ de l'ancienneté se situe après le 15 d'un mois, le changement de taux prendra effet au 1^{er} du mois suivant.

L'ensemble des règles ci-dessus définies applicables à la prime d'ancienneté est globalement plus favorable que le régime défini par la CCNTA Personnel au Sol à la date d'entrée en vigueur du présent texte.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

1.4. Paiement de la rémunération

Le paiement des rémunérations est effectué à terme échu, en principe au lieu d'affectation.

Les éléments variables (majorations pour heures supplémentaires, primes et indemnités liées à l'horaire de travail, etc.) sont payés le mois suivant.

2. Incidences de la durée et de l'horaire de travail

2.1. Majorations liées à l'horaire de travail

2.1.1. Majorations pour heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, c'est à dire celles accomplies au-delà de la durée légale du travail donnent droit aux majorations légales.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article 2.5.2. du chapitre 1 du Titre 3 « Régime du travail » de la présente convention, les heures supplémentaires effectuées sont normalement compensées ; il en résulte que seule la majoration doit être payée.

2.1.2. Majoration pour travail entre 22 heures et 6 heures et les jours fériés

Chaque heure de travail effectuée soit entre 22 heures et 6 heures, soit un jour férié, donne droit à une majoration de 100% du salaire horaire fixe du salarié. Cette majoration est également versée pour les heures de travail effectuées après 6 heures, si la prise de service a lieu avant minuit.

Une même heure de travail ne peut ouvrir droit qu'à une seule majoration, même si plusieurs raisons en justifient le versement (cas du travail entre 22 heures et 6 heures un jour férié).

2.1.3. Majoration pour travail le dimanche

Chaque heure de travail effectuée le dimanche donne droit à une majoration de 50% du salaire horaire fixe du salarié. Pour une même heure de travail, il ne peut y avoir cumul entre cette majoration et celle accordée en cas de travail de 22 heures à 6 heures ou un jour férié, cette dernière étant seule attribuée, le cas échéant.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

2.1.4. Bénéficiaires des majorations

Le bénéfice des majorations visées aux articles 2.1.2. et 2.1.3. est normalement limité aux personnels de la catégorie non cadre et de la catégorie cadre niveau I position CTE ; il peut toutefois, sur décision du responsable intéressé, être étendu aux autres salariés qui, exceptionnellement, assureraient de façon régulière un service de nuit, des jours fériés ou du dimanche.

2.2. Particularités

2.2.1. Journée de service continue

(Cf. chapitre 1 du Titre 3 « Régime du travail » de la présente convention).

En cas de journée de service continue, la coupure repas est payée à hauteur d'une demi-heure et donne lieu à l'attribution d'une indemnité de panier s'il y a lieu.

2.2.2. Travail des jours fériés

a) Travail en horaire régulier

Les heures de travail effectuées un jour férié en horaire régulier, c'est-à-dire un jour férié compris dans l'horaire normalement suivi par l'intéressé, donnent droit, en plus de la rémunération correspondant à l'horaire régulier, au versement :

- d'une indemnité de panier et d'une indemnité d'absence de cantine, s'il y a lieu,
- de la majoration spéciale visée à l'article 2.1.2. Cette majoration spéciale peut être remplacée par une compensation (CHS) si le salarié choisit cette option.

b) Travail en horaire exceptionnel

Les heures de travail effectuées un jour férié en horaire exceptionnel, c'est-à-dire un jour férié non compris dans l'horaire normalement suivi par l'intéressé, donnent droit, en plus de la rémunération correspondant à l'horaire régulier, au versement :

- d'une indemnité de panier et d'une indemnité d'absence de cantine s'il y a lieu,
- de la majoration spéciale visée à l'article 2.1.2. Cette majoration spéciale peut être remplacée par une compensation (CHS) si le salarié choisit cette option,
- des majorations pour heures supplémentaires au taux de 50 % (au-delà de 35 heures).

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

c) Chômage d'un jour férié

Le salaire global mensuel du salarié lui est, dans ce cas, maintenu.

2.2.3. Travail du 1er mai

a) Travail en horaire régulier

Les heures de travail effectuées le 1er mai en horaire régulier ne donnent pas droit à compensation.

Ces heures donnent droit, en plus de la rémunération correspondant à l'horaire régulier :

- à la majoration spéciale visée à l'article 2.1.2.,
 - à une indemnité d'absence de cantine (pour le personnel qui ne peut bénéficier ce jour-là des prestations normales d'une cantine ou d'un repas gratuit fourni par la Compagnie),
 - à une majoration horaire égale au montant du salaire horaire fixe de l'intéressé ; à ce montant s'ajoute, s'il y a lieu, une fraction des éléments suivants :
 - . prime de langue,
 - . prime de tâches spéciales,
 - . prime d'insalubrité,
 - . prime d'intempéries en escale,
 - . indemnité d'outillage,
- à l'exclusion de toute autre prime ou indemnité.

b) Travail en horaire exceptionnel

Les heures de travail effectuées le 1er mai en horaire exceptionnel donnent droit à la rémunération définie à l'article 2.2.2. b). Il s'y ajoute la majoration horaire précisée à l'article 2.1.2.

c) Chômage du 1^{er} mai

Le traitement mensuel du salarié lui est, dans ce cas, maintenu.

3. Rémunération pendant le congé annuel ou le congé pour raison de santé

3.1. Rémunération de congé annuel

Pendant les congés annuels, les congés exceptionnels d'ordre familial prévus par la convention d'entreprise commune, ainsi que pendant les congés particuliers prévus au Titre

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

5 « Mutations » de la présente convention et les absences avec solde (autres que celles définies à l'article 3.2.), il est attribué un « traitement de congé ».

Le traitement de congé est constitué des éléments de rémunération que le salarié aurait perçus s'il avait continué à travailler pendant la période considérée sur la base de la durée régulière du travail, c'est-à-dire :

- a) Le traitement mensuel fixe.
- b) Éventuellement, les majorations liées à l'horaire de travail : pour en bénéficier, le salarié en congé doit, au cours des six mois calendrier précédant immédiatement son départ :
 - soit avoir effectué des heures supplémentaires ayant donné lieu au paiement intégral ou à la seule perception des majorations prévues à l'article 2.1.1.
 - soit avoir effectué des heures de travail ayant donné lieu à perception des majorations prévues aux articles 2.1.2. et 2.1.3.

Le salarié percevra alors, proportionnellement à la durée de son congé (exprimé en jours calendrier) la moyenne des sommes reçues à ces différents titres au cours des six mois précédents.

- c) Éventuellement, des primes et indemnités suivant les modalités suivantes :
 - les primes mensuelles fixes sont maintenues,
 - les primes variables à paiement différé sont versées sur la base de la moyenne des sommes perçues pendant les six mois précédant le départ en congé,
 - les primes à paiement annuel sont maintenues mais, payées à leur échéance normale, elles n'interviennent pas directement dans le calcul du traitement de congé,
 - la prime compensatrice du personnel des métiers du commissariat est attribuée au personnel bénéficiaire,
 - l'indemnité provisoire de logement est maintenue sous réserve que la période pendant laquelle elle est due ne soit pas écoulée et que les dépenses correspondantes soient justifiées,
 - l'aide au logement accordée dans le cadre de la mobilité est maintenue tant que les conditions d'attribution sont réunies,
 - l'indemnité de transport est maintenue dans les conditions spécifiques à cette indemnité.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

Pour le traitement des congés annuels, l'application de l'ensemble de ces dispositions ne peut en aucun cas être inférieure à celle du régime légal d'indemnisation des congés payés.

3.2. Rémunération pendant les congés avec solde pour raison de santé

3.2.1. Maintien du salaire au delà du délai de carence de la Sécurité Sociale

Pendant les congés avec solde pour raison de santé (maladie non imputable au service, maternité, incapacité temporaire résultant d'un accident du travail, d'un accident de trajet, d'une maladie professionnelle ou imputable au service), la Compagnie assure le «maintien du salaire net».

Les termes «maintien du salaire net» signifient, à l'exclusion de toute autre notion, qu'il y a versement par la Compagnie d'une indemnisation complémentaire aux indemnités versées par la Sécurité Sociale au titre, selon le cas, soit :

- de l'assurance maladie,
- de l'assurance invalidité,
- de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles,
- de l'assurance maternité.

L'indemnité complémentaire versée sur paie par la Compagnie est calculée de telle façon que la somme de cette indemnité « nette » (1) complétée par des indemnités ou prestations « nettes » (1), que le salarié doit recevoir, ou a reçu, de la Sécurité Sociale, soit équivalente à la rémunération « nette » (1), que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été en congés avec solde pour raison de santé. La base de calcul permettant de déterminer la rémunération nette est le traitement de congé prévu à l'article 3.1.1

Lorsque la Sécurité Sociale ne verse aucune indemnité, la Compagnie ne verse pas d'indemnisation complémentaire. Elle peut toutefois et de façon exceptionnelle et individuelle apporter des aménagements à cette règle après utilisation, et épuisement, à la diligence du salarié (ou de son représentant, tuteur, curateur etc.), des voies de recours à l'égard des organismes de Sécurité Sociale concernés.

En cas de congés avec solde pour raison de santé survenu pendant un déplacement, les indemnités de repas et la prise en charge du découcher (réelle ou forfaitaire) sont maintenues le cas échéant, tant que l'intéressé demeure en déplacement, sauf dans le cas où il est hospitalisé aux frais de la Compagnie.

L'indemnité provisoire de logement et l'aide au logement accordées dans le cadre de la mobilité sont maintenues sous les mêmes réserves et conditions que celles prévues ci-dessus à l'article 3.1. c).

¹ Après déduction des cotisations sociales

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

3.2.2. Justification et contrôle

Le versement des indemnisations visées au présent article est subordonné :

- à la justification par le salarié du motif médical de l'arrêt, dans les 48 h suivant son arrêt de travail,
- à la production par le salarié des avis de versement de prestations émis par la Sécurité Sociale, ainsi que de tous autres documents de nature à préciser sa position au regard de cet organisme.

Si ces exigences ne sont pas satisfaites, la Compagnie sera fondée à ne verser aucune indemnisation, ou à mettre fin à celle-ci, et sans rappel possible.

Par ailleurs, la Compagnie pourra faire procéder au contrôle de la réalité de l'arrêt, de ses justifications ou de l'état de santé des salariés en arrêt, par le médecin de son choix.

Si le salarié refuse de se soumettre au contrôle, s'y soustrait, ou le rend impossible (par exemple en ne notifiant pas en temps voulu au service du personnel son adresse, en changeant de résidence, ou en n'indiquant pas le code d'accès à son appartement pour les immeubles collectifs etc.), la Compagnie n'aura pas à verser d'indemnisation, ou mettra fin à celle-ci, et ceci sans rappel possible. La production a posteriori de justifications, attestations, certificats ou de tous autres éléments à effet rétroactif sera considérée comme sans valeur et de nul effet

3.2.3. Les arrêts ouvrant droit à une indemnisation complémentaire par la Compagnie

3.2.3.1. Ancienneté

Pour bénéficier des avantages exposés ci-après, le décompte de l'ancienneté retenue est celui défini au chapitre 2 du Titre 2 « Emploi » de la présente convention.

3.2.3.2. Durée maximale d'indemnisation et calendrier

Les durées maximales d'indemnisation prévues au présent chapitre s'apprécient par année civile.

Toutefois la durée totale d'indemnisation par la Compagnie d'un même arrêt ne peut dépasser celle admise en fonction de l'ancienneté pour une année civile.

3.2.3.3. Maladie non professionnelle

En cas d'arrêt pour maladie non professionnelle, la Compagnie assure le maintien du salaire (tel que défini à l'article 3.2.1.) en fonction de l'ancienneté pendant les durées maximales suivantes :

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

- moins d'un an d'ancienneté : pas de maintien du salaire ; la Compagnie peut toutefois déroger à cette règle, dans la limite de 180 jours, à titre individuel, après avis du médecin qu'elle aura désigné.
- de 1 an à 3 ans d'ancienneté : maintien du salaire pendant 90 jours ; la Compagnie peut toutefois augmenter cette durée dans la limite de 180 jours, à titre individuel après avis du médecin qu'elle aura désigné.
- à partir de 3 ans d'ancienneté : maintien du salaire dans la limite de 180 jours.

3.2.3.4. Accidents du travail, maladie professionnelle, maladie imputable au service

a) En cas d'arrêt pour accident du travail ou de maladie professionnelle, la Compagnie assure le maintien du salaire (tel que défini à l'article 3.2.1.), pendant les durées maximales suivantes :

- moins de trois mois d'ancienneté : pas de maintien du salaire ; la Compagnie peut toutefois déroger à cette règle dans la limite de 180 jours, à titre individuel, après avis du médecin qu'elle aura désigné.
- de trois mois à 2 ans d'ancienneté : maintien du salaire pendant 90 jours ; la Compagnie peut toutefois déroger à cette règle dans la limite de 180 jours, à titre individuel, après avis du médecin qu'elle aura désigné.
- de 2 ans à 3 ans d'ancienneté : maintien du salaire pendant 180 jours.
- à partir de 3 ans d'ancienneté : maintien du salaire pendant 365 jours.

b) Cas particulier de l'arrêt consécutif à une rechute après épuisement des droits ⁽¹⁾ :

Dans le cas d'une rechute consécutive à un accident du travail, à une maladie professionnelle ou à une maladie imputable au service après épuisement des droits, il est fait application du maintien du salaire pour une période ne pouvant excéder 180 jours (délai nécessaire à l'ouverture des droits à indemnisation prévoyance). ⁽¹⁾

Le cumul des arrêts maladie et des rechutes d'accident du travail ne pourra être supérieur à ce plafond de 180 jours.

c) Cas particulier de l'arrêt consécutif à un accident de trajet

L'accident de trajet n'est pas, par nature, un accident du travail, en effet il intervient dans une situation où l'employeur n'exerce pas son pouvoir d'organisation et de contrôle.

⁽¹⁾ ou rechute durant laquelle intervient l'épuisement des droits

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

Toutefois il est considéré comme accident du travail par la Sécurité Sociale afin de générer des effets indemnitaires identiques.

L'arrêt faisant suite à un accident de trajet ouvre droit au maintien du salaire tel que défini à l'article 3.2.1. pendant les durées maximales telles que précisées en a).

d) Cas particulier de l'arrêt consécutif à une maladie imputable au service

En cas de maladie ne relevant pas de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, mais reconnue comme imputable au service par le médecin désigné par la Compagnie, l'arrêt ouvre droit au maintien du salaire tel que défini à l'article 3.2.1. pour les durées maximales précisées en a).

3.2.3.5. Arrêts pour congé maternité et congé d'adoption

Les salariés bénéficient des congés pour maternité et d'adoption tels que précisés et définis par le Code du travail.

La durée du congé maternité est fixée à quatre mois pour le premier ou le deuxième enfant. Au delà ou en cas de naissances multiples, les dispositions légales sont appliquées.

La Compagnie assure le maintien du salaire (tel que défini à l'article 3.2.1), aux salariés ayant une année d'ancienneté à la date présumée de l'accouchement ou de celle de l'arrivée au foyer de l'enfant en vue de l'adoption.

La Compagnie se réserve toutefois la possibilité de réduire cette exigence d'une année d'ancienneté à six mois, à titre exceptionnel et à la demande du responsable de l'établissement, ou de l'organisme, après enquête sociale et avis de la Direction des Ressources Humaines.

3.2.3.6. Cures thermales

Le temps nécessaire aux cures thermales, y compris les délais de route, s'impute sur la durée des congés payés.

Toutefois en cas de cure reconnue comme nécessaire par la Sécurité Sociale, le salarié peut s'absenter, sur son temps de congés payés, pour effectuer cette cure à une période différente de celle programmée dans le plan de congés du service. L'usage de cette possibilité demeure cependant soumis à l'accord du responsable de service.

Lorsque la cure thermique fait l'objet d'un arrêt maladie, et que celui-ci est indemnisé au titre de la maladie par la Sécurité Sociale, la Compagnie assure le maintien du salaire suivant les mêmes règles et dans les mêmes conditions que pour l'arrêt maladie visé à l'article 3.2.3.3. ci-dessus.

Lorsque la cure thermique n'est pas indemnisée au titre de la maladie par la Sécurité Sociale, elle peut éventuellement ouvrir droit à un congé pour cure sans maintien de salaire. La

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

décision d'attribuer ou non le congé pour cure sans maintien de salaire appartient au responsable de l'établissement ou de l'organisme.

3.2.4. Particularité de l'arrêt à temps partiel pour raisons médicales justifiées

Il peut arriver que, pour des raisons médicales l'arrêt d'activité ne soit que partiel (le plus souvent reprise à temps partiel).

Dans cette circonstance, la Compagnie considère, sous réserve qu'il y ait indemnisation par la Sécurité Sociale qu'il s'agit d'un arrêt pour raisons médicales à temps partiel soumis aux mêmes règles, mêmes conditions et avec les mêmes conséquences que celles notées ci-dessus aux articles 3.2.3.3, 3.2.3.4, 3.2.3.5 pour état pathologique allongeant le congé maternité et 3.2.3.6 (al.3.).

L'indemnisation versée par la Compagnie est dans ce cas corrigée :

- d'une part, par la prise en compte du coefficient d'emploi à temps partiel,
- d'autre part, de telle manière que l'indemnisation versée, ajoutée aux prestations de la Sécurité Sociale et à la rémunération de l'activité partiellement assurée ne conduise pas à dépasser 100 % du salaire de base temps plein.

3.2.5. Indemnisation des salariés en congé avec solde pour raison de santé pendant le délai de carence de la Sécurité Sociale

Dans les conditions fixées par la Compagnie pour l'ouverture du droit à indemnisation, le maintien de la rémunération durant le délai de carence de la Sécurité Sociale est limité à 2 arrêts par exercice calendrier.

A partir du 3^{ème} arrêt, la rémunération ne sera assurée qu'à compter du quatrième jour d'absence et dans la limite du droit à congé avec solde. Pour l'application de cette disposition, il n'est pas tenu compte des arrêts donnant lieu à hospitalisation ou prescrits pour maternité ou accident du travail.

3.3. Extensions du traitement de congé

Le traitement de congé est utilisé comme référence dans de nombreux cas : il sert notamment de base au calcul des indemnités suivantes :

- indemnité de congé non pris,
- indemnité compensatrice de préavis (délai congé) non travaillé,
- indemnité de licenciement,
- indemnité différentielle allouée aux personnels effectuant une période d'instruction militaire obligatoire ou appelés sous les drapeaux.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

Le montant de ces diverses indemnités est calculé sur la base du traitement de congé défini ci-dessus à l'article 3.1.⁽¹⁾, majoré le cas échéant d'une somme correspondant à la prise en compte des primes uniforme annuelle et de fin d'année (sur la base de 1/12ème par mois de traitement de congé).

Il y a lieu, toutefois, de tenir compte, dans chaque cas, des observations ou exceptions précisées ci-après.

3.3.1. Indemnité de congé non pris

Le traitement servant de base à cette indemnité est le traitement de congé (1) :

- majoré le cas échéant, comme il est dit ci-dessus, d'une somme correspondant aux primes uniforme annuelle et de fin d'année.

Les jours de congé qui donnent lieu au versement d'une indemnité sont considérés comme temps de présence et s'ajoutent à la période prise en compte pour l'attribution des dites primes,

- diminué éventuellement de l'indemnité provisoire de logement ou de l'aide au logement.

Pour le traitement des congés annuels, l'application de l'ensemble de ces dispositions ne peut en aucun cas être inférieure à celle du régime légal d'indemnisation des congés payés.

3.3.2. Indemnité compensatrice de préavis non travaillé

Les dispositions relatives à l'indemnité compensatrice de préavis non travaillé sont traitées à l'article 3.3. du chapitre 4 du Titre 2 « Emploi » de la présente convention.

3.3.3. Indemnité de licenciement

Les dispositions relatives à l'indemnité de licenciement sont traitées à l'article 3.4. du chapitre 4 du Titre 2 « Emploi » de la présente convention.

3.3.4. Indemnité différentielle allouée aux salariés effectuant une période de réserve opérationnelle

Le traitement servant de base à cette indemnité est le traitement de congé (1), non majoré d'une somme correspondant aux primes uniforme annuelle et de fin d'année, déduction faite

⁽¹⁾ La prime compensatrice du personnel des métiers du commissariat étant toutefois exclue.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

des différents éléments de la solde militaire perçue autres que ceux ayant un caractère de remboursement de frais.

4. Primes uniforme annuelle et de fin d'année

4.1. Conditions d'attribution

Les primes uniforme annuelle et de fin d'année sont versées intégralement aux personnels en service pendant la période de référence :

- 1er janvier / 31 décembre de chaque année et n'ayant eu, au cours de cette période, aucune interruption de service non rémunérée.

Elles sont maintenues :

- en cas d'absence avec solde totale ou partielle notamment durant les périodes de rappel sous les drapeaux,
- en cas de travail à temps partiel thérapeutique tant que ce travail est rémunéré plein salaire, ou au prorata du taux d'activité si les intéressés ne bénéficient pas du régime de prévoyance.

Elles sont versées au prorata de leur temps de service effectif (ou considéré comme tel) aux personnels qui, au cours de la période de référence définie ci-dessus :

- a)** ont été réengagés ou rengagés par la Compagnie ;
- b)** ont repris leur service à l'expiration d'une interruption de service sans solde (service national, disponibilité, détachement, congé sans solde) ;
- c)** ont eu une ou plusieurs interruptions de service sans solde ;
- d)** ont cessé provisoirement leur service pour mise en disponibilité, détachement, service national (cas des anciens apprentis), congé sans solde, convention de mutation groupe Air France ;
- e)** ont cessé définitivement leur service pour quelque motif que ce soit ;
- f)** ont exercé leur activité à temps partiel ;
- g)** en cas de travail à temps partiel thérapeutique et rémunéré au prorata de leur taux d'activité, lorsque les intéressés bénéficient par ailleurs du régime de prévoyance.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

4.2. Montant

- a) Le montant de la prime uniforme annuelle est déterminé par la Direction dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.
- b) Le montant de la prime de fin d'année est, pour le personnel hors catégories cadre niveau III et cadre niveau II, égal au traitement mensuel fixe, à sa valeur :
- au 1^{er} décembre de l'année de référence pour les personnels demeurant en activité,
 - au 1^{er} du mois de la cessation de service pour les salariés pour lesquels un solde de tout compte est établi en cours d'année.

4.3. Modalités de versement de la prime uniforme annuelle (PUA)

4.3.1. Dates de versement

Un acompte sur la PUA est versé le 30 juin de chaque année ; il est calculé sur la base des barèmes en vigueur.

En fin d'année, ou à la cessation de service, le versement est régularisé, s'il y a lieu, sur la base du montant en vigueur au 1^{er} décembre ou au 1^{er} du mois du départ ; la différence entre le montant définitif de la prime et l'acompte versé le 30 juin est régularisée avec la paie de décembre ou de liquidation.

4.3.2. Décompte prorata temporis

L'acompte et la régularisation de fin d'année sont décomptés au prorata du temps de service effectif au cours de la période d'acquisition des droits, du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année civile en cours.

4.3.3. Régularisation annuelle

La régularisation de la PUA en fin d'année est normalement effectuée par versement aux intéressés de la différence entre le montant atteint au 1^{er} décembre et l'acompte versé le 30 juin.

En cas de suppression de l'abattement pour les salariés âgés de moins de 18 ans (cf. ci-après à l'article 7.1.) entre le 30 juin et le 1^{er} décembre, la PUA est automatiquement régularisée en fin d'année civile, sur la base de la situation du salarié au 1^{er} décembre (ou au 1^{er} du mois de la cessation de service).

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

4.4. Modalités de versement de la prime de fin d'année (PFA)

La prime de fin d'année est versée, pour les personnels en service (à l'exception des salariés des catégories cadre niveau III et cadre niveau II) jusqu'à la fin de l'année, sur la paie de décembre avec la régularisation de l'acompte systématique qui est versé à partir du 15 décembre.

La prime de fin d'année est payée avec la paie de liquidation pour les salariés :

- qui cessent provisoirement leur activité pour mise en disponibilité, détachement, service national (cas des anciens apprentis), congé sans solde, convention de mutation groupe Air France,
- qui cessent définitivement leur activité pour quelque motif que ce soit.

Les Cadres des catégories cadre niveau III et cadre niveau II perçoivent chaque mois 1/12ème de la PFA inclus dans le traitement mensuel fixe.

5. Autres primes

5.1. Types de primes

On distingue, compte tenu de leur périodicité de paiement, quatre sortes de primes :

5.1.1. Primes mensuelles fixes

Ces primes sont payées au mois en même temps que le traitement mensuel fixe.

a) Les primes non liées à l'emploi

- les primes personnelles mensuelles
- les primes provisoires de présence

b) Les primes liées à l'emploi

- les primes de non-accident des chauffeurs
- les primes de langue
- la prime de maniement de fonds au taux 2
- les primes de tâches spéciales :
 - travaux de frappe en langue anglaise ou dans une autre langue le cas échéant
 - conduite de véhicule à titre exceptionnel
 - chefs chauffeurs

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

5.1.2. Primes variables à paiement différé

Ces primes sont payées avec un mois de décalage du fait qu'un élément au moins du calcul de leur montant n'est connu que le mois suivant (primes principalement liées à l'horaire).

a) Les primes non liées à l'emploi

- les primes de décalage de repas,

b) Les primes liées à l'emploi

- les primes d'insalubrité
- la prime d'intempéries en escale
- la prime d'instruction
- la prime de maniement de fonds au taux 1
- la prime sur objectifs de ventes
- la prime de ventes
- la prime ponctuelle d'intervention activité moteur

5.1.3. Primes occasionnelles

a) Les primes non liées à l'emploi

- la prime forfaitaire d'éloignement
- les gratifications exceptionnelles

b) Les primes liées à l'emploi

- la prime de vol du Personnel au Sol
- la prime compensatrice du personnel des métiers du commissariat

5.1.4. Les primes à paiement annuel

- la prime uniforme annuelle
- la prime de fin d'année

Les montants, conditions et modalités d'attribution sont traités à l'article 4 du présent chapitre.

5.2. Modalités d'attribution

5.2.1. Congés et absences avec solde

(cf. article 3.1. du présent chapitre).

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

5.2.2. Travail à temps partiel thérapeutique

- a) Le travail à temps partiel thérapeutique payé plein temps ne donne pas lieu à réduction des primes.
- b) En cas de travail à temps partiel thérapeutique donnant lieu au paiement d'un salaire au prorata du temps d'activité,
- les primes mensuelles fixes sont réglées au prorata du temps d'activité,
 - les primes variables à paiement différé ne sont réglées que pour les heures de travail effectif,
 - les primes annuelles (PFA, PUA) sont versées selon les dispositions de l'article 4.1.

5.2.3. Dispositions particulières

En cas d'absence sans solde, de prise ou de cessation de service en cours de mois, ou de mutation d'une zone à une autre, lorsqu'une prime est payée dans l'une et non dans l'autre :

- les primes mensuelles fixes subissent les mêmes abattements que le traitement fixe,
- les primes variables à paiement différé ne sont pas réglées au titre des périodes d'absences sans solde,
- les primes annuelles sont versées au prorata du temps de service effectif (cf. article 4.1).

5.3. Montant et conditions d'attribution

A l'exception des primes à paiement annuel et de la prime forfaitaire d'éloignement, le champ d'application, le montant et les conditions d'attribution des primes sont précisés soit en annexe de la présente convention soit par note de Direction.

L'attribution d'une prime dans le cadre des dispositions applicables au Personnel au Sol ne saurait avoir un caractère définitif. La prime accordée cesse d'être versée dès lors que les conditions d'attribution ne sont plus remplies, sans donner lieu à compensation sous quelque forme que ce soit.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

6. Indemnités

6.1. Types d'indemnités

6.1.1. Indemnités de remboursement de frais de repas

- l'indemnité de panier
- l'indemnité compensatrice d'absence de cantine

6.1.2. Indemnités de remboursement de frais de transport

- l'indemnité de transport – Déplacements service
- l'indemnité de transport – Déplacements service des attachés commerciaux
- l'indemnité de transport – Domicile/Lieu de travail (Transport en commun)
- l'indemnité de transport – Domicile/Lieu de travail (Voiture individuelle)

6.1.3. Autres indemnités

- l'indemnité de démarchage
- l'indemnité de représentation
- l'indemnité d'outillage
- l'indemnité d'outillage des dessinateurs
- l'indemnité de blanchissage
- les indemnités spéciales

6.2. Modalités d'attribution

6.2.1. Congés et absences avec solde

(cf. article 3.1. de la présente convention).

6.2.2. Autres absences avec solde

Pendant les absences avec solde autres que celles mentionnées à l'article 3.1., l'indemnité provisoire de logement et l'aide au logement (cf. Titre 5 « Mutations » de la présente convention) sont maintenues dans les conditions indiquées à l'article 3.2.

L'indemnisation des frais de déplacement (cf. Titre 8 « Déplacements » de la convention d'entreprise commune) est maintenue, le cas échéant, tant que le salarié demeure en mission, sauf dans le cas où il est hospitalisé aux frais de la Compagnie.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

Les autres indemnités subissent les mêmes abattements qu'en cas d'absence sans solde (cf. ci-après 6.2.5.).

6.2.3. Travail à temps partiel thérapeutique

6.2.3.1. Plein salaire

Le travail à temps partiel thérapeutique payé plein salaire ne peut être cause de réduction du montant des indemnités lorsque les conditions d'attribution sont remplies. Les indemnités de transport sont maintenues dans les conditions prévues.

6.2.3.2. Salaire au prorata du temps d'activité

En cas de travail à temps partiel thérapeutique donnant lieu au paiement du salaire au prorata du temps d'activité, les indemnités mensuelles sont réglées au prorata du temps d'activité, à l'exception de l'indemnité provisoire de logement ou de l'aide au logement qui ne subissent pas d'abattement.

Les indemnités de transport sont maintenues dans les conditions prévues.

Les autres indemnités sont versées dans la mesure où les conditions d'attribution sont remplies.

6.2.4. Déplacements

Pendant les déplacements pour raison de service, les indemnités sont versées si les conditions sont remplies.

Les indemnités subissent les mêmes abattements qu'en cas d'absence sans solde (cf. article 6.2.5. ci-après).

6.2.5. Absences sans solde

En cas d'absence sans solde, les indemnités liées à l'horaire de travail ne sont pas réglées. Les autres indemnités, mises à part l'indemnité provisoire de logement et l'aide au logement (cf. Titre 5 « Mutations » de la présente convention), subissent un abattement de 1/30ème par journée d'absence suivant la règle dite "du 30ème", à l'exception des indemnités de remboursement de frais de transport pour lesquelles les conditions d'attribution prévues sont toujours applicables.

6.3. Montant et conditions d'attribution

A l'exception des indemnités basées sur le traitement de congé, le champ d'application, le montant et les conditions d'attribution des indemnités sont précisés en annexe de la présente convention ou par notes de Direction.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

L'attribution d'une indemnité dans le cadre des dispositions applicables au Personnel au Sol ne saurait avoir un caractère définitif. L'indemnité accordée cesse d'être versée dès lors que les conditions d'attribution ne sont plus remplies, sans donner lieu à compensation sous quelque forme que ce soit.

7. Autres dispositions

7.1. Jeunes agents et ouvriers

On appelle jeunes agents ou jeunes ouvriers, les salariés de moins de 18 ans révolus.

Le traitement mensuel fixe de cette catégorie de personnel est soumis à un abattement de 10 %, de 16 ans révolus à 18 ans, par rapport au salaire de l'adulte de même qualification professionnelle. Cet abattement s'applique également à tous les éléments de la rémunération liés au traitement fixe (prime uniforme annuelle, prime de fin d'année). Tous les autres éléments de la rémunération ne subissent aucun abattement du fait de l'âge.

Cet abattement est supprimé :

- le 1^{er} du mois du 18^{ème} anniversaire (quelle que soit la date dans le mois),
- pour les jeunes agents et ouvriers justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent. Il est entendu que ces six mois de pratique professionnelle pourront avoir été acquis en dehors de la Compagnie.

7.2. Situation de « Faisant Fonction »

Les dispositions relatives à la situation de « Faisant Fonction » sont traitées en application de la Convention Collective Nationale du Transport Aérien (article « Remplacement Provisoire »).

Une notification écrite est adressée au salarié.

7.3. Traitement en cas de changement d'emploi

7.3.1. Pour inaptitude physique

Si un salarié est reclassé, il l'est au coefficient individuel de rémunération acquis antérieurement.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

7.3.2. Après rétrogradation

Si un salarié est rétrogradé (cf. Règlement Intérieur), il est automatiquement rémunéré sur la base du coefficient qui lui est attribué à partir de la date d'effet du reclassement, telle qu'elle est fixée au Règlement Intérieur.

7.3.3. Après reclassement pour insuffisance professionnelle

Si un salarié est reclassé pour insuffisance professionnelle, il l'est à égalité de coefficient.

7.3.4. Changement d'emploi pour tous autres motifs - Reclassement

Dans le cas où un salarié, pour un motif autre que ceux énumérés ci-dessus, fait l'objet d'un reclassement, le coefficient individuel de rémunération qui lui était attribué, au titre de son ancien emploi, peut ne pas être retenu dans le cadre de son nouvel emploi ;

- a) Si le coefficient d'origine est inférieur au coefficient minimum du niveau de classement correspondant au nouvel emploi, c'est à ce coefficient minimum que sera effectué le reclassement.
- b) Dans les autres cas, il est fait application des dispositions prévues ci-dessus à l'article 7.3.1. pour le reclassement consécutif à l'inaptitude physique.

8. Rémunération du personnel affecté dans les DOM

8.1. Dispositions générales

Les dispositions de la présente convention sont applicables au personnel engagé en France métropolitaine et affecté dans les Départements d'Outre-Mer, ainsi qu'au personnel engagé et affecté dans les Départements d'Outre-Mer, sous réserve de ce qui est précisé ci-après.

Le personnel affecté dans les Départements d'Outre-Mer bénéficie d'une majoration de 24% applicable :

- au traitement mensuel fixe,
- à la prime de fin d'année,
- à l'indemnité de changement de résidence, à l'exclusion de toute autre prime ou indemnité.

Il perçoit les autres éléments de rémunération qu'il toucherait s'il était affecté en métropole, dans les mêmes conditions.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

8.2. Dispositions applicables au personnel muté entre la France métropolitaine et les Départements d'Outre-Mer

8.2.1. Prime Forfaitaire d'Eloignement

8.2.1.1. Bénéficiaires

Les personnels engagés en France métropolitaine et mutés dans les Départements d'Outre-Mer et vice-versa, relevant du principe de mobilité bénéficient, en sus des dispositions prévues à l'article ci-dessus, d'une prime forfaitaire d'éloignement.

8.2.1.2. Calcul du montant

- 11 mois de salaire de base pour le salarié, (majoré d'un mois pour les personnels de la catégorie non cadre et de la catégorie cadre niveau I position CTE).
- 1 mois de salaire de base pour le conjoint accompagnant le salarié muté (le mot « conjoint » est à prendre au sens défini par le Titre 7 « Mutations » de la Convention d'entreprise commune),
- 1 mois de salaire de base par enfant à charge accompagnant le salarié muté.

Toutefois, la majoration pour enfant est limitée, quel qu'en soit le nombre, à quatre mois de salaire.

Par salaire de base, il faut entendre le produit du coefficient de rémunération propre à chaque salarié par la valeur du point Air France au taux en vigueur au lieu d'affectation (majoré, pour les personnels de la catégorie non cadre et de la catégorie cadre niveau I position CTE, de la prime d'ancienneté); le coefficient de rémunération pris en compte est plafonné au coefficient défini par note de Direction.

La prime forfaitaire d'éloignement peut être actualisée en cours d'affectation en fonction :

- d'une évolution de la situation familiale du salarié,
- d'une augmentation de la valeur du point Air France,
- d'un acte de carrière.

8.2.1.3. Modalités de versement

La prime forfaitaire d'éloignement est versée trimestriellement à terme échu, fin février, fin mai, fin août et fin novembre de chaque année. Les trimestres complets correspondent à 1/16ème, les mois isolés à 1/48ème et les jours à 1/1440ème du montant de la prime. Le montant de la prime d'ancienneté pris en considération est celui acquis par l'intéressé s'il appartient à la catégorie non cadre ou à la catégorie cadre niveau I position CTE.

Le salarié muté, qui renonce au principe de mobilité avant la fin de la période prévue, perçoit la prime d'éloignement proportionnellement à la durée de son séjour. Il en va de même pour

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

le salarié dont le séjour est prolongé à l'initiative de la Compagnie, au-delà de la quatrième année sans toutefois excéder 5 ans. Le versement des périodes supplémentaires étant calculé aux mêmes échéances et à l'aide des mêmes fractions que celles applicables au cours des 4 premières années.

8.2.2. Traitement de congé

8.2.2.1. Traitement pendant le congé payé

Les personnels mutés dans les Départements d'Outre-Mer ont droit pendant leur congé à la totalité de leurs émoluments de présence, comprenant la majoration prévue à l'article 8.1. et les primes dans les conditions de l'article 3.1. Les personnels en congé de fin de séjour (cf. chapitre 3 du Titre 5 « Mutations » de la présente convention) restent affectés dans les Départements d'Outre-Mer jusqu'au dernier jour où ils bénéficient de leur congé (y compris les délais de route).

8.2.2.2. Traitement pendant les congés de maladie avec solde

Le salarié muté dans les Départements d'Outre-Mer qui tombe malade, sur place ou à l'occasion d'un séjour en France métropolitaine, et bénéficie à ce titre d'un congé de maladie avec solde, perçoit la rémunération de congé maladie visée à l'article 3.2 sur la base du traitement DOM.

Il est précisé que le salarié muté dans les Départements d'Outre-Mer ayant moins d'un an d'ancienneté, est exceptionnellement assimilé, pour bénéficier d'un congé de maladie avec solde, au personnel qui a plus d'un an et moins de 3 ans d'ancienneté.

Toutefois, lorsque le salarié malade séjourne en métropole, la rémunération de congé ne lui est maintenue que dans la limite d'une période maximum de trois mois à compter du début de la maladie. Si au delà de cette période, le salarié demeure malade et absent de son lieu d'affectation, sa situation sera examinée par la Direction des Ressources Humaines. Le traitement qui lui sera maintenu sera au moins égal à celui qui aurait été le sien s'il était en service au Siège Social, augmenté le cas échéant des prestations familiales prévues par la Sécurité Sociale au taux de la région parisienne.

8.2.3. Autres dispositions

a) Les personnels mutés entre la métropole et les Départements d'Outre-Mer (et vice versa) dans le cadre de la mobilité bénéficient d'autres dispositions précisées dans le Titre 5 de la présente convention.

b) Indemnité de scolarité

Par ailleurs, pour chaque enfant qui est scolarisé en France métropolitaine, est versée une indemnité mensuelle de scolarité dont le montant est déterminé par la Direction des Ressources Humaines.

CHAPITRE 2 : RÉMUNERATION DES PERSONNELS MUTES A L'ETRANGER ET DANS LES TERRITOIRES ET PAYS D'OUTRE-MER

1. Principes généraux

1.1. Mode de rémunération

Le personnel muté à l'étranger et dans les TOM et POM perçoit une rémunération mensuelle, comprenant deux parties :

- l'une, appelée « part locale », est versée en monnaie locale dans le pays d'affectation,
- l'autre, appelée « part française », est versée en euros en France.

1.2. Structure de la rémunération

Elle est basée sur le revenu global net annuel du personnel concerné à sa date d'affectation à l'étranger ou dans les TOM et POM. Elle est calculée à partir de la rémunération globale brute annuelle perçue en France métropolitaine, laquelle est constituée du traitement mensuel fixe (TMF, calculé à partir des règles et barèmes de salaire métropolitain), de la PUA, de la PFA et, le cas échéant, des primes et indemnités mensuelles ou annuelles, déduction faite des cotisations sociales « salarié » et de l'impôt auquel le personnel concerné serait assujéti en France.

Le revenu global net annuel est réparti en 12 mensualités.

2. Part locale

La part locale est versée en principe dans le pays d'affectation en monnaie locale, mensuellement 12 fois par an.

Le traitement de base local prend en compte un pourcentage du revenu global net mensuel défini à l'article 1.2 auquel sont appliqués un différentiel de coût de vie (DCV) par ville et un taux de change (TC) fournis par un prestataire extérieur. Ce pourcentage est fixé par la Direction des Ressources Humaines.

Les impôts sur les salaires, auxquels l'expatrié est assujéti dans le pays d'affectation sur la rémunération ainsi définie, sont compensés ou pris en charge par la Compagnie.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

Les éléments de rémunération annexes, dont bénéficient les personnels mutés à l'étranger et dans les TOM et POM sous forme de contribution de la Compagnie au logement, à la voiture et à la scolarité sont précisés dans le Titre 5 « Mutations » de la présente Convention.

3. Part française

La part française est versée en euros mensuellement 12 fois par an.

Elle se décompose en deux parts :

- la part française 1 est égale à un pourcentage du revenu global net mensuel. Ce pourcentage, fixé par la Direction des Ressources Humaines, est le complément de celui servant au calcul de la part locale afin de conserver 100 % du revenu global net mensuel défini à l'article 1.2,
- la part française 2 est égale à une prime d'expatriation qui prend en compte la qualité de vie dans la ville d'affectation. A chaque ville est attribué un niveau de prime, sous forme de pourcentage, qui sera appliqué au revenu global net mensuel déterminé à l'article 1.2.

Les primes d'expatriation sont révisables (à la hausse ou à la baisse) dès lors que les conditions de vie dans le pays d'affectation évoluent de façon sensible.

A ces deux parts, s'ajoute pour les personnels de la catégorie non cadre et de la catégorie cadre niveau I position CTE, une prime spécifique mensuelle (définie par note de Direction), sous forme de pourcentage, dépendant des emplois et des conditions particulières de travail, calculée sur le revenu global net mensuel.

La prime spécifique pour les personnels de la catégorie non cadre et de la catégorie cadre niveau I position CTE ainsi que les primes d'expatriation sont établies par la Direction des Ressources Humaines

a) Allocations familiales

Un montant équivalent aux allocations familiales prévues par la législation française en métropole est versé mensuellement sur la part française, selon la situation de famille des intéressés et l'âge des enfants.

Cet avantage n'est attribué que sous déduction de ceux de même nature dont les intéressés peuvent bénéficier par ailleurs, qu'ils proviennent de la législation sociale du pays d'affectation en vigueur ou d'une assurance instituée par la Compagnie ou à laquelle elle contribue.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

b) Indemnité de scolarité France

Pour chaque enfant scolarisé en France, est versée une indemnité mensuelle de scolarité dont le montant est déterminé par la Direction des Ressources Humaines.

4. Caractère forfaitaire de la rémunération

La rémunération du personnel expatrié ou assimilé couvre forfaitairement la totalité du travail que ce personnel est appelé à fournir, quelle que soit la durée du travail accompli.

Les personnels concernés ne peuvent donc prétendre à aucune indemnisation pour heures supplémentaires ou pour travail de nuit, des dimanches ou des jours fériés. Dans le cas où certains salariés seraient exceptionnellement amenés, par suite des nécessités du service, à fournir un effort particulier dépassant de façon marquante la somme de travail que la Compagnie est en droit d'attendre d'eux et où il ne serait pas possible de leur octroyer un repos compensateur, il appartiendrait à la Direction concernée de signaler leur cas à la Direction des Ressources Humaines qui statuerait sur la compensation à leur attribuer.

5. Dispositions diverses

5.1. Couverture sociale

Les cotisations « salarié » au régime d'assurance maladie, à une assurance complémentaire maladie de second niveau ainsi que celles aux régimes d'assurance vieillesse, veuvage, de prévoyance longue maladie, décès et aux régimes complémentaires de retraite sont prises en charge par la Compagnie. Elles sont calculées sur la base de la rémunération que le personnel expatrié ou assimilé percevrait s'il se trouvait affecté en France métropolitaine. En outre, le salarié expatrié ou assimilé peut souscrire de manière volontaire à un troisième niveau d'assurance maladie. Ce troisième niveau reste à la charge du salarié.

5.2. Traitement de congé

5.2.1. Traitement pendant le congé payé

Les personnels expatriés ont droit, pendant leur congé :

- a)** au versement, dans la ville d'affectation, de la totalité de leurs émoluments de présence (le versement des indemnités de voiture étant toutefois limité aux frais fixes),
- b)** au versement, en France, de la part française telle que définie à l'article 3.

Convention Personnel au sol

M.A.J. n°1 applicable à/c du 1^{er} janvier 2019

5.2.2. Traitement pendant les congés de maladie avec solde

L'expatrié qui tombe malade dans sa ville d'affectation ou à l'occasion d'un séjour en métropole et bénéficie, à ce titre, d'un congé de maladie avec solde, a droit à la totalité de ses émoluments de présence (le versement des indemnités de voiture est toutefois limité aux frais fixes).

Cependant, lorsque la personne concernée séjourne en métropole, la rémunération de congé de maladie ne lui sera maintenue que dans la limite d'une période maximum de trois mois à compter du début de la maladie. Si, au-delà de cette période, l'intéressé demeure malade et absent de son lieu d'affectation, sa situation sera réexaminée par la Direction des Ressources Humaines en liaison avec la Direction concernée. Le traitement qui lui sera maintenu sera égal à celui qui serait le sien s'il était en service au siège social augmenté, le cas échéant, des prestations familiales prévues par la Sécurité Sociale au taux de la région parisienne.

*

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

TITRE 5 : MUTATIONS

CHAPITRE 1 : GÉNÉRALITÉS

1. Principes

L'application des dispositions du présent Titre ne peut en aucun cas faire obstacle à l'application des dispositions de la Convention Collective Nationale du Transport Aérien notamment celles concernant les conditions de fond et de forme de la mutation.

Une mutation est un changement d'affectation La mutation géographique est celle qui entraîne un changement de lieu de travail et qui peut s'accompagner pour l'intéressé d'un changement de sa résidence habituelle et familiale.

Les cas où le nouveau lieu de travail reste compatible avec la conservation du même domicile sont précisés ci-après, chapitre 2 « Mutations en France métropolitaine ».

Les dispositions du présent Titre ne s'appliquent pas en cas de mutation d'un salarié qui, en l'absence de poste ouvert a sollicité sa mobilité par permutation avec un autre salarié.

Un salarié ne peut être muté à l'étranger ou dans les Territoires et Pays d'Outre-Mer ou entre la France métropolitaine et les Départements d'Outre-Mer que s'il satisfait aux conditions médicales fixées par la Compagnie. Cette aptitude est établie, suivant le cas, par un médecin du travail ou un médecin habilité par la Compagnie.

Sous réserve d'une décision favorable de la Direction de la sûreté, tout salarié muté peut se faire accompagner à son nouveau lieu d'affectation par les membres de sa famille à charge. Toutefois, ceux-ci doivent satisfaire aux conditions médicales fixées par la Compagnie pour pouvoir bénéficier, en cas de maladie, des avantages accordés aux personnels mutés hors de France.

La Compagnie, suivant les nécessités de service et les possibilités d'acheminement, se réserve le droit de faire voyager séparément le salarié et sa famille à charge ; elle s'oblige toutefois, sauf demande contraire formulée expressément par celui-ci, à acheminer la famille dans un délai maximum de deux mois suivant le départ de l'intéressé.

Ces mesures s'appliquent également en cas de cessation de détachement à la demande de la Compagnie ou à celle de l'organisme de détachement.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

Toute mutation comportant un changement nécessaire de résidence doit être notifiée à l'intéressé par écrit, un mois au moins avant la date à laquelle il quitte effectivement son ancien lieu d'affectation.

Si ce préavis n'est pas observé, l'intéressé a droit à une majoration de l'indemnité de changement de résidence telle que définie dans le présent titre :

- article 3.3.4 du chapitre 2
- article 4.3.4 du chapitre 3
- article 4.1.4 du chapitre 4

2. Durée des séjours

2.1. Mutation en France métropolitaine

Aucune limitation n'est apportée à la durée des affectations en France métropolitaine (il en est de même des personnels engagés dans un Département d'Outre-Mer et qui sont mutés à l'intérieur du même Département d'Outre-Mer ou dans un Département d'Outre-Mer limitrophe).

Cependant, le salarié peut, sur proposition de la Compagnie, adhérer au principe de la mobilité.

Ce principe consiste pour le salarié à prendre formellement acte de ce que la mutation prononcée à son égard est de durée limitée (4 ans maximum), et qu'au terme de cette affectation, il se rendra disponible pour une autre affectation dans un lieu différent (et qui ne se traduira pas nécessairement par un retour sur son lieu d'engagement).

Le fait de souscrire au principe de la mobilité (par opposition aux affectations prononcées pour une durée illimitée) permet au salarié Personnel au Sol de bénéficier de mesures d'accompagnement supplémentaires, définies au chapitre 2 de la présente convention,

L'adhésion au principe de mobilité du salarié et la présentation des mesures d'accompagnement s'y référant devront être communiqués au salarié avant son départ en mobilité

2.2. Mutation hors de France métropolitaine

2.2.1. Cas général

En cas de mutation hors de France métropolitaine, la durée du premier séjour est fixée à deux ans. Sauf contre-indication dûment constatée par un médecin du travail ou un médecin habilité par la Compagnie, ce premier séjour peut être renouvelé :

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

- a)** A la demande du personnel intéressé ou sur décision de la Compagnie prise après consultation de celui-ci, ce séjour peut être renouvelé d'année en année dans la limite de deux ans supplémentaires.

Le renouvellement sur décision de la Compagnie devra être notifié à l'intéressé au moins trois mois avant la fin du premier séjour.

- b)** A l'issue du second séjour, un renouvellement peut avoir lieu d'année en année, avec l'accord des deux parties jusqu'à concurrence d'une durée totale d'affectation de six années.

Les renouvellements ne peuvent avoir lieu qu'avec l'accord des deux parties.

Bien que la durée du premier séjour hors de France métropolitaine soit fixée à deux ans renouvelables, il est cependant souhaitable que la durée de l'affectation soit normalement de quatre ans.

Un salarié muté depuis moins de deux ans ne peut faire acte de candidature en vue d'une nouvelle mutation.

Sauf impossibilité absolue, les salariés en fin d'affectation devront connaître le lieu de leur future affectation un mois au moins avant la fin de leur séjour.

2.2.2. Cas de mutation inférieure à 2 ans et supérieure à 6 mois

Des mutations hors de France métropolitaine peuvent être prononcées pour des périodes supérieures à 183 jours et inférieures à 2 ans ⁽¹⁾

Ces affectations sont limitées aux cas suivants :

- affectation temporaire d'un jeune cadre à titre de formation dans une délégation,
- relève temporaire d'un salarié empêché,
- vacance d'un poste entre deux affectations,
- mise à disposition d'une autre société pour un contrat de durée limitée,
- affectation volontairement limitée en raison :
 - d'une mission particulière de durée réduite,
 - de la fin programmée de l'activité de la Compagnie sur le lieu d'affectation,
 - de conditions de vie exceptionnellement difficiles.

Les conditions générales d'affectation (voyages, transports des effets personnels, indemnités, logement, congés, protections sociales) sont celles de la mutation.

Toutefois, les indemnités liées à la mutation ainsi que la réglementation afférente à l'habitation et à l'usage d'un véhicule à l'étranger, peuvent faire l'objet d'aménagements

⁽¹⁾ Les séjours d'une durée égale ou supérieure à 90 jours et n'excédant pas 183 jours, relèvent du déplacement de longue durée (Cf. Titre 8 « Déplacements » de la convention d'entreprise commune)

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

particuliers selon les circonstances de la mutation envisagée, ceux-ci étant impérativement définis avant le départ du salarié, par la Direction des Ressources Humaines

3. Congés particuliers

3.1. Mutation en France métropolitaine

Les salariés ayant fait l'objet d'une mutation en France métropolitaine ont droit, après chaque période de trente jours, à un congé dit "de détente" payé d'une durée d'un jour ouvré, sans délai de route, s'ils sont séparés de leur famille à charge pour des raisons autres que pour convenance personnelle.

Les intéressés ont droit, après chaque période de trente jours et pour rejoindre leur famille à charge, au transport gratuit par avion de la Compagnie lorsqu'il en existe, ou par tout autre moyen, jusqu'à leur ancien lieu d'affectation ou jusqu'au lieu de résidence de leur famille à charge à la condition, dans ce dernier cas, que les frais ne soient pas supérieurs à ceux que la Compagnie aurait engagés si elle avait assuré elle-même le voyage jusqu'à leur ancien lieu d'affectation.

3.2. Mutation hors de France métropolitaine

Les salariés ayant fait l'objet d'une mutation hors de France métropolitaine ont droit, à un congé dit "de détente" payé, délai de route en sus, s'ils sont séparés de leur famille à charge pour des raisons autres que pour convenance personnelle.

La durée (qui ne peut être inférieure à 4 jours par période de 12 mois) et la fréquence de ce congé sont définies par la Direction Générale des Ressources Humaines en fonction du lieu d'affectation.

Les intéressés ont droit, pour rejoindre leur famille à charge, au transport gratuit par avion de la Compagnie lorsqu'il en existe, ou par tout autre moyen, jusqu'à leur ancien lieu d'affectation ou jusqu'au lieu de résidence de leur famille à charge à la condition, dans ce dernier cas, que les frais ne soient pas supérieurs à ceux que la Compagnie aurait engagés si elle avait assuré elle-même le voyage jusqu'à leur ancien lieu d'affectation.

Les voyages ont lieu, dans toute la mesure du possible, par avion de la Compagnie. Celle-ci se réserve le droit de fixer leur date afin d'utiliser au mieux les places disponibles sur les lignes considérées.

CHAPITRE 2 : MUTATIONS EN FRANCE MÉTROPOLITAINE

1. Voyages

1.1. Voyage de préaffectation

Préalablement à sa mutation, le salarié pressenti dispose de la faculté d'effectuer un voyage de préaffectation sur le lieu de sa future affectation, accompagné de son conjoint.

Le déplacement s'effectue aux conditions suivantes :

- acheminement avec billet S1 (pour le salarié et son conjoint)
- la durée du déplacement est fixée conjointement entre le salarié et la Direction ; elle est de cinq jours ou quatre nuitées (en un ou deux voyages) dont deux jours au maximum peuvent être pris avant confirmation définitive de la mutation
Ces dispositions ne peuvent pas se cumuler avec d'autres dispositions conventionnelles ayant le même objet.
- les frais de repas et de découcher (pour le salarié et son conjoint) sont indemnisés conformément aux dispositions du chapitre 4 du Titre 8 « Déplacements » de la convention d'entreprise commune,
- une indemnité forfaitaire de cinq jours de location de voiture est versée sur justificatif et exclusivement sur la base du tarif journalier pour un véhicule de catégorie A ("Economique") (Base tarif préférentiel accordé au personnel de la Compagnie par les sociétés de location de voitures).

1.2. Voyage pour rejoindre une nouvelle affectation

1.2.1. Voyage du salarié

Le salarié a droit au transport aux frais de la Compagnie en cas de mutation. Le billet délivré est un billet S1.

Les dispositions concernant le transport, les assurances, les indemnités de déplacement sont traitées au Titre 8 « Déplacements » de la convention commune.

Des dispositions particulières relatives aux frais de voyages à l'occasion des congés annuels des salariés engagés en France continentale et affectés en Corse pour une durée limitée sont prévues à l'article 2.6.2 du chapitre 2 du Titre 3 « Régime du Travail » de la présente convention.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

1.2.2. Voyage de la famille

Les familles voyagent dans la même classe que les salariés, aussi bien par avion et par chemin de fer que par bateau.

La perte de la qualité d'enfant à charge au cours du séjour ne fait pas obstacle à la prise en charge du voyage retour.

1.2.3. Transport des bagages

Le poids maximum autorisé est fixé par personne (salarié et membres de la famille âgés de plus de 12 ans) par la Direction Générale des Ressources Humaines.
Les enfants de moins de 12 ans ont droit à 50 % du poids autorisé.

1.2.4. Utilisation du véhicule automobile personnel

En cas de mutation, les frais de transport des véhicules personnels sont à la charge des propriétaires.

Toutefois, lorsque le salarié désire conduire son véhicule à son nouveau lieu d'affectation, la Compagnie accepte, sous forme d'indemnités kilométriques (au taux domicile/lieu de travail), de participer aux frais occasionnés par le transport des véhicules.

Les conséquences résultant d'un accident, les dommages subis ou causés, les pertes consécutives au vol, à l'incendie etc. n'incombent pas à la Compagnie qui, d'une façon générale, est déchargée de toute responsabilité pouvant résulter de l'utilisation de la voiture personnelle du salarié.

Il est accordé au salarié muté, titulaire d'un ordre de déplacement "route" ou "route et bateau", des délais de route lui permettant d'acheminer son véhicule personnel à son nouveau lieu d'affectation.

Ces délais sont fixés par le service de gestion de l'ancien lieu d'affectation en fonction du parcours à effectuer.

1.3. Régime spécifique d'attribution de billets S1 pour les salariés relevant du principe de mobilité

(cf. article 2.1 – chapitre 1 du présent titre)

Les salariés séparés de leur famille à charge, bénéficiant de l'aide au logement, calculée sur la base d'une personne seule, disposent d'un billet S1 afin de rejoindre leur famille à charge selon les mêmes règles que celles prévues à l'article 3.1 al. 2 du chapitre 1 du présent titre selon une périodicité de 15 jours.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

2. Déménagement

2.1. Principe

Le transport du mobilier par la Compagnie est pris en charge pour les salariés mutés à l'intérieur de la zone France métropolitaine et à l'intérieur des Départements d'Outre-Mer.

Le salarié n'a droit au transport de son mobilier que s'il déménage dans l'année qui suit sa mutation.

2.2. Conditions générales de Transport

La Compagnie prend à sa charge le transport de tous les biens meubles appartenant au salarié selon des modalités définies par la Direction des Ressources Humaines.

Un accord cadre est conclu avec une entreprise de déménagement afin de bénéficier de tarifs préférentiels.

Aucun transport de mobilier ne peut être effectué sans accord préalable de la Compagnie sur le devis.

2.3. Assurance du mobilier

Les dommages au mobilier sont garantis selon les dispositions prévues par l'accord cadre conclu avec la société de déménagement.

2.4. Frais pris en charge

La prise en charge comprend l'ensemble des frais relatifs au transport, main-d'œuvre, camionnage, tels que définis dans l'accord cadre conclu avec la société de déménagement, et tels qu'ils ont été acceptés d'après le devis préalable.

Ils sont directement payés par la Compagnie après constatation de la réalité du transport et sur factures.

2.5. Congé pour déménagement

Dans le cas d'une mutation géographique, c'est-à-dire d'un changement de lieu de travail entraînant pour le salarié concerné la nécessité de changer sa résidence habituelle et familiale (exemple : mutation de la région parisienne vers la province et vice-versa) il est

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

accordé un congé pour déménagement dont la durée est fixée conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale du Transport Aérien.

3. Indemnités

3.1. Généralités

Les mutations géographiques entraînant un changement de résidence donnent droit, outre les dispositions relatives aux frais de transport, aux indemnités suivantes

- indemnité provisoire de logement (s'il y a lieu) ;
- indemnité de changement de résidence et, s'il y a lieu, indemnité de non-déménagement.

3.2. Indemnité provisoire de logement

L'indemnité provisoire de logement est destinée à couvrir forfaitairement et temporairement les frais supplémentaires d'hébergement supportés par le salarié muté et qui, dans l'attente de trouver un logement définitif, est contraint de se loger à l'hôtel ou en meublé.

L'indemnité provisoire de logement n'est pas due si la Compagnie a offert au salarié un logement d'habitation adapté à sa situation familiale.

3.2.1. Bénéficiaires

A droit à l'indemnité provisoire de logement tout salarié muté en France métropolitaine, y compris celui qui, après mutation, rejoint son ancien lieu d'affectation. Dans ce dernier cas, il doit fournir la preuve que, par suite de sa mutation, il se trouve sans logement à son retour.

3.2.2. Début et durée du versement

L'aide de la Compagnie peut être déclenchée sans attendre la mise en place effective dans la nouvelle affectation.

C'est ainsi que :

- l'IPL peut être versée pendant le congé annuel précédant la prise de service lorsque celui-ci est utilisé pour la recherche d'un logement, cette prise en charge expirant à la date de réservation et de versement des sommes exigées à cette occasion. En tout état de cause, la période considérée s'imputera sur la durée de versement de l'IPL, voire de l'aide au logement telle que définie à l'article 5 du présent chapitre.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

- la signature d'un bail de location par le bénéficiaire, qui ne peut prétendre à l'aide au logement, lors de sa visite de préaffectation ou dans les circonstances décrites ci-dessus, entraînera le remboursement des loyers en cause, dans la limite de deux mois, s'ils correspondent bien au logement définitif.

L'IPL est versée mensuellement pendant une durée maximum de trois mois.

Elle peut être maintenue au-delà de cette période, sans excéder 6 mois lorsque la famille ne peut rejoindre le salarié au lieu de son affectation en cours d'année scolaire.

3.2.3. Montant de l'indemnité

L'indemnisation des frais de logement provisoire est prise en considération sur justificatifs - dans la limite des tarifs pratiqués par les hôtels retenus par la Compagnie pour l'hébergement de son personnel en mission - en tenant compte du nombre de personnes de la famille accompagnant réellement le bénéficiaire.

Cette indemnisation est de :

- 100 % des frais réels le premier mois ;
- 80 % à compter du deuxième mois (et dans la limite de la durée maximum prévue) ;

Dans le cas où l'IPL est maintenue au-delà de 3 mois et dans la limite de 6 mois :

- 100 % des frais réels dans la limite de la durée maximum si le bénéficiaire conserve son précédent logement locatif notamment lorsque la famille ne peut rejoindre le salarié au lieu de son affectation en cours d'année scolaire (sauf s'il bénéficie des dispositions de l'article 3.2.4.2. "Double résidence").

Pour des cas particuliers, les dépenses réelles peuvent être estimées sur une base journalière égale au montant en vigueur du découcher forfaitaire (cf. note de Direction « Barème d'indemnisation des frais de déplacement »).

3.2.4. Autres dispositions

3.2.4.1. Frais de restaurant

La Compagnie participe aux frais de repas dans la mesure où le salarié, qui a dû se loger provisoirement à l'hôtel, est dans l'obligation de prendre ses repas au restaurant. La durée d'indemnisation correspond à la période de prise en charge des frais d'hôtel.

La participation octroyée à ce titre correspond à 50 % de l'indemnité de repas France par repas pris effectivement au restaurant, à l'exclusion de ceux qui sont couverts par des missions sur OD. Les personnes de la famille autorisées à accompagner le salarié bénéficient des mêmes dispositions.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

3.2.4.2. Double résidence

Lorsque la famille ne peut rejoindre le salarié à son nouveau lieu d'affectation en cours d'année scolaire, il peut être admis de maintenir l'aide au logement si l'intéressé en bénéficiait dans son affectation précédente au titre d'un logement locatif mis à sa disposition par la Compagnie et sous réserve que le service du personnel ait été informé de cette situation avant le délai de préavis prévu pour la dénonciation du bail.

Cette prolongation exceptionnelle de l'aide au logement ne peut en aucun cas excéder la durée maximum de 3 mois.

3.2.4.3. Caution et frais d'agence

Le salarié qui se loge en meublé et qui doit verser une caution lors de la signature du contrat de location peut obtenir de la Compagnie un « prêt », sans intérêt, remboursable à l'expiration de la période de location.

Les frais d'agence sont remboursés sur justificatifs dans la limite d'un mois et demi de loyer.

3.3. Indemnité de changement de résidence

3.3.1. Définition

L'indemnité de changement de résidence est destinée à couvrir forfaitairement les frais accessoires d'installation occasionnés par une mutation, tels que :

- perte de loyer,
- dépenses immédiates d'installation,
- taxis, etc.

3.3.2. Conditions d'attribution

L'indemnité de changement de résidence est acquise à chaque mutation. Toutefois, quand à l'issue d'un précédent séjour en France ou à l'étranger, le salarié est affecté provisoirement en France métropolitaine dans l'attente de sa mise en place dans son nouveau lieu d'affectation, l'indemnité de changement de résidence ne lui est due qu'à l'occasion de cette dernière, dans la mesure où cette attente n'excède pas la durée normalement prévue pour l'attribution de l'indemnité provisoire de logement.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

3.3.3. Montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité de changement de résidence (ICR) est précisé en annexe de la présente convention.

3.3.4. Majoration de l'indemnité

Des majorations sont attribuées dans les cas suivants:

a) Lorsque la mutation n'a pas été signifiée par écrit à l'intéressé dans un délai minimum d'un mois avant la date fixée pour son départ ; la majoration est alors de 50 %.

b) Lorsqu'une nouvelle mutation est prononcée dans un délai inférieur à 1 an et qu'il y a eu déménagement ; la majoration est alors de 50 %.

Si les deux éventualités définies ci-dessus en a) et b) se présentent pour une même mutation, les deux majorations de 50 % doivent s'ajouter.

Ces majorations de 50 % se calculent sur l'indemnité de changement de résidence telle qu'elle ressort de la situation de famille de l'intéressé.

3.3.5. Avances sur l'indemnité

A la demande du salarié, une avance peut être consentie avant le départ. Son montant est fixé conjointement entre l'intéressé et la Direction.

Les avances consenties doivent être immédiatement signalées au service administratif de la nouvelle affectation.

3.4. Indemnité de non déménagement

Une indemnité appelée "indemnité de non-déménagement" est accordée au salarié soit lorsque la Compagnie n'accepte pas le transport du mobilier, soit lorsque le salarié renonce à faire effectuer son déménagement ou l'effectue par ses propres moyens.

Pour avoir droit à cette indemnité, le salarié doit être réputé vis-à-vis de la Compagnie avoir son mobilier au lieu qu'il quitte du fait de la mutation

L'indemnité est alors égale à 100% du montant de l'indemnité de changement de résidence (article 3.3.3 du présent chapitre) tel qu'il ressort de la situation de famille de l'intéressé.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

3.5. Indemnité de Changement de Lieu de Travail

3.5.1. Conditions d'attribution

Tout Personnel au Sol titulaire d'un contrat à durée indéterminée, dont l'affectation géographique est prononcé :

- au sein d'une même ville
- d'une ville à son aéroport (et inversement),
- entre aéroports desservant la même ville,
- à l'intérieur de la Région Parisienne,
- à l'intérieur d'une même agglomération,

qu'il y ait ou non changement de domicile, perçoit une indemnité de changement de lieu de travail, versée en une seule fois, à la date d'affectation.

Les personnels en renfort pour une durée de moins de 6 mois sur un site géographique différent sont exclus de cette disposition.

Par dérogation à l'article 5 du chapitre 1 de la convention commune, l'indemnité est versée à chacun des conjoints appartenant à la Compagnie en cas de double mutation.

3.5.2. Montant de l'Indemnité

Le montant de l'ICLT est précisé en annexe de la présente convention.

4. Changement d'affectation géographique sans changement nécessaire de résidence

Dans le cas où le nouveau lieu de travail reste compatible avec la conservation du même domicile, c'est-à-dire lorsque l'affectation est prononcée :

- au sein d'une même ville,
- d'une ville à son aéroport,
- entre aéroports desservant la même ville,
- à l'intérieur d'une même agglomération,
- à l'intérieur de la région parisienne,

Ce changement d'affectation n'entraîne le paiement d'aucune aide ou indemnité à l'exception de l'indemnité de changement de lieu de travail (I.C.L.T.) qui est due dans les conditions fixées à l'article 3.5.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

Toutefois, si le salarié déménage, dans le délai d'un an suivant son changement d'affectation, dans un logement qui le rapproche de son nouveau lieu de travail d'au moins 1/3 de la distance initiale (distance que le salarié aurait à parcourir s'il conservait son ancien domicile) et si le nouveau trajet domicile/lieu de travail est inférieur au plafond kilométrique prévu pour l'indemnisation voiture, la Compagnie, dans ce cas seulement, et à l'exclusion de toute autre prestation (l'indemnité de changement de lieu de travail – I.C.L.T. est cependant due dans les conditions fixées à l'article 3.5) :

- prend en charge, dans les conditions définies à l'article 2 du présent chapitre les frais relatifs au déménagement réellement effectué
- verse l'indemnité de changement de résidence,
- accorde un congé pour déménagement d'un jour ouvré.

5. Logement

5.1. Principe

Le personnel, adhérant au principe de mobilité sur proposition de la Compagnie, bénéficie d'une aide au logement qui peut prendre la forme :

- de la mise à disposition d'un logement dont la Compagnie est locataire avec participation de l'intéressé aux frais de logement. Cette formule s'applique normalement chaque fois que les circonstances permettent à la Compagnie de devenir locataire en titre dans tous les cas de mutation hors du lieu d'engagement,
- d'une participation mensuelle de la Compagnie aux frais de logement sous la forme d'une indemnité forfaitaire, dans les autres cas ou lorsque l'intéressé, qui réunit les conditions pour y prétendre, accède à la propriété en vue de se loger pendant la durée de son affectation.

5.2. Mise à disposition d'un logement

Le logement dont la recherche et le choix incombent impérativement au bénéficiaire doit être loué au nom de la Compagnie :

- le loyer est réglé par la Compagnie,
- la participation de l'intéressé au loyer correspond à la différence entre le montant de la quittance (loyer brut, charges diverses et taxes incluses) et l'aide de la Compagnie telle qu'elle résulte des dispositions de l'article ci-après.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

5.2.1. Détermination de l'aide au logement

L'aide au logement accordée par la Compagnie est égale à la différence entre le loyer réel (dans la limite d'un loyer plafond autorisé indexé chaque année sur les loyers – zone 2 – retenus par la CNAF pour le calcul de l'aide au logement) et le loyer minimum considéré comme devant rester à la charge du bénéficiaire ; cette différence, dans la mesure où elle n'est pas nulle, est affectée d'un coefficient "correcteur" qui est fonction de la situation de famille de l'intéressé.

Les différents critères de calcul ainsi que les barèmes correspondants sont précisés par note de Direction.

5.2.2. Durée de l'aide au logement

L'aide est accordée pour la durée de l'affectation dans le cadre du principe de mobilité Elle est supprimée après quatre ans d'affectation dans le même poste.

Si, après expiration du délai de 4 ans, le salarié est maintenu dans le poste à la demande de la Compagnie qui le signifiera par écrit, l'aide est prolongée pour une durée d'un an non renouvelable.

5.2.3. Majoration de l'aide au logement

a) Tout personnel hors mécaniciens et techniciens entretien aéronautique (maintenance avion en escale)

Pendant les douze premiers mois qui suivent l'affectation, l'aide est majorée pour permettre au salarié de parfaire son installation au nouveau lieu de résidence. Cette majoration est calculée de telle manière que la part du loyer principal (dans la limite du plafond) restant à la charge du salarié soit égale à 80 % de sa participation normale.

b) Mécaniciens entretien aéronautique (maintenance avion en escale – non cadre) et techniciens entretien aéronautique (maintenance avion en escale – non cadre)

Pendant les deux premières années qui suivent l'affectation, l'aide est majorée en tenant compte de la mobilité spécifique de ce personnel.

Cette majoration est calculée de telle manière que la part du loyer principal (dans la limite du plafond) restant à la charge du salarié soit égale à 70 % de sa participation normale.

5.2.4. Aide anticipée

Le versement de l'aide peut être anticipé dans la limite de deux mois si le bail doit être conclu prématurément en raison de l'état du marché immobilier. Cette anticipation s'imputera sur la durée maximale de l'aide.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

5.3. Accès à la propriété en vue de se loger pendant la durée de l'affectation

Le personnel muté pour une durée limitée qui accède à la propriété sur le lieu de son affectation bénéficie de l'aide au logement dans les conditions prévues aux articles 5.2.1. et 5.2.3. sur la base de la valeur locative réelle du logement évaluée par un professionnel de l'immobilier. L'estimation qui en est faite tient lieu de loyer principal dans la limite du plafond de loyer autorisé.

La durée de l'aide est la même que celle prévue à l'article 5.2.2.

L'aide apportée par la Compagnie dans ce cadre implique qu'il n'y ait pas remise en cause de la durée limitée de l'affectation.

5.4. Cas des personnels pouvant justifier de charges supplémentaires de logement

Le salarié muté pour une durée limitée qui conserve, pour des raisons personnelles, le logement dont il disposait au lieu de sa précédente affectation en le maintenant libre de tout occupant, exception faite de sa famille à charge, peut bénéficier d'une aide supplémentaire destinée à le dédommager forfaitairement de l'accroissement des dépenses de même nature - essentiellement charges et impôts locatifs - qu'il supporte en raison du cumul des logements.

Dans ce cas, le salarié perçoit, pour une durée au plus égale à la durée prévue pour l'aide au logement, une aide complémentaire égale à 25 % du loyer principal du logement du lieu d'affectation (dans la limite du loyer plafond autorisé).

Pour bénéficier de cette majoration, le salarié qui réunit les conditions requises, qu'il soit locataire ou propriétaire, doit présenter une demande par écrit, en y joignant l'état des charges et le rôle de recouvrement des impôts locaux correspondant à l'ancien logement ; ces deux documents doivent être établis à son nom. Il doit, par ailleurs, s'engager à faire connaître sans délai au service du personnel tout changement dans l'occupation du logement susceptible de remettre en cause l'aide supplémentaire accordée.

6. Aide à la sortie du principe de mobilité

6.1. Personnel locataire

Le personnel inscrit dans le principe de mobilité à quatre ans et qui en sort à l'occasion d'une nouvelle mutation entraînant la nécessité de changer de résidence, reçoit une Aide à la Sortie du Principe de Mobilité (ALSPM) dégressive sur deux ans.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

L'ALSPM est calculée comme l'aide au logement définie à l'article 5.2.1 du présent chapitre.

L'aide est versée pendant deux ans :

- sans abattement ni majoration la première année,
- réduite de 50 % la deuxième année.

Le bail est établi au nom du bénéficiaire. La caution et les frais d'agence sont à la charge de l'intéressé.

6.2. Personnel locataire accédant à la propriété

Le personnel souhaitant acquérir sa résidence sur son nouveau lieu de travail dans les deux années suivant sa sortie du principe de mobilité peut également bénéficier de l'ALSPM.

Toutefois, celle-ci est versée au plus pendant 12 mois suivant la date d'acquisition et dans la limite des deux ans suivant la date d'affectation au taux qui aurait été appliqué en cas de location (100 % la première année, 50 % la deuxième).

6.3. Personnel déjà propriétaire de sa résidence sur son nouveau lieu de travail

Le personnel déjà propriétaire est normalement exclu du bénéfice de l'ALSPM. Cependant, l'ALSPM peut lui être accordée dans deux cas :

- Dans le cas d'une sortie du principe de mobilité anticipée du fait de la Compagnie moins de trois ans après la mutation contraignant l'intéressé à trouver une solution transitoire dans l'attente de la libération de son logement. L'ALSPM est alors accordée pendant 12 mois. En tout état de cause, elle est supprimée dès que le bénéficiaire retrouve la jouissance de son logement.
- Dans le cas où le salarié décide, dans les deux années suivant sa sortie du principe de mobilité, d'acquérir une nouvelle résidence principale afin de se rapprocher de son nouveau lieu de travail d'au moins un tiers de la distance initiale (distance que le salarié aurait à parcourir s'il conservait son ancien domicile) et si le nouveau trajet domicile/lieu de travail est inférieur au plafond kilométrique prévu pour l'indemnisation voiture. L'ALSPM est alors versée à compter de la date d'acquisition dans les limites et dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 6.2. du présent chapitre.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

7. Forfait de mobilité vers la région parisienne

7.1. Définition

Le forfait de mobilité vers la région parisienne (FMVRP) est destiné à favoriser le parcours professionnel des salariés de province ou des Départements d'Outre-Mer, non inscrits dans le principe de mobilité (tel que défini à l'article 2.1 du chapitre 1 du présent Titre).

7.2. Conditions d'attribution

Ce forfait est versé en cas d'affectation pour une durée indéterminée, dans le cadre d'une promotion permettant l'accès au niveau 5 non cadre ou aux niveaux I, II ou III cadre et s'accompagnant d'une mutation vers la région parisienne.

L'attribution de ce forfait ne peut donc se cumuler avec les mesures d'accompagnement définies dans le cadre du principe de mobilité.

7.3. Montant du forfait

Le montant du Forfait de Mobilité Vers la Région Parisienne (FMVRP) est précisé en annexe de la présente convention.

7.4. Interruption du processus de mobilité

Dans l'hypothèse où la promotion ne serait pas prononcée en raison de l'interruption du processus de ce type de mobilité à la seule initiative du salarié, la Compagnie exigera du salarié concerné, le remboursement en 12 mensualités du FMVRP qui lui a été précédemment versé, dans la limite de 50%.

CHAPITRE 3 : MUTATIONS ENTRE LA FRANCE MÉTROPOLITAINE ET LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Le présent chapitre concerne toutes les mutations pour une durée limitée des personnels engagés en France métropolitaine et mutés dans les Départements d'Outre-Mer.

Par extension, les articles 1 ; 2 ; 3 ; 5.4 ; 6.2 ; 6.3 ; 6.4 ; 7 ; 8.1 ; 8.2 du présent chapitre sont également applicables aux personnels engagés dans les Départements d'Outre-Mer et

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

mutés vers la France métropolitaine ou lorsque le mouvement intervient entre la Réunion d'une part, et un département de la zone Caraïbes d'autre part, et inversement.

1. Préparation

1.1. Formalités préalables au départ

Afin de faciliter les démarches extérieures liées à la mutation, les salariés concernés bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de quatre demi-journées.

Toute mutation est subordonnée à l'accomplissement des formalités médicales destinées à vérifier l'aptitude du salarié et de sa famille au séjour dans le lieu d'affectation.

Le salarié et sa famille doivent être munis des certificats de vaccinations exigés pour le voyage et la résidence dans le département considéré.

1.2. Voyage de préaffectation

Préalablement à sa mutation le salarié pressenti dispose de la faculté d'effectuer un voyage de préaffectation sur le lieu de sa future affectation, accompagné de son conjoint.

Le déplacement s'effectue aux conditions suivantes :

- acheminement avec billet S1 (pour le salarié et son conjoint)
- la durée du déplacement est fixée conjointement entre le salarié et la Direction ; elle est de cinq jours ou de quatre nuitées,
- les frais de repas et de découcher (du salarié et de son conjoint) sont indemnisés conformément au chapitre 4 du Titre 8 – « Déplacements » de la convention commune.

2. Voyages pour rejoindre une nouvelle affectation ou à l'occasion des congés annuels

2.1. Voyage du salarié

- a)** Le salarié a droit au transport aux frais de la Compagnie en cas de mutation, de rapatriement ou de congé, le billet délivré est un billet S1.
- b)** Les dispositions concernant le voyage, les assurances, les indemnités de déplacement sont traitées au Titre 8 « Déplacements » de la convention commune.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

2.2. Voyage de la famille

- a) La perte de la qualité d'enfant à charge au cours du séjour ne fait pas obstacle à la prise en charge du voyage retour.
- b) La famille à charge du salarié se voit attribuer un billet S1 dès que les formalités médicales sont terminées et dès que l'accord d'hébergement à son lieu de destination a été donné.

Toutefois, l'autorisation de rejoindre le salarié peut être donnée par anticipation à la famille, par la délégation afin de faciliter la recherche d'un logement.

La date d'embarquement de la famille est dans tous les cas laissée à l'appréciation de la Compagnie.

3. Transport des bagages

3.1. Principe

La Compagnie ne prend pas en charge le transport du mobilier entre la France métropolitaine et les Départements d'Outre-Mer et vice-versa. Cependant, les personnels mutés dans les Départements d'Outre-Mer bénéficient du transport de leurs bagages dans les conditions définies ci-dessous.

3.2. Définition

Sont considérés comme bagages, les effets personnels faisant partie du cadre familial, pouvant être transportés en valises, malles, caisses dont le poids unitaire maximum est fixé par la Direction Générale des Ressources Humaines.

3.3. Poids admis

Le poids autorisé par personne (salarié et membres de la famille âgés de plus de 12 ans) est fixé à 500 kg.

Ce chiffre constitue un plafond dans la limite duquel les frais réels seuls peuvent être remboursés. Il ne comprend pas le poids normalement admis en bagages accompagnés.

Les enfants de moins de 12 ans ont droit à 50 % du poids indiqué ci-dessus.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

3.4. Frais remboursés

Dans tous les cas où la Compagnie prend à sa charge les frais de transport des salariés et de leur famille, elle prend également à sa charge le transport de leurs bagages, de domicile à domicile, quel que soient les lieux de départ et de destination fixés, jusqu'à concurrence du prix de revient du moyen de transport le moins onéreux.

Ce transport doit, dans toute la mesure du possible, s'effectuer en même temps que celui des personnes.

3.5. Dispositions relatives au traitement des bagages

Si le transport des bagages est effectué sur lignes Air France, la Compagnie est responsable des pertes et dommages subis, dans la limite du poids maximum autorisé (cf. article 3.3.) et du poids maximum par bagage (cf. article 3.2.) et selon la réglementation internationale en vigueur.

La Compagnie ne rembourse pas les frais d'assurance des bagages. Il est conseillé aux salariés de souscrire sur la LTA Service l'assurance tous risques proposée par la Compagnie.

4. Indemnités

4.1. Généralités

Les mutations donnent droit, outre les dispositions relatives aux frais de transport, aux indemnités suivantes :

- indemnité provisoire de logement (s'il y a lieu) au personnel muté dans les Départements d'Outre-Mer qui serait contraint de loger à l'hôtel ou dans un logement meublé dans l'attente de trouver un logement définitif ;
- indemnité de changement de résidence et indemnité de non-déménagement.

4.2. Indemnité provisoire de logement

L'indemnité provisoire de logement est destinée à couvrir forfaitairement et temporairement les frais supplémentaires d'hébergement supportés par le salarié muté qui, dans l'attente de trouver un logement définitif, est contraint de se loger à l'hôtel ou en meublé.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

Cette indemnité n'est pas due si la Compagnie a offert au salarié un logement d'habitation adapté à sa situation de famille.

4.2.1. Bénéficiaires

A droit à l'indemnité provisoire de logement tout salarié muté dans les Départements d'Outre-Mer, y compris celui qui, après mutation, rejoint son ancien lieu d'affectation,. Dans ce dernier cas, il doit fournir la preuve que, par suite de sa mutation, il se trouve sans logement à son retour.

4.2.2. Début et durée du versement

L'aide de la Compagnie peut être déclenchée sans attendre la mise en place effective dans la nouvelle affectation.

C'est ainsi que l'IPL peut être versée pendant le congé annuel précédant la prise de service lorsque celui-ci est utilisé pour la recherche d'un logement, cette prise en charge expirant à la date de réservation du logement et du versement des sommes exigées à cette occasion. En tout état de cause, la période considérée s'imputera sur la durée de versement de l'IPL.

L'IPL est versée mensuellement pendant une durée maximum de trois mois.

Elle peut être maintenue au-delà de cette période, sans excéder 6 mois lorsque la famille ne peut rejoindre le salarié au lieu de son affectation en cours d'année scolaire.

4.2.3. Montant de l'indemnité

L'indemnisation des frais de logement provisoire est prise en considération sur justificatifs, dans la limite des tarifs pratiqués par les hôtels retenus par la Compagnie pour l'hébergement de son personnel en mission, en tenant compte du nombre de personnes de la famille accompagnant réellement le bénéficiaire.

Cette indemnisation est de :

- 100 % des frais réels le premier mois ;
- 80 % à compter du deuxième mois (dans la limite de la durée maximum prévue) ;

Dans le cas où l'IPL est maintenue au-delà de trois mois, dans la limite de six mois 100 % des frais réels dans la limite de la durée maximum si le bénéficiaire conserve son précédent logement locatif notamment lorsque la famille ne peut rejoindre le salarié au lieu de son affectation en cours d'année scolaire.(sauf s'il bénéficie des dispositions de l'article 4.2.4.2. "Double résidence").

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

Pour des cas particuliers, les dépenses réelles peuvent être estimées sur une base journalière égale au montant en vigueur du découcher forfaitaire (cf. note de Direction « Barème d'indemnisation des frais de déplacement »).

4.2.4. Autres dispositions liées à l'indemnité provisoire de logement

4.2.4.1. Frais de restaurant

La Compagnie participe aux frais de repas dans la mesure où le salarié, qui a dû se loger provisoirement à l'hôtel, est dans l'obligation de prendre ses repas au restaurant. La durée d'indemnisation correspond à la période de prise en charge des frais d'hôtel.

La participation octroyée à ce titre correspond à 40 % de l'indemnité de repas en vigueur au lieu d'affectation par repas pris effectivement au restaurant à l'exclusion de ceux qui sont couverts par des missions sur OD. Les personnes de la famille autorisées à accompagner le salarié bénéficient des mêmes dispositions.

4.2.4.2. Double résidence

Lorsque la famille ne peut rejoindre le salarié à son lieu d'affectation en cours d'année scolaire, il peut être admis de maintenir l'aide au logement si l'intéressé en bénéficiait dans son affectation précédente au titre d'un logement locatif mis à sa disposition par la Compagnie et sous réserve que le service du personnel ait été avisé de cette situation avant le délai de préavis prévu pour la dénonciation du bail.

Cette prolongation exceptionnelle de l'aide au logement ne peut en aucun cas excéder la durée maximum de 3 mois.

4.2.4.3. Caution et frais d'agence

Le salarié qui se loge en meublé et qui doit verser une caution lors de la signature du contrat de location peut obtenir de la Compagnie un « prêt », sans intérêt, remboursable à l'expiration de la période de location.

Les frais d'agence sont remboursés sur justificatifs dans la limite d'un mois et demi de loyer.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

4.3. Indemnité de changement de résidence

4.3.1. Définition

L'indemnité de changement de résidence est destinée à couvrir forfaitairement les frais accessoires d'installation occasionnés par une mutation, tels que :

- perte de loyer,
- dépenses immédiates d'installation,
- taxis, etc...

4.3.2. Conditions d'attribution

L'indemnité de changement de résidence est acquise à chaque mutation.

4.3.3. Montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité de changement de résidence (ICR) est précisé en annexe de la présente convention.

4.3.4. Majoration de l'indemnité de changement de résidence

Des majorations de 50 % sont attribuées :

- a) Lorsque la mutation n'a pas été signifiée à l'intéressé par écrit dans un délai minimum d'un mois avant la date fixée pour son départ.
- b) Lorsqu'une nouvelle mutation est prononcée dans un délai inférieur à 1 an et qu'il y a eu déménagement.

Si les deux éventualités définies ci-dessus se présentent pour une même mutation, les deux majorations de 50 % doivent s'ajouter.

La majoration de 50 % se calcule sur l'indemnité de changement de résidence telle qu'elle ressort de la situation de famille de l'intéressé.

4.3.5. Avances sur l'indemnité

A la demande du salarié, une avance peut être consentie avant le départ. Son montant est fixé conjointement entre l'intéressé et la Direction.

Les avances consenties doivent être immédiatement signalées au service administratif de la nouvelle affectation.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

4.4. Indemnité de non déménagement

Une indemnité appelée "indemnité de non-déménagement" est accordée au salarié dans les conditions suivantes :

- soit le salarié est réputé vis-à-vis de la Compagnie avoir son mobilier au lieu qu'il quitte du fait de la mutation, l'indemnité étant alors de 100 % du montant de l'indemnité de changement de résidence (cf . article 4.3.3). Cette indemnité n'est versée qu'une seule fois en début d'affectation.
- soit le salarié est muté directement d'une délégation hors de France métropolitaine à une autre moins de quatre ans après sa mutation précédente, l'indemnité étant alors de 50 % du montant de l'indemnité de changement de résidence (cf. article 4.3.3).

Cette indemnité est calculée sur la base de l'indemnité de changement de résidence telle qu'elle ressort de la situation de famille de l'intéressé sans tenir compte de la majoration de 50 % de l'article 4.3.4.

5. Logement

5.1. Principe

Le salarié faisant l'objet d'une mutation dans les Départements d'Outre-Mer pour une durée limitée bénéficie d'une aide de la Compagnie pour se loger et pour se meubler.

5.2. Aide au logement

5.2.1. Participation du salarié

L'aide au logement accordée par la Compagnie au personnel muté dans les DOM relève du même principe que celle accordée au personnel muté en France métropolitaine (cf. Chapitre 2 – Article 5 – « Mutations en France métropolitaine », toutefois les majorations prévues à l'article 5.2.3. ne s'appliquent pas au personnel muté de la Métropole vers les Départements d'Outre-Mer).

Cependant, afin de prendre en compte les spécificités du marché de la location dans les DOM, les dispositions particulières suivantes sont appliquées :

- a) Le personnel muté recherche un logement en liaison avec le Responsable des Ressources Humaines de la délégation qui, en fonction de la situation familiale du salarié concerné et de l'état du marché de la location au moment de la recherche, lui indiquera un montant du loyer à ne pas dépasser.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

- b) Périodiquement, la Direction des Ressources Humaines communiquera, après enquête, la somme au-delà de laquelle aucun bail ne pourra être conclu par la délégation sans l'accord préalable de la Direction des Ressources Humaines.

Sur ces bases de recherche et de conclusion des baux, la participation du salarié est limitée à ce qu'elle serait dans une affectation Métropolitaine, pour un loyer ne dépassant pas les plafonds réglementaires (plafonds province les plus élevés).

5.2.2. Obligations découlant de la concession d'un logement à un salarié de la Compagnie

Lorsque la Compagnie est propriétaire ou locataire du logement qu'elle met à la disposition du salarié muté dans les Départements d'Outre-Mer, elle établit un "contrat de concession" signé par les deux parties.

Le contrat de concession précise notamment les obligations à la charge du salarié concessionnaire.

En règle générale, le bénéficiaire d'un contrat de concession dispose du logement pendant la durée de son affectation.

Cependant, il peut lui être demandé de changer de logement, dans le cadre d'un plan général visant une meilleure répartition des logements du personnel.

Il peut en être de même dans le cas de modification du nombre des membres de la famille du salarié bénéficiaire, le changement intervenant dès que l'intéressé dispose d'un logement en rapport avec sa nouvelle situation de famille, soit que la Compagnie en ait mis un à sa disposition si elle y est tenue, soit qu'il se le soit procuré lui-même.

Enfin, dans le cas d'inobservation par le salarié des clauses du contrat de concession et des dispositions de la présente convention, il peut être mis fin à la concession de logement, un délai étant fixé à l'intéressé par la Direction pour l'évacuation des lieux.

5.3. Autres dispositions

5.3.1. Accès à la propriété en vue de se loger pendant la durée de l'affectation

Les dispositions sont celles définies à l'article 5.3 du chapitre 2 - « Mutations en France métropolitaine ».

5.3.2. Cas des personnels pouvant justifier de charges supplémentaires de logement

Les dispositions sont celles définies à l'article 5.4 du chapitre 2 - « Mutations en France métropolitaine ».

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

5.4. Allocation mobilier

Le salarié qui n'est pas doté par la Compagnie d'un logement meublé perçoit une « allocation mobilier » dont le montant est fixé en annexe.

6. Congés annuels

6.1. Principe

Les congés annuels des personnels mutés dans les Départements d'Outre-Mer sont de 28 jours ouvrés (25 jours ouvrés au titre du congé principal auxquels s'ajoutent 3 jours ouvrés au titre d'une majoration forfaitaire de congés de continuité d'activité)
Ces congés doivent être pris en totalité au cours de chaque exercice.

6.2. Traitement et modalités d'application des congés

6.2.1. Traitement des congés

Les personnels perçoivent, durant leur congé, le traitement prévu au Titre 4 « Rémunération » de la présente convention.

6.2.2. Décompte de la durée des congés

- a) Il convient d'entendre par « exercice » l'année civile soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- b) Les prolongations ou les réductions éventuelles du temps de séjour (mutations, inaptitudes médicales, etc...) donnent lieu à une majoration ou à une diminution proportionnelle du congé.

6.3. Transport pendant les congés

6.3.1. Règle générale

Les personnels ainsi que leur famille à charge, au sens de la présente convention ont droit à la prise en charge du voyage effectué à l'occasion des congés annuels sur le trajet lieu d'affectation - métropole ou Département d'Outre-Mer d'origine et retour.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

La Compagnie prend à sa charge le transport des personnels et de leur famille, jusqu'au premier port aérien de débarquement de France avec, pour ce qui concerne la métropole, la possibilité de choisir entre ce port de débarquement, Paris ou le dernier lieu d'affectation desservi par la Compagnie, sans possibilité de stop-over intermédiaire. La prise en charge cesse après le débarquement.

Cette possibilité est limitée à deux voyages par exercice si, à la suite des nécessités du service, ils sont dans l'obligation de fractionner leur congé annuel.

Lorsque le congé est pris en une seule fois, la famille du personnel concerné bénéficie, en outre, d'un deuxième voyage dans l'exercice, sur le trajet tel que défini au 1^{er} alinéa du présent article.

Le report du droit au voyage pour l'exercice en cours n'est pas admis sur l'exercice suivant.

6.3.2. Moyens de transport

La Compagnie se réserve le choix du moyen de transport. La voie aérienne est le mode de transport normal, sauf contre-indication médicale confirmée par le service médical.

Sauf impossibilité absolue, le voyage s'effectue sur les lignes de la Compagnie. Les OD sont émis sans frais. Les billets émis sont des S1.

6.3.3. Délais de route

Le décompte du congé ne commence qu'au lendemain du jour de l'arrivée au lieu indiqué au 2^{ème} alinéa de l'article 6.3.1.

A l'expiration du congé, le personnel rejoint son service d'affectation par le premier départ du moyen de transport choisi par la Compagnie.

Ces dispositions ne s'appliquent que lorsque le congé est pris en une ou deux fois maximum.

6.4. Prise en compte des reliquats de congés en cas de mutation

Les reliquats de congés d'exercices antérieurs et les congés acquis jusqu'à la date de mutation doivent être épuisés avant toute nouvelle affectation.

Cependant, si exceptionnellement, pour raison de service, ce principe ne peut être respecté, il convient d'appliquer les dispositions suivantes.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

a) Personnel muté hors de France métropolitaine

Lorsqu'un salarié est muté hors de France métropolitaine, avant d'avoir épuisé ses droits à congés acquis au titre « France métropolitaine », ceux-ci sont maintenus dans sa nouvelle affectation.

Ils sont rémunérés sur la base du salaire du lieu d'affectation, pour autant que le nombre total de jours de reliquat de congés « France métropolitaine » n'excède pas le nombre de jours acquis au titre de la dernière période des 12 mois travaillés en France.

Les reliquats éventuels excédant les droits acquis au titre des 12 derniers mois sont rémunérés sur la base de la rémunération en vigueur en France métropolitaine.

b) Personnel muté entre deux délégations situées hors de France métropolitaine

Lorsqu'un salarié est muté entre deux délégations situées hors de France métropolitaine, les reliquats de congés sont rémunérés sur la base de la rémunération en vigueur au lieu d'affectation au moment où les congés sont effectivement pris.

c) Personnel muté vers la France métropolitaine (congé de fin de séjour)

Lorsqu'un salarié est muté vers la France métropolitaine, les reliquats de congés acquis au titre de son dernier séjour dans un département d'Outre-Mer sont rémunérés sur la base de la rémunération en vigueur dans le dernier pays d'affectation (indemnité de voiture exceptée) sous réserve que le nombre total de reliquats n'excède pas le nombre de jours acquis au titre de la dernière période de 12 mois de séjour département d'Outre-Mer.

Ce congé de fin de séjour commence obligatoirement le lendemain du dernier jour de travail (ou à l'expiration des compensations d'heures ou de jours fériés non pris) précédant le retour effectif en métropole sauf accord préalable de la Direction des Ressources Humaines. Il est augmenté des délais de route afférents au voyage du retour.

Cependant, ces dispositions restent valables même si, exceptionnellement pour des raisons de service, le congé ne peut être pris dès le retour en France. Les reliquats de congé éventuels excédant le droit acquis au titre des 12 derniers mois sont payés sur la base de la rémunération en vigueur en France métropolitaine, même si le congé est pris dès le retour en France métropolitaine.

d) Congés pris par avance sur les droits acquis

Dans une délégation située hors de France métropolitaine, aucune déduction n'est opérée sur la durée des congés acquis au titre de cette nouvelle affectation s'il y a eu un "trop pris" au titre de l'affectation préalable en France métropolitaine, que le salarié ait été informé de sa mutation avant ou après son congé.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

Cette dernière solution est également appliquée dans le cas de mutation d'une délégation hors France métropolitaine dans une autre délégation quelle que soit la zone dans laquelle elle est située

6.5. Congés exceptionnels d'ordre familial

6.5.1. Droits

Ce sont les mêmes droits à congés exceptionnels d'ordre familial que ceux accordés aux personnels affectés en France métropolitaine.

Le salarié muté dans les Départements d'Outre-Mer, ou l'un des membres de sa famille à charge au sens de l'article 3 du titre 7 de la convention commune peut, à l'appréciation de son responsable hiérarchique, bénéficier d'un billet S2 ou S1 à l'occasion des événements familiaux ouvrant droit aux congés exceptionnels.

6.5.2. Evènement familial survenant au cours du congé annuel

L'intéressé peut prolonger son congé de la durée du congé exceptionnel sous réserve d'en aviser sa hiérarchie.

7. Achats de billets

Le personnel muté dans les Départements d'Outre-Mer bénéficie du dispositif d'acquisition de billets à tarifs soumis à restrictions prévu au Titre 14 « Achats de billets » de la convention commune.

En outre, les parents et beaux-parents non à charge des personnels mutés ou détachés hors de France Métropolitaine ont droit à un billet R1 et un billet R2 par an, non cumulables d'une année sur l'autre, sur le trajet domicile/lieu d'affectation du salarié.

8. Dispositions diverses

8.1. Aide à la sortie du principe de mobilité

Le salarié qui, à l'issue de son affectation dans un Département d'Outre-Mer, sort du principe de mobilité à l'occasion d'une nouvelle mutation entraînant nécessairement un changement de résidence, reçoit une aide à la sortie du principe de mobilité dans les conditions prévues à l'article 6 – chapitre 2 de la présente convention.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

8.2. Régime spécifique d'attribution de billets S1 pour les salariés relevant du principe de mobilité

Les salariés séparés de leur famille à charge, bénéficiant de l'aide au logement calculée sur la base d'une personne seule, disposent d'un billet S1 afin de rejoindre leur famille à charge après chaque période de 6 semaines.

CHAPITRE 4 : MUTATIONS A L'ÉTRANGER ET DANS LES TERRITOIRES ET PAYS D'OUTRE-MER

1. Préparation

1.1. Formalités préalables à la mutation

Toute mutation est subordonnée à l'accomplissement des formalités médicales et administratives nécessaires au séjour du salarié et de sa famille dans le pays d'affectation. En dehors des cas de détachement de la sécurité sociale, le salarié doit, avant son départ, donner mandat à la Compagnie pour effectuer toutes les démarches auprès de la Sécurité Sociale en vue de son adhésion à l'assurance volontaire vieillesse et à l'assurance maladie de la Caisse des Français à l'étranger.

1.2. Autorisation d'absence

Afin de faciliter les démarches extérieures préalables au départ, les salariés concernés bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de quatre demi-journées ouvrées

1.3. Voyage de préaffectation

Préalablement à sa mutation, le salarié appelé à être affecté à l'étranger (expatrié) ou dans un Territoire ou Pays d'Outre-Mer (assimilé) dispose de la faculté d'effectuer un voyage de préaffectation dans le pays concerné, accompagné de son conjoint.

Le déplacement s'effectue aux conditions suivantes :

- acheminement avec un billet S1 (pour le salarié et son conjoint),
- la durée du déplacement est fixée conjointement entre le salarié et la Direction ; elle est de cinq jours ou de quatre nuitées,

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

- les frais de repas et de découcher (du salarié et de son conjoint) sont indemnisés conformément au chapitre 4 du Titre 8 « Déplacements » de la convention commune.

2. Voyage pour rejoindre la ville d'affectation ou à l'occasion des congés annuels

2.1. Voyage du salarié

Les dispositions concernant le voyage, les assurances, les indemnités de déplacement sont traitées au Titre 8 « Déplacements » de la convention commune.

2.2. Voyage de la famille

a) La perte de la qualité d'enfant à charge au cours du séjour ne fait pas obstacle à la prise en charge du voyage retour.

b) Dans le cas de transport par la voie aérienne, la famille à charge d'un salarié muté hors de la métropole se voit attribuer un billet S1 dès que les formalités médicales et de police sont terminées et dès que l'accord d'hébergement à son lieu de destination a été donné. Toutefois, l'autorisation de rejoindre le salarié peut être donnée par anticipation à la famille par la Délégation Régionale afin de faciliter la recherche d'un logement. La date d'embarquement de la famille est dans tous les cas laissée à l'appréciation de la Compagnie.

c) Si le transport des familles est pris en charge par la Compagnie, celle-ci indemnise les frais de déplacement pendant la durée du voyage de chaque membre de la famille, si toutefois les conditions du voyage sont telles qu'elles entraînent cette indemnisation.

3. Transport des bagages

3.1. Principe

La Compagnie met à la disposition des expatriés (ou assimilés) un logement. La priorité est donnée aux logements non meublés sauf si le marché local ne le permet pas. Dans ce cas, une allocation « mobilier » est attribuée et le transport du mobilier n'est pas pris en charge par la Compagnie. Cependant, le personnel muté à l'étranger et dans les Territoires ou Pays d'Outre-Mer bénéficie du transport de ses bagages dans les conditions définies ci-après.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

3.2. Définition

Sont considérés comme bagages, les effets personnels faisant partie du cadre familial, pouvant être transportés en valises, malles, caisses dont le poids unitaire maximum est fixé par la Direction Générale des Ressources Humaines

3.3. Poids admis

Le poids autorisé est fixé par personne (salarié et membres de la famille âgés de plus de 12 ans) à un maximum de 150 kg, porté à 500 kg lorsque le transport du mobilier n'est pas admis.

Ces chiffres constituent des plafonds dans la limite desquels les frais réels seuls peuvent être remboursés. Ils ne comprennent pas le poids normalement admis en bagages accompagnés.

Les enfants de moins de 12 ans ont droit à 50 % des poids indiqués ci-dessus.

3.4. Frais remboursés

Dans tous les cas où la Compagnie prend à sa charge les frais de transport des salariés et de leur famille, elle prend également en charge le transport de leurs bagages, de domicile à domicile, quel que soit les lieux de départ et de destination fixés, jusqu'à concurrence du prix de revient du moyen de transport le moins onéreux.

Ce transport doit, dans toute la mesure du possible, s'effectuer en même temps que celui des personnes.

3.5. Dispositions relatives au traitement des réclamations en matière de bagages

Si le transport des bagages est effectué sur lignes Air France, la Compagnie est responsable des pertes et dommages subis, dans la limite du poids maximum autorisé (cf. article 3.3.) et du poids maximum par bagage (cf. article 3.2.) et selon la réglementation internationale en vigueur.

La Compagnie ne rembourse pas les frais d'assurance des bagages. Il est conseillé aux salariés de souscrire sur la LTA Service l'assurance tous risques, proposés par la Compagnie.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

4. Indemnités

4.1. Indemnité de changement de résidence

4.1.1. Définition

L'indemnité de changement de résidence est destinée à couvrir forfaitairement les frais accessoires d'installation occasionnés par une mutation, tels que :

- perte de loyer,
- dépenses immédiates d'installation,
- pourboires, taxis, etc

4.1.2. Conditions d'attribution

L'indemnité de changement de résidence est acquise à chaque mutation.

4.1.3. Montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité de changement de résidence (ICR) est précisé en annexe de la présente convention.

4.1.4. Majoration de l'indemnité

Des majorations sont attribuées dans les cas suivants :

- a)** Lorsque la mutation n'a pas été signifiée par écrit à l'intéressé dans un délai minimum d'un mois avant la date fixée pour son départ, la majoration est alors de 50 %.
- b)** Lorsqu'une nouvelle mutation est prononcée dans un délai inférieur à un an et qu'il y a eu déménagement, la majoration est alors de 50 %.

Si les deux éventualités définies ci-dessus en a) et en b) se présentent pour une même mutation, les deux majorations de 50 % doivent s'ajouter

Ces majorations de 50 % se calculent sur l'indemnité de changement de résidence telle qu'elle ressort de la situation de famille de l'intéressé.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

4.1.5. Avances sur l'indemnité

A la demande du salarié, une avance peut être consentie avant le départ. Son montant est fixé conjointement entre l'intéressé et la Direction.

4.2. Indemnité de non déménagement

Une indemnité appelée "indemnité de non-déménagement" est accordée au salarié dans les conditions suivantes :

soit le salarié est réputé vis-à-vis de la Compagnie avoir son mobilier au lieu qu'il quitte du fait de la mutation, l'indemnité est alors de 100 % du montant de l'indemnité de changement de résidence (cf. article 4.1.3). Cette indemnité n'est versée qu'une seule fois en début d'affectation.

soit le salarié est muté directement d'une délégation hors de France métropolitaine à une autre moins de quatre ans après sa mutation précédente, l'indemnité est alors de 50 % du montant de l'indemnité de changement de résidence (cf. article 4.1.3).

Cette indemnité est calculée sur la base de l'indemnité de changement de résidence (cf. article 4.1.3) telle qu'elle ressort de la situation de famille de l'intéressé, mais sans tenir compte des majorations de 50 % de l'article 4.1.4. a) et b).

4.3. Dispositions particulières

Lors de l'arrivée sur le nouveau lieu d'affectation, la Compagnie participe aux frais de repas dans la mesure où le salarié, qui a dû se loger provisoirement à l'hôtel, est dans l'obligation de prendre ses repas au restaurant. La durée d'indemnisation correspond à la période de prise en charge des frais d'hôtel.

La participation octroyée à ce titre correspond à 40 % de l'indemnité de repas en vigueur au lieu d'affectation par repas pris effectivement au restaurant à l'exclusion de ceux qui sont couverts par des missions sur OD. Les personnes de la famille autorisées à accompagner le salarié bénéficient des mêmes dispositions.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

5. Logement

5.1. Principes

Le salarié muté à l'étranger ou dans les TOM ou POM est logé. La priorité est donnée aux logements non meublés sauf si le marché local ne le permet pas. Dans le cas d'un logement non meublé, une allocation « mobilier » est attribuée.

La Compagnie prend en charge les loyers, charges communes, taxes.

Les consommations personnelles liées au logement (chauffage, eau, gaz, électricité, etc) sont prises en charge à 50 % par l'entreprise sur justificatifs.

5.2. Choix du logement

Le choix du logement doit être fait en fonction des habitudes, des conditions de vie et des prix locaux.

Le contrat de bail est conclu par la délégation locale sous réserve de l'accord préalable de la Direction des Ressources Humaines sur le montant du loyer et après avis, selon le cas, du directeur concerné.

La Direction procède, s'il y a lieu, dans les logements dont elle serait propriétaire aux travaux indispensables et à la remise en état des locaux lors de l'installation du salarié.

Le salarié acceptant un logement à son nom, avec l'accord de la Compagnie doit, au terme de son séjour, s'efforcer d'en faire bénéficier un autre salarié si la Compagnie le juge opportun.

5.3. Obligations découlant de la concession d'un logement à un salarié de la Compagnie

Lorsque la Compagnie est propriétaire ou locataire du logement qu'elle met à la disposition du salarié expatrié ou assimilé, elle établit un "contrat de concession" signé par les deux parties.

Le contrat de concession précise notamment les obligations à la charge du salarié concessionnaire.

De plus, il peut lui être demandé de changer de logement dans le cadre d'un plan général visant une meilleure répartition des logements du personnel.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

Il peut en être de même dans le cas de modification du nombre des membres de la famille du salarié bénéficiaire, le changement intervenant dès que l'intéressé dispose d'un logement en rapport avec sa nouvelle situation de famille, soit que la Compagnie en ait mis un à sa disposition si elle y est tenue, soit qu'il se le soit procuré lui-même.

5.4. Logement, mobilier

La composition du logement (nombre de pièces) est fonction de la situation familiale du salarié. Le choix de son logement tient compte des conditions de vie locale (meublé ou non meublé). Ces deux critères sont définis pour chaque pays par la Direction des Ressources Humaines.

Dans le cas d'un logement non meublé, le salarié perçoit une allocation « mobilier » dont les montants sont précisés en annexe de la présente convention.

6. Voiture

Le personnel expatrié ou assimilé bénéficie d'un véhicule de service ou d'une allocation voiture selon les règles définies par la Direction Générale des Ressources Humaines

7. Scolarité

Les frais de scolarité engagés par les expatriés dans le pays d'affectation sont pris en charge par la Compagnie, dans les conditions définies par la Direction des Ressources Humaines.

8. Congés annuels

8.1. Principe

Les congés annuels des personnels expatriés et assimilés sont de durée variable en fonction du lieu d'affectation et doivent être pris en totalité au cours de chaque exercice.

8.2. Durée du congé annuel

Il est attribué à chaque salarié, au titre des congés annuels, un nombre de jours calendrier déterminé en fonction de son lieu d'affectation et dont la durée est fixée par la Direction des Ressources Humaines.

Si les congés pris par le salarié recouvrent des jours fériés, ceux-ci sont accordés en sus de la durée des congés.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

La notion de "jour férié" correspond aux jours fériés et chômés reconnus par la législation locale et/ou la Direction des Ressources Humaines en conformité avec ladite législation dans chaque pays.

Les congés doivent être pris dans l'exercice au titre duquel ils sont acquis.

8.3. Décompte de la durée des congés

a) Il convient d'entendre par "exercice" l'année civile soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

b) Les prolongations ou les réductions éventuelles du temps de séjour (mutations, inaptitudes médicales, etc.) donnent lieu à une majoration ou à une diminution proportionnelle du congé.

8.4. Prise en compte des reliquats de congés en cas de mutation

Les reliquats de congés d'exercices antérieurs et les congés acquis jusqu'à la date de mutation doivent être épuisés avant toute nouvelle affectation.

Cependant, si exceptionnellement, pour raison de service, ce principe ne peut être respecté, il convient d'appliquer les dispositions suivantes.

a) Personnel muté hors de France métropolitaine

Lorsqu'un salarié est muté hors de France métropolitaine, avant d'avoir épuisé ses droits à congés acquis au titre « France métropolitaine », ceux-ci sont maintenus dans sa nouvelle affectation.

Ils sont rémunérés sur la base du salaire du lieu d'affectation, pour autant que le nombre total de jours de reliquat de congés « France métropolitaine » n'excède pas le nombre de jours acquis au titre de la dernière période des 12 mois travaillés en France.

Les reliquats éventuels excédant les droits acquis au titre des 12 derniers mois sont rémunérés sur la base de la rémunération en vigueur en France métropolitaine.

b) Personnel muté entre deux délégations situées hors de France métropolitaine

Lorsqu'un salarié est muté entre deux délégations situées hors de France métropolitaine, les reliquats de congés sont rémunérés sur la base de la rémunération en vigueur au lieu d'affectation au moment où les congés sont effectivement pris.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

c) Personnel muté vers la France métropolitaine (congé de fin de séjour)

Lorsqu'un salarié est muté vers la France métropolitaine, les reliquats de congés acquis au titre de son dernier séjour à l'étranger sont rémunérés sur la base de la rémunération en vigueur dans le dernier pays d'affectation (indemnité de voiture exceptée) sous réserve que le nombre total de reliquats n'excède pas le nombre de jours acquis au titre de la dernière période de 12 mois de séjour à l'étranger.

Ce congé de fin de séjour commence obligatoirement le lendemain du dernier jour de travail (ou à l'expiration des compensations d'heures ou de jours fériés non pris) précédant le retour effectif en métropole sauf accord préalable de la Direction des Ressources Humaines. Il est augmenté des délais de route afférents au voyage du retour.

Cependant, ces dispositions restent valables même si, exceptionnellement pour des raisons de service, le congé ne peut être pris dès le retour en France. Les reliquats de congé éventuels excédant le droit acquis au titre des 12 derniers mois sont payés sur la base de la rémunération en vigueur en France métropolitaine, même si le congé est pris dès le retour en France métropolitaine.

d) Congés pris par avance sur les droits acquis

Dans une délégation située hors de France métropolitaine, aucune déduction n'est opérée sur la durée des congés acquis au titre de cette nouvelle affectation s'il y a eu un "trop pris" au titre de l'affectation préalable en France métropolitaine, que le salarié ait été informé de sa mutation avant ou après son congé.

Cette dernière solution est également appliquée dans le cas de mutation d'une délégation hors France métropolitaine dans une autre délégation quelle que soit la zone dans laquelle elle est située.

8.5. Transport pendant les congés

8.5.1. Règle générale

Les personnels ainsi que leur famille à charge, au sens de l'article 3 Titre 7 de la convention commune, ont droit à la prise en charge du voyage effectué à l'occasion des congés annuels sur le trajet lieu d'affectation - métropole ou Département d'Outre-Mer d'origine et retour.

La Compagnie prend à sa charge le transport des personnels et de leur famille, jusqu'au premier port aérien de débarquement de France avec, pour ce qui concerne la métropole, la possibilité de choisir entre ce port de débarquement, Paris ou le dernier lieu d'affectation desservi par Air France, sans possibilité de stop-over intermédiaire. La prise en charge cesse après le débarquement.

Cette possibilité est limitée à deux voyages par exercice si à la suite des nécessités du service, ils sont dans l'obligation de fractionner leur congé annuel.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

Lorsque le congé est pris en une seule fois, la famille du personnel concerné bénéficie, en outre, d'un deuxième voyage dans l'exercice, sur le trajet tel que défini au 1^{er} alinéa du présent article.

Le report du droit au voyage pour l'exercice en cours n'est pas admis sur l'exercice suivant.

8.5.2. Moyens de transport

La Compagnie se réserve le choix du moyen de transport. La voie aérienne est le mode de transport normal, sauf contre-indication médicale, confirmé par le service médical central.

Sauf impossibilité absolue, le voyage s'effectue sur les lignes de la Compagnie. Les OD sont émis sans frais. Les billets émis étant des S1.

8.5.3. Délais de route

Le décompte du congé ne commence qu'au lendemain du jour de l'arrivée au lieu indiqué au 2^{ème} alinéa de l'article 8.5.1.

A l'expiration du congé, le personnel rejoint son service d'affectation par le premier départ du moyen de transport choisi par la Compagnie.

Ces dispositions ne s'appliquent que lorsque le congé est pris en une ou deux fois maximum.

8.6. Congés exceptionnels d'ordre familial

8.6.1. Droits

Ce sont les mêmes droits à congés exceptionnels d'ordre familial que ceux accordés aux personnels affectés en France métropolitaine.

Le salarié, ou l'un des membres de sa famille à charge au sens du présent Titre peut, à l'appréciation de son responsable hiérarchique, bénéficier d'un billet S2 ou S1 à l'occasion des événements familiaux ouvrant droit aux congés exceptionnels.

8.6.2. Evènement familial survenant au cours du congé annuel

L'intéressé peut prolonger son congé de la durée du congé exceptionnel sous réserve d'en aviser sa hiérarchie.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

9. Achats de billets

Le personnel muté à l'étranger ou dans les POM et TOM bénéficie du dispositif d'acquisition de billets à tarifs soumis à restrictions prévu au Titre 14 « Achats de billets » de la convention commune.

En outre, les parents et beaux-parents non à charge des personnels mutés ou détachés hors de France Métropolitaine ont droit à un billet R1 et un billet R2 par an, non cumulables d'une année sur l'autre, sur le trajet domicile/lieu d'affectation du salarié.

10. Protection sociale

Hors les cas de détachement de la sécurité sociale, le personnel muté à l'étranger ou dans les Territoires ou Pays d'Outre Mer bénéficie d'une protection sociale garantie

- par des régimes communs à l'ensemble du personnel, aux mêmes conditions que celles régissant le personnel affecté en France métropolitaine,
- par des régimes spécifiques,

dans les conditions précisées ci-après.

10.1. Régimes communs

10.1.1. Retraite complémentaire

Le salarié reste affilié au(x) régime(s) complémentaire(s) correspondant(s) à son niveau hiérarchique. Les cotisations étant calculées sur la base de la rémunération qu'il percevrait s'il se trouvait affecté en France métropolitaine.

10.1.2. Régimes complémentaires de prévoyance longue maladie et d'invalidité permanente, de décès et d'invalidité absolue.

Le salarié conserve le bénéfice de ces régimes, les cotisations étant calculées sur la base de la rémunération qu'il percevrait s'il se trouvait affecté en France métropolitaine.

10.2. Régimes spécifiques

10.2.1. Assurance volontaire vieillesse

Hors les cas de détachement de la sécurité sociale, durant la période de son expatriation ou de son affectation dans les TOM ou POM, le salarié est affilié au régime d'assurance volontaire vieillesse de la Caisse des Français de l'Etranger (CFE), lui garantissant des droits

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

à pension équivalents à ceux de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse du régime général de la Sécurité Sociale.

Les cotisations afférentes à ce régime sont calculées sur la base de la rémunération que percevrait le salarié s'il se trouvait affecté en France métropolitaine.

10.2.2. Remboursement des frais de santé

Hors les cas de détachement de la sécurité sociale, afin de garantir durant la période d'affectation à l'étranger ou dans les TOM ou POM la continuité de ses droits, sans délai de carence, le salarié expatrié ou assimilé est affilié au régime maladie, maternité, invalidité de la Caisse des Français à l'Etranger (CFE).

Les prestations sont les mêmes que celles du régime général :

- a) Prise en charge des frais médicaux, chirurgicaux, hospitaliers, pharmaceutiques, dentaires, d'optique et de laboratoire à hauteur des taux de remboursement et tarif de responsabilité en vigueur en France.
- b) Un second niveau de couverture est assuré par un organisme désigné par AF intervenant à titre de régime complémentaire, assurant des prestations équivalentes à celles garanties au personnel affecté en France métropolitaine.
- c) Le salarié expatrié ou assimilé peut souscrire de manière volontaire à un troisième niveau de couverture. Ce troisième niveau de couverture reste à la charge du salarié

10.2.3. Accidents du travail et maladies professionnelles

La couverture des régimes obligatoires accidents du travail et maladies professionnelles étant variable d'un pays à un autre, le risque accident du travail et maladie professionnelle est couvert par une police d'assurance spécifique.

10.2.4. Assurance « risques de guerre »

Le salarié est couvert par la police d'assurance couvrant les « risques de guerre » dont les garanties sont définies dans un contrat d'assurance.

11. Aide au Logement retour

11.1. Cas des personnels locataires avant le départ en expatriation

A l'occasion du retour en France, le salarié peut bénéficier d'une aide au logement et dégressive sur 2 ans.

Convention Personnel au sol

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

Cette aide au logement retour est égale à la différence entre le loyer réel (dans la limite du plafond autorisé indexé chaque année sur les loyers –zone2- retenus par la CNAF pour le calcul de l'aide au logement) et le loyer minimum considéré comme devant rester à la charge du bénéficiaire. Cette différence, dans la mesure où elle n'est pas nulle, est affectée d'un coefficient correcteur qui est fonction de la situation de famille du salarié.

Les différents critères de calcul ainsi que les barèmes correspondants sont précisés par note de Direction

L'aide est versée pendant deux ans :

- sans abattement ni majoration la première année,
- réduite de 50 % la deuxième année.

Le bail est établi au nom du bénéficiaire. La caution et les frais d'agence sont à la charge de l'intéressé.

11.2. Cas du salarié locataire avant son départ et accédant à la propriété à son retour en France

Le personnel souhaitant acquérir sa résidence sur son nouveau lieu de travail dans les deux années suivant son retour en France peut également bénéficier de l'aide au logement retour.

Toutefois, celle-ci est versée au plus pendant 12 mois suivant la date d'acquisition et dans la limite des deux ans suivant la date d'affectation au taux qui aurait été appliqué en cas de location (100 % la première année, 50 % la deuxième).

11.3. Cas du salarié déjà propriétaire de sa résidence sur son nouveau lieu de travail

Le salarié déjà propriétaire est normalement exclu du bénéfice de l'aide au logement retour. Cependant, l'aide au logement retour peut lui être accordée dans deux cas :

- Dans le cas d'un retour anticipé d'expatriation du fait de la Compagnie moins de trois ans après la mutation contraignant l'intéressé à trouver une solution transitoire dans l'attente de la libération de son logement. L'aide au logement peut alors être accordée pendant 12 mois ; elle est supprimée dès que le bénéficiaire retrouve la jouissance de son logement.
- Dans le cas où le salarié décide, dans les deux années suivant son retour d'expatriation, d'acquérir une nouvelle résidence principale afin de se rapprocher de son nouveau lieu de travail d'au moins un tiers de la distance initiale (distance que le salarié aurait à parcourir s'il conservait son ancien domicile) et si le nouveau trajet domicile/lieu de travail est inférieur au plafond kilométrique prévu pour l'indemnisation voiture. L'aide au logement retour peut alors être versée à compter de la date d'acquisition dans les limites et dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 11.2. du présent chapitre.

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION
CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET
DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 2 : Primes

ANNEXE 2.1 - Prime de non accident des chauffeurs

1. Champ d'application

France métropolitaine et Départements d'Outre-Mer.

2. Conditions d'attribution, bénéficiaires, montants au 01.07.11

La prime est attribuée mensuellement dans son intégralité à tous les chauffeurs bénéficiaires de la prime définis ci-dessous n'ayant eu aucun accident, ou qui, ayant eu un accident, ont leur responsabilité dégagee.

2.1. Chauffeur 1 et Chauffeur 2 de la filière "Cars"

80,81 €

2.2. Autres bénéficiaires

Certains personnels qui sont appelés à conduire des véhicules, dans l'exercice de leur profession et dont la responsabilité peut être engagée en cas d'accident, peuvent percevoir une prime de non accident.

La prime de non accident est versée mensuellement aux personnels répondant aux conditions suivantes :

2.2.1. Personnels relevant de la Direction Générale Industrielle

- *Assistants de Maintenance, Chefs de groupe Assistants de Maintenance, chauffeur convoyeur avion dont l'activité principale se caractérise par le tractage des avions*

80,81 €

Convention Personnel au sol

- *Assistants de Maintenance, Chefs de groupe Assistants de Maintenance, personnel support cabine dont l'activité principale se caractérise par la conduite et la manœuvre d'engins lourds d'armement*

59,34 €

- *Assistants de Maintenance, Chefs de groupe Assistants de maintenance appelés à conduire des véhicules à moteur immatriculés alors que cette tâche n'est pas leur activité principale*

13,23 €

Les bénéficiaires sont désignés par le Directeur de la Direction Générale Industrielle ou son représentant sur proposition des responsables hiérarchiques.

2.2.2. Personnels relevant de la Direction Générale Exploitation ou de la Direction Générale AF Cargo

- *Agents des services hôteliers 1 et 2 chargés de la liaison piste et qui encadrent une équipe de chauffeurs (doivent posséder le permis "poids lourds")*

45,42 €

- *Agents Service Avion 3 et 4 assurant effectivement en escale, en plus de leur emploi, le tractage des avions,*

80,81 €

- *Agents Service Avion 3 dont l'activité principale se caractérise par la conduite et la manœuvre d'engins lourds suivant une liste fournie annuellement par la D.G.E.*

44,34 €

- *Agents Escale Trafic et Techniciens Trafic de la D.G.E. assurant la mise en place des passerelles*

44,34 €

Convention Personnel au sol

- *Agents Service Avion 1 et 2 préposés à la conduite des véhicules à moteur suivant une liste fournie annuellement par la D.G.E.*
 - o *Selon le matériel utilisé :*

<i>Taux A</i>	<i>Taux B</i>
30,22 €	37,19 €

L'utilisation de ces matériels de façon occasionnelle entraîne le paiement de la prime correspondante à 50 %.

- *Magasiniers Fret 1 et 2, Agents Fret 1,2 et 3, Agents Fret Principaux 1,2 et 3 appelés à conduire d'une manière régulière des engins lourds suivant une liste fournie annuellement par la Direction Générale Air France Cargo.*

30,22 €

Les bénéficiaires de la prime de non accident sont désignés par les Directions concernées, sur proposition de la hiérarchie.

3. Abattements et suppression

La prime subit les abattements suivants si la responsabilité du chauffeur est engagée :

- abattement de 10 à 30 % pour un accident léger,
- abattement de 30 à 50 % pour un accident sérieux,
- abattement de 50 à 100 % pour un accident grave ou faute lourde.

Par accident, on entend "tout fait ayant entraîné des dommages corporels ou matériels à l'occasion de la conduite d'un véhicule de la Compagnie".

D'une façon générale, la prime de non accident est supprimée lorsque les conditions d'attribution ne sont plus remplies, c'est-à-dire lorsque le salarié n'est plus appelé à conduire régulièrement des véhicules ou engins spéciaux dans le cadre de ses fonctions et notamment dans les cas suivants :

- inaptitude médicalement reconnue,
- retrait temporaire ou définitif du permis de conduire.

*

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION
CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET
DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 2 : Primes

ANNEXE 2.2 - Prime de langue

1. Champ d'application

France métropolitaine et Départements d'Outre-Mer.

2. Types de prime et personnels concernés

2.1. Primes A et A'

Rédaction et / ou traduction écrite du français dans une langue étrangère (thème) ou, en ce qui concerne l'anglais uniquement, connaissance approfondie et grande pratique de la langue parlée.

Les personnels concernés sont :

- a) Prime A** : personnels des groupes A et B des emplois ne relevant pas des filières ci-dessous.
- b) Prime A' (Langue anglaise exclusivement)** : personnels des groupes A et B des filières :
 - Commercial Vente
 - Commercial Support
 - Commercial Fret
 - Vente Fret
 - Commercial Escale
 - Technicien escale opérationnel
 - Technicien support exploitation
 - Support exploitation
 - Leader Commercial Escale
 - Trafic
 - Maîtrise d'encadrement commercial
 - Maîtrise d'encadrement vente Fret
 - Maîtrise d'encadrement Fret
 - Maîtrise d'encadrement Exploitation

2.2. Prime B

Conversation ou traduction écrite d'une langue étrangère en français (version).

Les personnels concernés sont :

- a) **Première langue étrangère** : personnels des groupes A et B à l'exception des agents appartenant aux filières citées en 2.1.b) pour lesquels la langue anglaise est la 1^{ère} langue étrangère.
- b) **Langue étrangère en sus de la première** : personnels des groupes A et B sans exception.

2.3. Prime C

Lecture d'une langue étrangère et travaux de frappe et de classement dans la langue considérée.

Les personnels concernés sont les salariés des groupes A et B de la filière Secrétariat.

3. Conditions d'attribution

Les conditions suivantes doivent être remplies simultanément :

- a) La langue faisant l'objet de la prime doit être reconnue utile à la Compagnie dans le service considéré, conjointement par la Direction des Ressources Humaines et la Direction fonctionnelle intéressée. En principe, seules peuvent être reconnues utiles les langues anglaise, allemande, espagnole, italienne, portugaise et russe. Toutefois, la Direction des Ressources Humaines et la Direction fonctionnelle intéressée peuvent conjointement reconnaître, à titre exceptionnel, cette qualité à toute autre langue étrangère.
- b) La langue doit être reconnue comme utilisée fréquemment dans le service considéré, conjointement par la Direction des Ressources Humaines et la Direction du centre intéressé.

Les primes sont attribuées selon deux taux différents en fonction de leur fréquence d'utilisation :

- Taux 1 : utilisation « grande fréquence » (utilisation journalière au moins égale à 40 % de l'activité totale),

Convention Personnel au sol

- Taux 2: utilisation « moyenne fréquence ».

En règle générale, le taux 2 est attribué pour les langues utilisées en sus de la première.

c) la langue doit être maîtrisée avec un niveau suffisant, contrôlé selon des normes d'examen définies par la Direction des Ressources Humaines

- Primes A, A' et C :
 - salariés ayant obtenu la note minimum 15 sur 20.
- Prime B :
 - pour la conversation ou version en anglais, personnels ayant obtenu la note minimum 10 sur 20 qui correspond à l'appréciation "comprend bien, peut tenir une conversation permettant notamment de traiter tous les cas courants dans le cadre de son activité";
 - pour la conversation ou version dans les langues autres que l'anglais, aux salariés ayant obtenu la note minimum 12 sur 20.

d) les primes A, A', B et C ne sont pas cumulables pour une même langue.

e) pour l'attribution de la prime A', les conditions a) et b) sont réputées automatiquement remplies pour les salariés en contact avec la clientèle ou avec des personnels de compagnies étrangères (la condition définie en c) restant applicable).

4. Montants mensuels au 01.07.11

Primes A et C :

<i>taux 1</i>	<i>taux 2</i>
99,77 €	38,08 €

Prime A'

<i>taux 1</i>
50,41 €

Prime B

<i>taux 1</i>	<i>taux 2</i>
50,41 €	24,84 €

Convention Personnel au sol

5. Contrôle

Le contrôle des connaissances, dont l'opportunité est laissée à l'initiative de la Direction locale, est organisé par le Service du Personnel gestionnaire concerné.

Le responsable hiérarchique vérifie périodiquement l'utilité et la fréquence d'utilisation des langues faisant l'objet de l'attribution de primes.

*

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION
CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET
DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 2 : Primes

ANNEXE 2.3 - Prime de maniement de Fonds (Taux 2)

1. Champ d'application

France métropolitaine et Départements d'Outre-Mer.

2. Conditions d'attribution

Taux 1

Cf. Annexe 2.10 : Prime de maniement de Fonds (Taux 1)

Taux 2

Tenir un journal de caisse avec manipulation de fonds (espèces, chèques ou C.B.) et être classé dans un emploi de la filière Economie et Finances.

3. Modalités d'attribution

La détermination des postes ouvrant droit au paiement de la prime de maniement de fonds ainsi que le taux à attribuer sont du ressort de la Direction des Affaires Financières sur proposition des responsables hiérarchiques.

Cette prime, destinée à couvrir les risques d'erreur de caisse, peut être réduite ou supprimée pendant un ou plusieurs mois en fonction de l'importance de l'erreur.

4. Bénéficiaires du taux 2

Postes de caissier tenant soit une "caisse espèces" soit une "caisse principale".

Convention Personnel au sol

5. Montant mensuel au 01.07.11

<i>Taux 2</i>
74,39 €

*

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION
CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET
DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 2 : Primes

ANNEXE 2.4 - Travaux de frappe en langue anglaise ou dans une autre langue le cas échéant

1. Champ d'application

France métropolitaine et Départements d'Outre-Mer.

2. Conditions d'attribution

Personnel de toutes filières des groupes A et B effectuant de manière habituelle des travaux nécessitant l'utilisation de la langue anglaise (ou d'une autre langue le cas échéant) tels que frappe dactylographique, lecture de documents divers, rédaction simple et répétitive lorsque ces travaux représentent une part au moins égale à 40 % de l'activité totale.

Le paiement de la prime est subordonné à la réussite à un test de connaissances adapté au type d'utilisation.

Cette prime "de tâches spéciales" ne doit pas être confondue avec la prime de langue C définie dans l'annexe 2.2.

3. Montant mensuel au 01.07.11

20,38 €

*

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION
CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET
DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 2 : Primes

ANNEXE 2.5 - Conduite de véhicule à titre exceptionnel

1. Champ d'application

Direction Générale Industrielle

2. Conditions d'attribution

Assistants de maintenance avion appelés à conduire des véhicules à moteur immatriculés alors que cette tâche n'est pas leur activité principale. Cette prime est réglée pour chaque journée de travail au cours de laquelle l'activité de conduite a été exercée.

3. Bénéficiaires

Les bénéficiaires sont désignés par le Directeur de la Direction Générale Industrielle ou son représentant sur proposition de la hiérarchie.

4. Montant au 01.07.11

Taux journalier
0,96 €

*

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION
CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET
DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 2 : Primes

ANNEXE 2.6 - Chefs chauffeurs

1. Champ d'application

France métropolitaine et Départements d'Outre-Mer.

2. Bénéficiaires

Chefs chauffeurs.

3. Montant mensuel au 01.07.11

91,36 €

*

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION
CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET
DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 2 : Primes

ANNEXE 2.7 - Prime de décalage repas

1. Champ d'application

France métropolitaine.

2. Conditions d'attribution

La prime est attribuée aux salariés des groupes A et B en horaires non continus qui, par suite des nécessités du service, ne peuvent bénéficier de la coupure du repas à l'heure prévue.

Le cas des horaires continus et/ou comportant une amplitude importante est traité à l'article 1.7 du chapitre 1 du Titre 3.

3. Modalités d'attribution

Versement automatique :

Dans les services (division, section ou groupe) désignés par la Direction locale, où l'heure des repas ne peut être prédéterminée en raison de la nature du travail ou de circonstances momentanées, la prime est versée systématiquement au personnel sur la base de 1 fois le montant de la prime par journée de travail effectif.

Versement occasionnel :

Dans le cas où une équipe ou un groupe de salariés est obligé occasionnellement, à la demande de son responsable, de décaler l'heure de son repas d'au moins un service de cantine, ou d'une durée équivalente, soit environ une heure, les salariés intéressés bénéficient d'une prime de décalage de repas pour chaque décalage survenu en sus des 3 premiers au cours d'un mois calendrier.

Convention Personnel au sol

4. Montant

Le montant journalier de la prime est égal à 1/2 heure du salaire fixe du bénéficiaire (taux H100).

Des dispositions particulières sont prévues pour le personnel des délégations Paris Ile de France et Régions Françaises.

*

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION
CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET
DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 2 : Primes

ANNEXE 2.8 - Prime d'intempéries en escale

1. Champ d'application

France métropolitaine et Départements d'Outre-Mer.

2. Conditions d'attribution

Cette prime est versée aux personnels des groupes A et B pour les seules heures de travail en piste. Cependant lorsqu'un bénéficiaire exerce 50 % ou plus de son activité en piste durant un mois donné, il n'est pas tenu un décompte exact des heures d'attribution et la prime est versée à un taux mensuel.

Taux A :

Les personnels bénéficiaires du taux A sont ceux qui occupent des emplois qui, lorsqu'ils sont remplis en escale couvrent des activités exercées sur les avions en piste, essentiellement à l'extérieur :

- personnels des filières "entretien aéronautique",
- personnels des équipes de manutention (filiale "assistance maintenance" exclusivement),
- agents de service Avion et agents escale avion lorsque ces derniers effectuent des tâches d'assistance au sol des avions en escale,
- salariés encadrant ces personnels ou coordonnant leur activité.

Taux B :

Les salariés bénéficiaires du taux B sont ceux qui occupent des emplois qui, lorsqu'ils sont remplis en escale couvrent des activités, au service de l'avion, mais ne nécessitant pas une présence continue à l'extérieur des appareils et se déroulant principalement en milieu protégé (cabine de l'avion, tracteur, etc.) :

- agents service hôtelier et personnels support cabine,

Convention Personnel au sol

- salariés de la filière chauffeurs convoyeurs avion et agents service avion ne faisant pas d'assistance au sol,
- agents d'escale commercial assurant l'accueil des passagers lorsque cet accueil est fait sur la piste.

La galerie bagages d'Orly est assimilée à la piste afin de permettre l'interchangeabilité des postes.

3. Bénéficiaires

Les bénéficiaires sont ceux qui occupent des emplois qui, lorsqu'ils sont remplis en escale couvrent des activités exercées sur avions en piste, essentiellement à l'extérieur :

- Personnels des filières « entretien aéronautique », filière exploitation fret
- Agents Service Avion lorsque ces derniers effectuent des tâches d'assistance au sol et de chargement en escale.
- Par assimilation, sont également bénéficiaires de cette prime les Mécaniciens et Assistants de Maintenance intervenant en piste sur les matériels de servitude.

La piste comprend les zones de parking avions en escale et les aires de stationnement extérieur des avions à la Direction Générale Industrielle

Lorsqu'un bénéficiaire exerce alternativement son activité en piste et dans les hangars avions, le temps passé au hangar est retenu pour 25 % de sa durée.

4. Montants au 01.07.11

Taux horaire :

Taux A	Taux B
0,335 €	0,135 €

Taux mensuel :

Taux A	Taux B
50,80 €	20,48 €

*

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION
CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET
DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 2 : Primes

ANNEXE 2.9 - Prime d'instruction

1. Champ d'application

France métropolitaine et Départements d'Outre-Mer.

2. Bénéficiaires

Personnels des groupes A, B, C.T.E et C.G.1 qui, intégrés dans un organisme spécialisé dans l'instruction remplissent à temps complet des tâches d'instructeur impliquant l'instruction proprement dite, assurée dans le cadre de stages ou de cours, la préparation des cours et interventions et l'utilisation de supports pédagogiques (à l'exception, toutefois, du personnel effectuant l'instruction sur engins mécaniques et électroniques qui fait l'objet de dispositions particulières).

Les cas des instructeurs qui bénéficient, au titre d'un emploi précédent, d'une rémunération spécifique maintenue (points additionnels ou prime personnelle) doivent être soumis à la Direction des Ressources Humaines qui apprécie s'il y a lieu de leur attribuer le bénéfice de la prime d'instruction et, le cas échéant, dans quelles limites.

3. Modalités d'attribution

La prime est attribuée mensuellement, sur décision du responsable hiérarchique, en fonction de la charge et de la nature du travail effectué par les intéressés au cours du ou des mois précédents pour l'un des taux indiqués ci-après.

Elle est donc versée avec un mois de décalage.

Il est précisé que le taux maximum pouvant être attribué à un instructeur appartenant au groupe C.T.E. et C.G.1 est le taux 2, et que, pour les autres instructeurs, le taux 3 ne peut être dépassé qu'exceptionnellement.

Les personnels des groupes B et C qui accomplissent une activité d'instruction en dehors de leurs tâches habituelles peuvent percevoir une prime d'instruction. Cette prime est attribuée à condition que l'activité d'instruction ait été accomplie pendant une durée au moins égale à 151,67 heures ; cette durée est appréciée au cours d'une période de référence qui s'étend du 1^{er} octobre au 30 septembre. Au-delà de ce seuil de

Convention Personnel au sol

déclenchement, la prime est attribuée mensuellement au prorata des heures d'instruction effectuées ; le salarié ne perçoit donc la prime d'instruction complète que s'il exerce au cours du mois considéré une activité d'instruction égale à 151,67 heures. Les bénéficiaires de cette prime doivent soit être intégrés dans un organisme spécialisé dans l'instruction, soit exercer leur activité sous le contrôle de ce dernier ou, s'il fait défaut, du commandement de l'organisme auquel ils appartiennent.

4. Montants mensuels au 01.07.11

Taux 0	Taux 1	Taux 2	Taux 3	Taux 4
	47,73 €	80,29 €	119,98 €	176,50 €

*

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION
CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET
DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 2 : Primes

ANNEXE 2.10 - Prime de maniement de fonds (taux 1)

1. Champ d'application

France métropolitaine et Départements d'Outre-Mer.

2. Conditions d'attribution

Taux 1

Consacrer en permanence une partie de son activité à la manipulation de fonds (espèces, chèques, C.B.) nécessitant l'établissement de documents comptables.

Taux 2

Cf. Annexe 2.3 Prime de maniement de fonds (Taux 2)

3. Modalités d'attribution

La détermination des postes ouvrant droit au paiement de la prime de maniement de fonds ainsi que le taux à attribuer sont du ressort de la Direction des Affaires Financières sur proposition des responsables hiérarchiques.

Le taux 1 n'est réglé qu'à celui qui tient le poste désigné et au prorata du temps de présence effective.

Cette prime, destinée à couvrir les risques d'erreur de caisse, peut être réduite ou supprimée pendant un ou plusieurs mois en fonction de l'importance de l'erreur.

4. Bénéficiaires du taux 1

Personnels procédant à des opérations de caisse : personnels des comptoirs, agences et tout point de vente.

Convention Personnel au sol

5. Montant mensuel au 01.07.11

Taux 1
40,41 €

*

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION
CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET
DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 2 : Primes

ANNEXE 2.11 - Prime de vol du Personnel au Sol

1. Champ d'application

France métropolitaine et Départements d'Outre-Mer.

2. Bénéficiaires

La Fonction de contrôleur donne droit à la prime lorsque le contrôleur effectue les vols suivants:

- Taux A : sortie de grande visite, réception avions neufs,
- Taux B : autres vols techniques.

Sont assimilés à des vols "sortie de grande visite" les vols "d'utilisation" (contrôle de fonctionnement d'appareils, réglages... durant un vol commercial) d'une durée supérieure à 6 heures. Les vols d'utilisation d'une durée inférieure ou égale à 6 heures sont assimilés aux autres vols techniques.

3. Modalités d'attribution

Le droit au paiement de la prime est subordonné à la délivrance, avant le vol, d'un ordre de déplacement. Ces ordres sont signés :

- dans les directions, au niveau du sous-directeur (ou adjoints) ou par délégation par le responsable hiérarchique.
- dans les centres, délégations ou par le chef du service Entretien.

Pour les vols d'utilisation, le temps de vol est décompté depuis le moment où l'aéronef commence à se déplacer par ses propres moyens en vue d'accéder à la piste de départ jusqu'au moment où il s'immobilise à la fin du vol (block to block) ; dans le cas où le vol comprend plusieurs étapes, la durée de vol à prendre en considération est la durée globale des heures de vol effectuées au cours de la mission et non chaque étape prise isolément.

Convention Personnel au sol

4. Montants au 01.07.11

Taux A	FONCTION DE CONTROLEUR	FONCTION DE CONTROLEUR PRINCIPAL
B777 -B747 – A380 - A340 - C135	83,15 €	106,94 €
A300 - A310 - A330 - DC8 - DC10 - B767	72,05 €	92,63 €
A319 - A320 - A321 - B727 - B737	60,99 €	77,41 €
Avions à hélices : C160 - F27 - ATR 42/72	51,15 €	62,23 €

Taux B	Les taux B correspondent à la moitié des taux A.
--------	---

*

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION
CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET
DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 2 : Primes

ANNEXE 2.12 - Prime compensatrice du personnel des métiers du commissariat

1. Champ d'application

France métropolitaine.

2. Conditions d'attribution

La prime est attribuée au personnel des métiers du commissariat bénéficiant habituellement de l'avantage nourriture soit lorsqu'il n'a pu être nourri pendant ses journées de travail par suite de circonstances matérielles, soit pendant les congés annuels, les congés spéciaux et les absences avec solde.

3. Modalités d'attribution

La prime est attribuée sur décision du responsable hiérarchique pour le nombre de jours où l'intéressé aurait effectivement travaillé, compte tenu de son horaire de travail s'il avait assuré son service normalement. Elle n'est pas payée pendant les absences sans solde.

4. Montant

Pour chaque repas, la prime est égale au montant du "minimum garanti" visé à l'article L 141-8 du Livre 1^{er} du Code du travail.

*

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION
CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET
DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 2 : Primes

ANNEXE 2.13 - Prime d'insalubrité

1. Champ d'application

France métropolitaine et Départements d'Outre-Mer.

2. Conditions d'attribution

Les primes d'insalubrité sont attribuées aux salariés des groupes A et B par poste de travail occupé de manière habituelle:

- lorsque les conditions de travail ne permettent pas d'utiliser des moyens de protection parfaitement efficaces,
- lorsque le salarié dispose de moyens de protection efficaces mais particulièrement gênants.

Elles ne sont versées que pour les seules heures de travail effectuées à la tâche insalubre.

Elles sont déterminées, compte tenu de la nocivité des produits employés ou respirés ainsi que de l'efficacité et de l'inconfort des moyens de protection selon le tableau ci-après :

3. Critères

<i>Taux</i>	<i>Critères</i>
A	Travaux d'étanchéité (masticage) à l'intérieur des réservoirs de structure.
B	Nocivité notable ou moyens de protection d'une efficacité imparfaite, ou très gênants.
C	Nocivité faible ou moyens de protection efficaces mais gênants.

L'octroi de la prime est subordonné à l'utilisation des moyens de protection mis à la disposition des intéressés.

Convention Personnel au sol

4. Modalités d'attribution

Les primes d'insalubrité sont attribuées sur proposition du directeur, chef de centre ou délégué et après avis d'une commission constituée comme suit :

- le directeur, chef de centre, délégué,
- le médecin du travail,
- un représentant du personnel au Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail ou, lorsque ce Comité n'existe pas, un délégué du personnel.

Le directeur, chef de centre, délégué peut se faire accompagner éventuellement d'un conseiller technique.

Les propositions sont transmises à la Direction du Personnel qui prend la décision.

5. Montants au 01.07.11

(taux horaire)

Taux A	Taux B	Taux C
0,552 €	0,275 €	0,184 €

*

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION
CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET
DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 2 : Primes

ANNEXE 2.14 - Prime Ponctuelle d'Intervention Activité Moteur

1. Champ d'application

Activité Moteur de la Direction Générale Industrielle.

2. Bénéficiaires

Mécaniciens et Techniciens de l'Activité Moteur de Direction Générale Industrielle travaillant en atelier, et appelés à effectuer des interventions ponctuelles sur avion à l'escale.

3. Montant au 01.07.11

Taux à la vacation : **3,55 €**

*

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION
CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET
DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 3 : Indemnités

ANNEXE 3.1 - Indemnité de panier

1. Champ d'application

France métropolitaine et Départements d'Outre-Mer.

2. Taux et conditions d'attribution

2.1. Taux normal

Une indemnité de panier est attribuée lorsque sont réunies les conditions de la prise en compte de la coupure de repas, telles que définies dans la présente convention, c'est-à-dire pour chaque vacation relevant de la journée de service continue ou assimilée.

Cette indemnité est versée au taux normal.

2.2. Taux majorés

Certaines situations entraînent le versement d'un taux majoré dans les conditions suivantes :

a) Taux majoré 1 (1 fois et demie le taux normal) :

- les vacations comportant un travail effectif entre 0 h et 2 h ; les vacations se terminant après 0 h ou commençant avant 2 h.

b) Taux majoré 2 (1 fois et demie le taux normal) :

- les vacations subissant une prolongation imprévue au-delà de 13 h ou au-delà de 20 h, lorsqu'un repas gratuit n'a pu être fourni par un restaurant du personnel.

Convention Personnel au sol

c) Taux majoré 3 :

- salariés du groupe A effectuant au moins 3 heures 45 de travail pendant la période comprise entre 18 h et 6 h.
- salariés du groupe B effectuant au moins 4 heures de travail pendant la période comprise entre 18 h et 6 h.

2.3. Non cumul des différents taux d'indemnité

Si plusieurs des circonstances ouvrant droit à l'attribution d'une indemnité sont réunies, il ne peut y avoir cumul entre les différents taux d'indemnité de panier. C'est l'indemnité dont le montant est le plus élevé qui est versée.

3. Montants

Le taux normal et les taux majorés 1 et 2 suivent les augmentations générales de salaires appliquées à la valeur de référence du point Air France.

Le taux majoré 3 est revalorisé selon les dispositions prévues par la CCNTA.

Les montants sont les suivants :

	01/11/2022	01/11/2022	01/01/2022
	Taux normal	Taux majorés 1 et 2	Taux majoré 3
Métropole	2,87 €	4,31 €	6,70 €
Départements d'Outre-Mer	4,27 €	6,40 €	6,70 €

*

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION
CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET
DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 3 : Indemnités

ANNEXE 3.2 - Indemnité compensatrice d'absence de « cantine »

1. Champ d'application

France métropolitaine et Départements d'Outre-Mer.

2. Conditions d'attribution

Le personnel qui ne peut prendre ses repas du midi ou du soir dans un restaurant d'entreprise ou un restaurant interentreprises pratiquant des tarifs comparables, en l'absence de ces derniers ou en raison de leur non fonctionnement, bénéficie d'une indemnité dite "compensatrice d'absence de cantine". Cette disposition s'applique aux salariés travaillant un jour de semaine, un dimanche ou un jour férié, en horaire continu ou non, sous réserve que la vacation ait une durée minimale de cinq heures dont au moins une heure et demie de travail dans l'une ou l'autre des plages de repas, celles-ci étant comprises respectivement entre 11/14 heures et 18/21 heures.

Il ne peut être versé qu'une seule indemnité compensatrice d'absence de « cantine » au cours d'une même journée de travail.

3. Montant au 01.11.2022

7,38 €

Le montant de l'indemnité compensatrice d'absence de « cantine » suit les augmentations générales de salaires appliquées à la valeur de référence du point Air France.

*

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION
CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET
DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 3 : Indemnités

ANNEXE 3.3 - Transport - Déplacements service

1. Champ d'application

France métropolitaine.

(Départements d'Outre-Mer : Cf. Annexe 3.6 - Transport - Domicile / Lieu de travail (Voiture individuelle))

2. Conditions d'attribution

Pour qu'un salarié puisse être indemnisé du fait de l'utilisation d'une voiture individuelle pour les besoins du service, les conditions suivantes doivent être remplies:

a) l'intéressé doit présenter la carte grise du véhicule utilisé et apporter la preuve :

- de la possession du permis de conduire,
- de la conclusion d'un contrat d'assurance du véhicule dont il est le conducteur principal comportant :
 - . pour les déplacements à caractère exceptionnel, au minimum l'assurance "déplacements privés et administratifs" (ou "privés, trajet domicile/travail") avec couverture illimitée des risques envers les tiers.
 - . pour les déplacements relevant de l'usage A et B ⁽¹⁾, respectivement l'assurance "usage privé, trajet-travail, déplacement de services entre sites Air France " et

¹ **Usage A** : Utilisation d'un véhicule pour les besoins de service avec des déplacements réguliers entre sites Air France (Orly, Roissy, Paris, Toulouse etc...). Les visites « clientèle » sont exclues ainsi que les déplacements en dehors de ces sites (sauf à titre exceptionnel ; ce caractère exceptionnel étant confirmé par Air France).

Usage B : Utilisation d'un véhicule pour des tournées de clientèle ou des déplacements en dehors des sites de l'entreprise de manière régulière.

Convention Personnel au sol

"usage privé, trajet-travail, déplacements services, visite de clientèle, d'agences, de succursales, d'établissements. "

La Compagnie prend en charge financièrement sous forme d'abondement, la partie supplémentaire des frais d'assurance liée aux trajets de service (usages A et B) dans la limite des conditions négociées avec la G.M.F. selon le barème défini à l'article 6.

Pour bénéficier de cet abondement, le salarié, conducteur principal du véhicule utilisé pour les besoins du service doit assurer celui-ci en conséquence, c'est-à-dire avec un usage autre que celui promenade-trajet/travail.

Il est précisé que les conséquences résultant d'un accident, les dommages subis ou causés, les pertes consécutives au vol, à l'incendie, etc. n'incombent pas à la Compagnie qui, d'une façon générale, est déchargée de toute responsabilité pouvant résulter de l'utilisation du véhicule du salarié.

- a) Le déplacement doit être effectué pour les besoins du service et sous réserve que le chef de service ait donné expressément l'ordre à l'intéressé d'utiliser le véhicule pour le déplacement en question ou son accord pour cette utilisation.
- b) L'intéressé doit demander l'indemnisation des kilomètres-service effectués le mois considéré, et donnant lieu à paiement, sur l'imprimé "D" (établi par la Direction des Ressources Humaines). (l'imprimé "E" doit également être renseigné lors de la première demande.)

Des dispositions spécifiques existent pour les déplacements supérieurs à trois mois ou présentant un caractère de régularité.

3. Montant de l'indemnisation

- a) L'indemnité calculée et versée mensuellement est égale au produit du taux de remboursement kilométrique en vigueur (Cf. Barème défini à l'article 6) par le nombre de kilomètres ouvrant droit à indemnisation. Ce nombre correspond au total des kilomètres effectués journalièrement ⁽²⁾. Si la distance quotidienne à effectuer excède 140 km, il doit être fait application de l'alinéa c) ci-après.

² Des dispositions particulières s'appliquent pour les déplacements service à l'intérieur des zones aéroportuaires pour les agents affectés dans les aéroports et à l'intérieur de Paris pour les salariés affectés à Paris (ou grandes villes de province).

Convention Personnel au sol

- b)** En cas d'indemnisation pour le trajet habituel domicile/lieu de travail telle que définie à l'annexe 3.6 Transport - Domicile/Lieu de travail (Voiture individuelle), il convient de procéder à un abattement de celle ci pour chaque jour indemnisé au titre du déplacement pour raison de service.
- c)** Si le kilométrage effectué un jour de déplacement excède 140 km, le chef de service doit confirmer la nécessité d'utiliser le véhicule personnel, par annotation de la demande d'indemnisation dont il est fait mention ci-dessus, mais en ayant tout d'abord, pour les déplacements de plus de 200 km, vérifié si le coût qui découle des conditions accordées aux personnels par les sociétés de location n'est pas inférieur à celui que représenterait un remboursement sur la base du taux « kilomètres-service » .

4. Cas particulier des attachés commerciaux

Des dispositions particulières existent pour ce type de personnel (cf. Annexe 3.4 – Transport – Déplacements service des attachés commerciaux).

5. Fausse déclaration

Toute fausse déclaration ayant pour résultat l'octroi d'indemnités de remboursement des frais de transport surévalués ou le non paiement de cotisations de Sécurité Sociale dues ou l'évaluation erronée des frais professionnels non soumis à l'impôt, entraînera pour le salarié, le paiement de tous rappels, majorations de retard et pénalités qui pourraient être appliquées à la Compagnie par les services de contrôle de l'URSSAF ou de la Direction Générale des Impôts, ainsi que le remboursement des sommes indûment perçues.

6. Barèmes

a) Abondement

	Formule de base (a)	Formules intermédiaires (b)	Formule complète (c)
Usage A			
- 7 CV / 7 CV	15,24 €	25,92 €	30,49 €
+ 7 CV	18,29 €	30,49 €	42,69 €
Usage B			
- 7 CV / 7 CV	30,49 €	45,73 €	60,98 €
+ 7 CV	38,11 €	53,36 €	91,47 €

(a) : Responsabilité civile, garantie du conducteur, défense pénale et recours, assistance.

(b) : (a) + bris de glace, vol, incendie.

(c) : (a) + (b) + dommages accidents.

b) Taux kilométriques au 01.04.2018

VEHICULES		TAUX KILOMETRIQUES
Cat.	Types	Déplacements/service
C	Tous véhicules automobiles	0,3553 €*
D	Motocyclette (+ de 125 cm ³) cf. article 3 – Annexe 3.6.	0,3553 €*
E	Véломoteur (de 50 à 125 cm ³) cf. article 3 – Annexe 3.6.	0,1815 €
F	Cyclomoteur (- de 50 cm ³) cf. article 4 – Annexe 3.6.	0,0928 €

*porté à 0.3837 € à partir du 1^{er} avril 2022 et jusqu'au mois suivant l'ouverture de la prochaine négociation annuelle relative aux salaires

*

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION

CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 3 : Indemnités

ANNEXE 3.4 - Transport - Déplacements service des attachés commerciaux

1. Champ d'application

France métropolitaine.
Départements d'Outre-Mer.

2. Conditions d'attribution

Pour qu'un salarié puisse être indemnisé du fait de l'utilisation régulière et intensive ⁽¹⁾ d'une voiture individuelle pour les besoins du service, les conditions suivantes doivent être remplies:

a) L'intéressé doit présenter la carte grise du véhicule utilisé et apporter la preuve :

- de la possession du permis de conduire,
- de la conclusion d'un contrat d'assurance du véhicule dont il est le conducteur principal comportant l'assurance " usage privé, trajet-travail, déplacements services, visite de clientèle, d'agences, de succursales, d'établissements "ou" usage professionnel ".

La Compagnie prend en charge financièrement sous forme d'abondement, la partie supplémentaire des frais d'assurance liée aux trajets de service dans la limite des conditions négociées avec la G.M.F. Cf. selon le barème défini à l'article 5, « usage B ».

Il est précisé que les conséquences résultant d'un accident, les dommages subis ou causés, les pertes consécutives au vol, à l'incendie, etc. n'incombent pas à la Compagnie qui, d'une façon générale, est déchargée de toute responsabilité pouvant résulter de l'utilisation du véhicule personnel du salarié.

¹ - La fréquence de déplacements est de l'ordre d'au minimum un jour sur deux.
- Le kilométrage annuel doit être supérieur à 10 000 km.
- Il devra y avoir examen de la situation en cas de kilométrage supérieur à 20 000 km.
- Au-delà de 25 000 kilomètres par an, et lorsque plus de la moitié des jours de travail est consacrée à des « déplacements services », il pourra être opté pour la location d'un véhicule

Convention Personnel au sol

- b) Le déplacement doit être effectué pour les besoins du service et sous réserve que le chef de service ait donné expressément l'ordre à l'intéressé d'utiliser le véhicule pour le déplacement en question ou son accord pour cette utilisation.
- c) L'intéressé doit demander chaque mois l'indemnisation des kilomètres-service effectués, et donnant lieu à paiement, sur l'imprimé prévu à cet effet. (l'imprimé "E" doit également être renseigné lors de la première demande.)

3. Montant de l'indemnisation

- a) L'indemnité calculée et versée mensuellement est égale au produit du taux de remboursement kilométrique spécifique aux attachés commerciaux en vigueur par le nombre de kilomètres réellement effectués journalièrement.

Les jours ne comportant pas de visite clientèle sont indemnisés sur la base du kilométrage domicile/lieu d'affectation/domicile et dans les limites des plafonds prévues à l'annexe 3.6 – Transport Domicile/lieu de travail (Voiture individuelle).

- b) Elle est complétée par une somme forfaitaire appelée I.T.D. (Cf. barème défini à l'article 5) qui, maintenue en cas de congé annuel ou de maladie, subit des abattements en cas d'absence sans solde.

Cette indemnité se substitue à toute autre indemnité de transport telle que domicile/lieu de travail Cf. Annexe 3.6 Transport Domicile/lieu de travail (Voiture individuelle) et annexe 3.3 Transport – Déplacements service.

4. Fausse déclaration

Toute fausse déclaration ayant pour résultat l'octroi d'indemnités de remboursement des frais de transport surévalués ou le non paiement de cotisations de Sécurité Sociale dues ou l'évaluation erronée des frais professionnels non soumis à l'impôt, entraînera pour le salarié, le paiement de tous rappels, majorations de retard et pénalités qui pourraient être appliquées à la Compagnie par les services de contrôle de l'URSSAF ou de la Direction Générale des Impôts, ainsi que le remboursement des sommes indûment perçues.

Convention Personnel au sol

5. Barème au 01.04.2018

a) Abondement

	Formule de base (a)	Formules intermédiaires (b)	Formule complète (c)
Usage A			
- 7 CV / 7 CV	15,24 €	25,92 €	30,49 €
+ 7 CV	18,29 €	30,49 €	42,69 €
Usage B			
- 7 CV / 7 CV	30,49 €	45,73 €	60,98 €
+ 7 CV	38,11 €	53,36 €	91,47 €

(a) : Responsabilité civile, garantie du conducteur, défense pénale et recours, assistance.

(b) : (a) + bris de glace, vol, incendie.

(c) : (a) + (b) + dommages accidents.

b) Indemnisation

Taux kilométrique	I.T.D.mensuelle (Indemnité Transport Démarcheurs)
5 CV : 0,2969 €	98,18 €
6 CV : 0,3156 €	98,18 €
7 CV : 0,3353 €	98,18 €

*

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION

CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 3 : Indemnités

ANNEXE 3.5 - Transport - Domicile/Lieu de travail (Transport en commun)

1. Champ d'application

France métropolitaine.

2. Principe

La prise en compte des frais de transport en commun concerne tout titre d'abonnement à nombre de voyages limité ou illimité, mensuel ou plurimensuel, voire hebdomadaire, s'il n'existe pas de titre d'abonnement mensuel financièrement plus avantageux.

Le remboursement des frais de transport en commun est accordé à l'ensemble du personnel dans les conditions suivantes :

3. Carte Orange

Les personnels habitant Paris ou la région parisienne et y travaillant peuvent se faire rembourser la carte orange.

a) Montant mensuel du remboursement

Les taux sont fixés par la Direction des Ressources Humaines et sont basés sur la valeur du coupon de carte orange mensuelle ou annuelle.

b) Modalités d'attribution

Pour obtenir le bénéfice de cette indemnité, le salarié doit remplir et faire parvenir à son service de personnel une demande de remboursement de carte orange établie sur l'imprimé "F" (établi par la Direction des Ressources Humaines) et comportant une déclaration sur l'honneur valant justification de l'utilisation de la carte orange. Les indications portées sur la demande d'attribution, notamment en ce qui concerne le nombre de zones que comporte le trajet domicile-lieu de travail effectué dans le temps le plus court, servent à déterminer le montant du remboursement mensuel à allouer.

Convention Personnel au sol

Cette demande doit être renouvelée par la suite, selon les mêmes règles, soit à l'occasion d'une modification des conditions ayant motivé l'attribution, soit au moins une fois par an.

c) Cas de suppression

Coupon annuel

- L'absence programmée ou prévisible, quel qu'en soit le motif, d'une durée égale ou supérieure à deux mois comptés du 1^{er} du mois suivant l'arrêt, entraîne la suspension du versement de l'indemnité pour chacun des mois calendrier compris dans cette absence.
 - L'absence pour raison de santé, constituée de prolongations successives et dont le terme n'est pas prévisible entraîne la suspension du versement de l'indemnité, à partir du 1^{er} du mois qui suit une période d'absence de 2 mois, pour chacun des mois calendrier décomptés à partir de cette date.

Coupon mensuel

- L'absence programmée ou prévisible, quel qu'en soit le motif, d'une durée égale ou supérieure à trois semaines entraîne la suspension du versement de l'indemnité pour chacun des mois calendrier compris dans cette absence.
- L'absence pour raison de santé, constituée de prolongations successives et dont le terme n'est pas prévisible entraîne la suspension du versement de l'indemnité, à partir du 1^{er} du mois qui suit l'absence, pour chacun des mois calendrier décomptés à partir de cette date.

Le salarié devra conserver tous les coupons / reçus de titre de transport en cas de contrôle de l'URSSAF.

4. Autres transports en commun

Les personnels habitant la région parisienne qui n'ont pas la possibilité de bénéficier de la carte orange et les personnels habitant la province, peuvent se faire rembourser leur titre d'abonnement aux transports en commun.

a) Montant mensuel du remboursement

L'indemnité correspond aux frais de transport réellement engagés dans la limite d'un plafond correspondant à 2 fois la valeur de la carte orange 5 zones, dont le taux figure dans les textes spécifiques établis par la Direction des Ressources Humaines.

Convention Personnel au sol

b) Modalités d'attribution

Les personnels susceptibles de bénéficier de cette indemnité doivent remplir et faire parvenir à leur service de personnel, une demande de remboursement de frais de transport établie sur l'imprimé "G" (cf. textes spécifiques établis par la Direction des Ressources Humaines) et comportant une déclaration sur l'honneur valant justification de l'utilisation d'un transport en commun.

Les indications portées sur la demande d'attribution permettant d'effectuer le trajet domicile-lieu de travail dans le temps le plus court, servent à déterminer le montant du remboursement mensuel à allouer.

Cette demande doit être renouvelée par la suite selon les mêmes règles, soit à l'occasion d'une modification des conditions ayant motivé l'attribution, soit au moins une fois par an.

Les absences pour congés annuels, déplacements pour motifs de service, ou absence sans solde, couvrant une période d'au moins trois semaines dans un mois, ainsi que toute absence avec solde couvrant une période d'un mois civil complet, entraînent la non prise en compte du mois considéré, dans le cas d'utilisation de titres de transport plurimensuel ou mensuel.

La présence au travail pour une période au moins égale à une semaine peut être indemnisée sur la base du titre hebdomadaire.

Les absences avec solde ou déplacements pour motifs de service couvrant une ou plusieurs semaines complètes, décomptées du lundi au dimanche, entraînent la non prise en compte de la ou des semaines considérées dans le calcul de l'indemnité mensuelle due, dans le cas d'utilisation de titre d'abonnement hebdomadaire.

Le salarié devra conserver tous les coupons / reçus de titre de transport en cas de contrôle de l'URSSAF.

5. Fausse déclaration

Toute fausse déclaration ayant pour résultat l'octroi d'indemnités de remboursement des frais de transport surévalués ou le non paiement de cotisations de Sécurité Sociale dues ou l'évaluation erronée des frais professionnels non soumis à l'impôt, entraînera pour le salarié, le paiement de tous rappels, majorations de retard et pénalités qui pourraient être appliquées à la Compagnie par les services de contrôle de l'URSSAF ou de la Direction Générale des Impôts, ainsi que le remboursement des sommes indûment perçues.

6. Salariés à temps partiel

Les dispositions générales visées dans cette annexe s'appliquent aux salariés à temps partiel dont l'activité hebdomadaire est égale ou supérieure à 16 heures.

*

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION
CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET
DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 3 : Indemnités

ANNEXE 3.6 - Transport - Domicile / Lieu de travail (Voiture individuelle)

FRANCE METROPOLITAINE

1. Utilisation d'une voiture individuelle pour rejoindre un moyen de transport en commun

Les conditions d'indemnisation visées aux articles 2 et 3 ci-après sont applicables dans la limite de 10 km/jour (aller et retour) pour les salariés qui utilisent les transports en commun et sont conduits à rejoindre la station ⁽¹⁾ la plus proche avec une voiture individuelle (distance supérieure à 1 km).

Dans ce cas, les imprimés "C" et "E" établis par la Direction des Ressources Humaines, devront être complétés.

2. Utilisation d'une voiture individuelle pour se rendre du domicile au lieu de travail

2.1. Conditions d'attribution

L'utilisation d'une voiture individuelle pour effectuer le trajet domicile/lieu de travail (Paris intra-muros excepté) est indemnisée dans les cas suivants :

- a)** personnel handicapé,
- b)** personnel travaillant dans une plage horaire ne permettant pas l'accès aux transports en commun,
- c)** personnel pour lequel l'utilisation des transports en commun entraîne :
 - . soit un temps de trajet AR de 2h15 ou plus, alors que l'utilisation d'une voiture le réduit d'au moins 1/3,
 - . soit un allongement de 75 % ou plus de la distance domicile-lieu de travail et retour du fait de l'utilisation de la voiture personnelle pour rejoindre la station la plus proche,
- d)** personnel n'entrant pas dans le cadre des cas ci-dessus mais utilisant une voiture.

Le régime de cotisations sociales diffère selon les différents cas ci-dessus.

¹ A l'exception des stations du réseau urbain de métro et des autobus

Convention Personnel au sol

Le salarié doit pouvoir présenter à la demande des services fiscaux et de l'URSSAF tous justificatifs d'entretien du véhicule, prouvant son utilisation.

Situation particulière des conjoints Compagnie

Lorsque les conjoints travaillent à la Compagnie au même lieu et sont soumis aux mêmes horaires, l'indemnité n'est attribuée qu'à un seul des deux. Toutefois, une seconde indemnité peut être accordée lorsqu'ils déclarent utiliser deux véhicules et travaillent dans des lieux ou selon des horaires différents, les conditions d'attribution et les justificatifs prévus aux alinéas précédents devant être réunis.

2.2. Modalités d'attribution

Tous les personnels susceptibles de bénéficier de cette indemnité doivent remplir et faire parvenir à leur service de personnel, une demande d'indemnité de voiture à l'aide des imprimés ci-après correspondant à leur situation :

- imprimés A et E : personnels affectés en dehors de Paris,
- imprimés B et E : personnels affectés à Paris (intra-muros)

Ces demandes doivent être renouvelées annuellement selon les mêmes règles et à l'occasion d'une modification des conditions ayant motivé l'attribution

2.3. Documents à fournir

Pour que le salarié puisse être indemnisé du fait de l'utilisation d'un véhicule pour se rendre de son domicile au lieu de travail, les conditions suivantes doivent être remplies :

L'intéressé doit présenter la carte grise du véhicule et apporter la preuve :

- de la possession du permis de conduire,
- de la conclusion d'un contrat d'assurance du véhicule comportant la clause « conducteur principal ⁽²⁾ » et au minimum l'assurance « déplacements privés et administratifs » ou « promenades et affaires » avec couverture illimitée envers les tiers.

Les agents habitant au-delà de 90 km A/R, devront également chaque année, fournir au service du personnel, les justificatifs tels que prévus à l'article 2.1.

2.4. Montant de l'indemnisation

L'indemnisation est déterminée d'après la formule suivante :

$$I = K \times n \times D$$

² Certaines Compagnies d'assurances couvrent l'utilisation du véhicule du conjoint (ou concubin) lorsque les deux véhicules sont assurés par le même assureur

Convention Personnel au sol

- **K** est le taux de remboursement kilométrique,
- **D** est la distance réelle (³) aller et retour, effectuée en voiture entre le domicile et le lieu de travail plafonnée à :

- . 10 km lorsque l'utilisation répond aux dispositions exposées à l'article 1. ci-dessus,
- . 90 km dans les autres cas, étant précisé que pour les personnels travaillant à Paris, il s'agit du kilométrage domicile-porte de Paris conduisant le plus directement au lieu de travail,

n est le nombre d'allers et retours effectués réellement durant le mois, seuls les jours effectivement travaillés donnant lieu à indemnisation.

3. Indemnités de motocyclette et de vélomoteur

Toutes les dispositions s'appliquant à l'indemnisation de voiture ci-dessus sont directement transposables aux indemnités :

- de motocyclettes, c'est-à-dire les véhicules à deux roues immatriculés, d'une cylindrée supérieure à 125 cm³ ;
- de vélomoteurs, c'est-à-dire les véhicules à deux roues immatriculés, d'une cylindrée inférieure ou égale à 125 cm³ et égale ou supérieure à 50 cm³.

Les taux de remboursement spécifiques à chacune de ces deux catégories de véhicules sont précisés dans le barème ci-après.

4. Indemnité de cyclomoteur

Les principes généraux concernant l'indemnité de cyclomoteurs, c'est-à-dire les véhicules à deux roues, d'une cylindrée inférieure à 50 cm³, sont identiques à ceux énoncés à l'article 3 qui précède.

Le taux de remboursement correspondant est indiqué dans le barème ci-après.

La production de l'attestation d'assurance du cyclomoteur est exigée pour ouvrir droit à indemnisation.

5. Fausse déclaration

Toute fausse déclaration ayant pour résultat l'octroi d'indemnités de remboursement des frais de transport surévalués ou le non paiement de cotisations de Sécurité Sociale dues ou l'évaluation erronée des frais professionnels non soumis à l'impôt, entraînera pour le salarié, le paiement de tous rappels, majorations de retard et pénalités qui pourraient être appliquées à la Compagnie l'entreprise par les services de contrôle de l'URSSAF ou de la Direction Générale des Impôts, ainsi que le remboursement des sommes indûment perçues-

³ Distance déclarée puis contrôlée d'après le barème retenu par la Direction des Ressources Humaines

6. Salariés à temps partiel

Les dispositions générales visées dans cette annexe s'appliquent aux salariés à temps partiel dont l'activité hebdomadaire est égale ou supérieure à 16 heures.

7. Barème

Taux kilométriques au 01.04.2018

VEHICULES		TAUX KILOMETRIQUES
Cat.	Types	Déplacements/lieu de travail ou station
C	Tous véhicules automobiles	0,2401 € *
D	Motocyclette (+ de 125 cm ³) cf. article 3	0,2401 € *
E	Vélocycle (de 50 à 125 cm ³) cf. article 3	0,1212 €
F	Cyclomoteur (- de 50 cm ³) cf. article 4	0,0628 €

*porté à 0.2593 € à partir du 1^{er} avril 2022 et jusqu'au mois suivant l'ouverture de la prochaine négociation annuelle relative aux salaires

DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Les personnels mutés dans les Départements d'Outre-Mer peuvent percevoir une indemnisation pour l'utilisation d'une voiture individuelle. Les taux applicables aux différents types de véhicules utilisés localement sont ceux de la France métropolitaine (sauf dispositions particulières, s'il y a lieu, fixées par la Direction des Ressources Humaines). Les règles générales d'attribution sont celles définies à l'annexe annexe 3.3 – Transport – Déplacements service et dans cette annexe.

Toutefois, la Direction locale a la compétence pour déterminer le kilométrage mensuel ouvrant droit à indemnisation en fonction des distances parcourues au titre du trajet domicile-lieu de travail et de l'utilisation du véhicule pour les besoins du service.

*

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION
CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET
DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 3 : Indemnités

ANNEXE 3.7 - Indemnité de démarchage

1. Champ d'application

France métropolitaine et Départements d'Outre-Mer.

2. Conditions et modalités d'attribution

L'indemnité est attribuée à certains personnels des groupes A et B pour compenser forfaitairement les dépenses qu'ils doivent obligatoirement engager pour entretenir des relations d'affaires ou de courtoisie avec des tiers privés ou des autorités officielles et qui ne donnent pas lieu à la prise en charge directe par la Compagnie ou aux remboursements sur justificatifs (péages, parcmètres,...)

Les personnels susceptibles de bénéficier d'une indemnité de démarchage sont :

- les attachés commerciaux

et lorsque les conditions locales et leur rôle le justifient :

- les chefs d'agence de la Direction Générale du Commercial France.

3.Montant mensuel au 01.07.11

143,58 €

*

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION
CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET
DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 3 : Indemnités

ANNEXE 3.8 - Indemnité de représentation

1. Champ d'application

France métropolitaine et Départements d'Outre-Mer.

2. Conditions et modalités d'attribution

L'indemnité de représentation est attribuée à certains personnels cadres pour couvrir forfaitairement les dépenses qu'ils sont amenés à engager dans l'exercice de leurs fonctions pour entretenir des relations d'affaires ou de courtoisie avec les tiers (autorités officielles, clientèles, agents de voyage, représentants des autres Compagnies, etc.) et qui ne donnent lieu ni à la prise en charge directe par la Compagnie au titre des frais de "publicité" ou des "frais de missions, réceptions, ou marketing", ni à l'attribution d'une autre indemnité spécifique (démarchage par exemple).

Les personnels susceptibles de bénéficier d'une indemnité de représentation sont, lorsque les conditions locales et leur rôle le justifient :

- les chefs d'agence cadres de la Direction Générale Commercial France
- les chefs de plateau cadres
- les chargés d'affaires
- les délégués fret locaux et fret régionaux
- les responsables de produits et attachés commerciaux fret Grands Comptes
- les chefs des ventes
- les négociateurs grands comptes

Les chefs d'escale peuvent exceptionnellement bénéficier d'une indemnité de représentation s'ils sont seuls à représenter la Compagnie sur le territoire considéré.

Convention Personnel au sol

3. Montant mensuel au 01.07.11

143,58 €

Dans un souci d'harmonisation, la Direction Générale du Commercial France doit être consultée préalablement à l'octroi d'une indemnité de représentation à un cadre affecté en métropole.

*

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION
CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET
DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 3 : Indemnités

ANNEXE 3.9 - Indemnité d'outillage

1. Champ d'application

France métropolitaine.

2. Conditions et modalités d'attribution

L'indemnité est attribuée sur décision du responsable hiérarchique aux personnels de menuiserie lorsque la Compagnie ne peut leur fournir l'outillage individuel nécessaire à l'exercice de leur profession.

L'indemnité n'est réglée que pour les heures réellement travaillées. Il en est tenu compte dans le calcul du montant de la majoration spéciale pour travail du 1^{er} mai.

3. Montant au 01.07.11

Taux horaire
0,189 €

*

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION
CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET
DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 3 : Indemnités

ANNEXE 3.10 - Indemnité d'outillage des dessinateurs

1. Champ d'application

France métropolitaine et Départements d'Outre-Mer.

2. Conditions et modalités d'attribution

L'indemnité est attribuée quelle que soit leur filière, sur décision, du responsable hiérarchique, aux dessinateurs, des groupes A et B qui fournissent eux-mêmes le matériel individuel nécessaire à l'exercice de leur profession.

3. Montant mensuel au 01.07.11

4,00 €

*

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION
CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET
DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 3 : Indemnités

ANNEXE 3.11 - Indemnité de blanchissage

1. Champ d'application

France métropolitaine et Départements d'Outre-Mer.

2. Conditions et modalités d'attribution

L'indemnité est attribuée sur décision du responsable hiérarchique aux personnels qui, sont dotés d'une blouse dont le blanchissage n'est pas pris en charge par la Compagnie.

Le bénéfice de l'indemnité de blanchissage est lié à l'obligation pour l'intéressé de porter régulièrement la blouse qui lui est attribuée.

3. Montant mensuel au 01.07.11

3,40 €

*

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION
CHAPITRE I : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET
DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Annexe 3 : Indemnités

ANNEXE 3.12 - Indemnités spéciales

1. Champ d'application

France métropolitaine et Départements d'Outre-Mer.

2. Conditions et modalités d'attribution

Des indemnités peuvent être attribuées par la Compagnie pour compenser forfaitairement les dépenses engagées par certains personnels dans l'exercice de leurs fonctions (par exemple, personnels chargés de l'obtention des passeports et visas).

Les indemnités sont attribuées sur décision de la Direction des Ressources Humaines qui en fixe le montant.

*

TITRE 5 : MUTATIONS -
CHAPITRE 2 : MUTATIONS EN FRANCE METROPOLITAINE

Annexe 4

ANNEXE 4.1- Indemnité de changement de lieu de travail

L'indemnité de changement de lieu de travail est calculée sur la base des kilomètres supplémentaires effectués par le salarié pour se rendre de son domicile actuel à son nouveau lieu de travail (1 aller), par rapport aux kilomètres effectués de son domicile actuel à l'ancien lieu de travail, dans la limite de 5000,00 €.

La valeur affectée au kilomètre supplémentaire varie de 120,06 € pour le 1^{er} km à 304,13 € pour le 25^{ème} km. Elle est progressive selon le tableau ci-dessous :

Barème au : **01/09/2006**

KM	Prix du KM suppl.	Montant de l'indemnité
1	120,06 €	120,06 €
2	124,06 €	244,12 €
3	128,06 €	372,18 €
4	132,06 €	504,24 €
5	136,06 €	640,30 €
6	140,06 €	780,36 €
7	144,06 €	924,42 €
8	148,07 €	1 072,49 €
9	152,07 €	1 224,56 €
10	160,07 €	1 384,63 €
11	168,07 €	1 552,70 €
12	176,07 €	1 728,77 €
13	184,09 €	1 912,86 €
14	192,09 €	2 104,95 €
15	200,09 €	2 305,04 €
16	208,09 €	2 513,13 €
17	216,10 €	2 729,23 €
18	224,10 €	2 953,33 €
19	232,10 €	3 185,43 €
20	244,10 €	3 429,53 €
21	256,12 €	3 685,65 €
22	268,12 €	3 953,77 €
23	280,13 €	4 233,90 €
24	292,13 €	4 526,03 €
25	304,13 €	4 830,16 €
26 et +	///	5 000,00 €

TITRE 5 : MUTATIONS -
CHAPITRE 2 : MUTATIONS EN FRANCE METROPOLITAINE

Annexe 4

ANNEXE 4.2 - Forfait de mobilité vers la région parisienne

Le montant du forfait de mobilité vers la région parisienne (FMVRP) est égal à :

- salarié marié, en concubinage ou pacsé, se déplaçant seul, salarié célibataire, séparé, divorcé, veuf,
 - . sans enfant : 5 000 €
 - . un enfant à charge : 6 500 €
 - . majoration de 700 € par enfant à charge en sus du premier

- salarié marié, en concubinage ou pacsé, se déplaçant en couple : 6 500 €,
 - . majoration de 700 € par enfant à charge

Ces majorations correspondent au nombre d'enfants ayant effectivement suivi le salarié muté.

*