

Convention Commune

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 et au Personnel Navigant sous contrat de travail de droit français.

La présente convention d'entreprise est dénommée « convention d'entreprise commune ».

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

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

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 remplir les conditions de validité posées par 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 Commune

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 aux articles L. 2231-6 et L. 2262-5 du Code du travail.

*

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

TITRE 2 : EMPLOI

Les personnels occupent des emplois/fonctions définis en fonction des besoins de la Compagnie.

Ces emplois/fonctions sont classés en plusieurs catégories et niveaux, différenciés par la nature de leur contribution au fonctionnement de la Compagnie.

Les règles de progression individuelle sont précisées dans les conventions d'entreprise spécifiques du Personnel au Sol, du Personnel Navigant Commercial et du Personnel Navigant Technique.

*

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

TITRE 3 : RÉMUNÉRATION

La rémunération est composée d'un traitement mensuel (fixe, de base) complété, le cas échéant, par des éléments permanents ou variables, définis par les conventions d'entreprise spécifiques du Personnel au Sol, Personnel Navigant Commercial et Personnel Navigant Technique.

Pour les personnels définis dans les conventions d'entreprise spécifiques du Personnel au Sol, Personnel Navigant Commercial et Personnel Navigant Technique, et selon les modalités d'application précisées par ces textes, une majoration de rémunération est attribuée en tenant compte de leur ancienneté

Le paiement des traitements est effectué à terme échu, en principe au lieu d'affectation de l'intéressé.

*

Convention Commune

Textes révisés au 18 juillet 2019

TITRE 4 : REGIME DU TRAVAIL

CHAPITRE 1 : REGIME DU TRAVAIL

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

Ils doivent assurer les permanences et effectuer les heures supplémentaires qui leur sont éventuellement prescrites pour la bonne exécution du service dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

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

CHAPITRE 2 : CONGES PAYES

En raison de l'activité particulière de la Compagnie et de sa continuité indispensable, la période des congés s'étend sur l'année entière. Dans la mesure du possible, les congés sont pris pendant la période normale des congés telle que précisée dans les conventions spécifiques du Personnel au Sol, Personnel Navigant Commercial et Personnel Navigant Technique.

Les personnels peuvent toutefois, le cas échéant et, selon les modalités précisées dans ces conventions, être appelés à partir en congé aux époques de moindre activité de leur service.

Sauf particularités prévues par les conventions d'entreprise spécifiques, la durée des congés du personnel est réputée équivalente à 5 semaines. Les modalités de décompte des congés et des congés spéciaux en jours ouvrés ou en jours calendrier sont précisées dans les conventions spécifiques.

Convention Commune

Textes révisés au 18 juillet 2019

CHAPITRE 3 : CONGES EXCEPTIONNELS D'ORDRE FAMILIAL

Des congés familiaux sont accordés aux personnels pour les cas suivants :

- Mariage de l'intéressé : 6 jours
- mariage d'un enfant de l'intéressé : 2 jours
- naissance d'un enfant de l'intéressé : 3 jours
- décès du conjoint : 5 jours
- décès d'un enfant de l'intéressé ou de son conjoint : 5 jours
- décès du père ou de la mère, ou des beaux-parents (au sens du conjoint) : 3 jours
- décès d'un frère, d'une soeur : 3 jours
- décès d'un autre parent ou allié jusqu'au 2^{ème} degré (grands-parents, petits-enfants, beaux-frères, belles-sœurs) : 1 jour

Ils ne sont attribués que sur justification. Ils doivent être pris au plus tard dans les 7 jours calendaires suivant la date de l'événement qui les motive.

Les congés s'apprécient en jours ouvrés pour les Personnels au Sol et en jours "calendrier" pour les Personnels Navigant.

*

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

TITRE 5 : EMBAUCHE

Toute embauche est réalisée dans le respect de la législation en vigueur pour un emploi/fonction déterminé suivant les modalités prévues par les conventions d'entreprise spécifiques du Personnel au Sol, Personnel Navigant Commercial et Personnel Navigant Technique.

Les conventions d'entreprise spécifiques fixent les durées des périodes d'essai propres à chaque emploi/fonction.

*

Convention Commune

Textes révisés au 18 juillet 2019

TITRE 6 : CARRIÈRE

CHAPITRE 1 : AVANCEMENT

L'avancement est la reconnaissance de la qualité du travail qui résulte notamment de la compétence et de l'expérience professionnelle acquises.

L'avancement se traduit par une augmentation du niveau de base de la rémunération, tel que précisé dans les conventions d'entreprise spécifiques.

Les conditions et les procédures mises en œuvre pour l'attribution des avancements ainsi que le rôle des commissions paritaires sont définis dans les conventions d'entreprise spécifiques.

CHAPITRE 2 : PROMOTION

La promotion consiste dans le passage d'un emploi/fonction à un emploi/fonction supérieur.

La promotion entraîne des conséquences en termes de rémunération selon les modalités précisées dans les conventions d'entreprise spécifiques.

Les conditions et les procédures mises en œuvre en matière de promotion sont définies dans les conventions d'entreprise spécifiques

CHAPITRE 3 : COMMISSIONS PARITAIRES

Des commissions paritaires sont réunies au moins tous les ans dans le cadre des procédures relatives à la mise en œuvre des actes de carrière ; la Direction présente ses décisions et les remarques formulées par les élus du CSEE et les représentants de proximité sont examinées dans les conditions précisées dans les conventions d'entreprise spécifiques.

*

TITRE 7 : GENERALITES CONCERNANT LES MUTATIONS

CHAPITRE 1 : PRINCIPES

L'activité particulière exercée par la Compagnie tant en France qu'à l'étranger nécessite la mobilité de son personnel et, par voie de conséquence, un certain nombre de mutations.

Les principes définissant ces mutations sont énoncés dans les conventions spécifiques du Personnel au Sol, Personnel Navigant Commercial et Personnel Navigant Technique.

Une mutation est un changement d'affectation.

On appelle mutation géographique, une mutation qui entraîne un changement de lieu de travail et qui peut éventuellement s'accompagner pour l'intéressé d'un changement de sa résidence habituelle et familiale.

On appelle mutation professionnelle, un changement d'emploi qui peut s'accompagner d'une mutation géographique.

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.

Toute mutation collective doit être précédée d'une concertation entre la Compagnie et les organisations syndicales représentatives en vue d'établir les dispositions particulières appropriées.

CHAPITRE 2 : RAPATRIEMENT

Le rapatriement s'entend comme le retour du salarié de son lieu d'affectation à l'étranger vers la France. Par extension, cette mesure s'applique également aux personnels mutés dans les DOM.

2.1. Si le rapatriement a lieu sur décision de la Compagnie, celle-ci prend à sa charge les frais de voyage de retour du salarié et de sa famille.

Toutefois, pour pouvoir bénéficier de cette disposition, la famille du salarié doit effectuer son retour dans les trois mois qui suivent la décision de la Compagnie, sauf dispositions légales contraires.

2.2. Le salarié peut être rapatrié pour raison de santé avant l'expiration de la durée normale de son affectation ou de la période de renouvellement en cours, à l'initiative de la Compagnie ou à

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

celle de l'intéressé, sur décision de la Direction après avis d'un médecin habilité par la Compagnie. Il en est de même pour les membres de sa famille à charge.

Lorsqu'il n'est pas l'objet du rapatriement, le salarié doit rester dans le pays où il est affecté jusqu'à la fin de son séjour normal. Toutefois, exceptionnellement, le retour anticipé du salarié peut être autorisé par la Direction à l'occasion du retour de la famille.

2.3. En cas de décès d'un salarié muté, la famille à charge est rapatriée au lieu d'engagement du salarié, à son ancien lieu d'affectation ou au lieu de résidence en France, aux frais de la Compagnie. Cette dernière prend également à sa charge tous les frais de retour du corps du salarié au lieu d'inhumation en France, à l'exception des frais de service religieux et de sépulture.

En cas de décès d'un membre de la famille à charge du salarié muté, la prise en charge des frais s'effectue dans les mêmes conditions.

2.4. Si le rapatriement a lieu du fait du salarié (démission, congé sans solde : congé sabbatique, congé pour création d'entreprise ...), les dispositions suivantes sont appliquées :

Ses frais de rapatriement sont à sa charge sauf dans le cas où le salarié aurait effectué la totalité de la durée conventionnellement prévue. Dans ce cas, le salarié doit effectuer ce retour dans les trois mois suivant la démission ou le début du congé sans solde (sauf dispositions légales contraires).

CHAPITRE 3 : FAMILLE – PERSONNES A CHARGE

Au sens du présent Titre, sont considérées comme personnes à charge :

- Le conjoint non séparé de corps ;
- L'enfant célibataire, légitime ou légitimé, adopté ou naturel, à condition qu'il ait été retenu pour l'octroi des prestations familiales ou pour le calcul de l'impôt sur le revenu.

Le mot - conjoint - s'applique au partenaire du salarié marié, en concubinage ⁽¹⁾ ou lié par un Pacte Civil de Solidarité.

En cas de séparation de corps ou de divorce des parents, il n'est tenu compte, sous réserve des conditions énoncées ci-dessus, que des enfants à charge du salarié.

Dans tous les cas, tout salarié déclarant une personne à sa charge est tenu d'en apporter la preuve par documents tels que : actes de naissance, certificats de scolarité, médicaux, de salaires, extraits de jugement, avis d'imposition sur le revenu, etc.

¹ Le salarié et son conjoint doivent être soit civilement libres, c'est-à-dire célibataires, veufs (ves), divorcé(e)s, séparé(es) de corps par jugement ou non liés par un Pacs. Le concubinage doit être attesté par l'identité des domiciles fiscaux et légaux situés en France

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

CHAPITRE 4 : DISPONIBILITE POUR SUIVRE SON CONJOINT

Le salarié de la Compagnie dont le conjoint, lui-même salarié de la Compagnie, est muté pour une durée limitée, peut demander une disponibilité conformément aux dispositions suivantes :

- a) Une disponibilité est accordée à tout salarié pour suivre son conjoint, lui-même salarié de la Compagnie, en cas de mutation, à l'exception des mutations internes à la région parisienne.
- b) Chaque mutation ouvre droit à une disponibilité dont la durée est égale au temps de séjour dans le nouveau lieu d'affectation.
- c) Le salarié qui suit son conjoint bénéficie, en cas de vacance de poste correspondant à son emploi dans le lieu d'affectation du conjoint, d'une priorité d'emploi. Cette priorité ne peut être accordée à l'étranger que dans la mesure où la législation locale le permet.

En tout état de cause, cette priorité d'emploi du conjoint s'exerce dans le respect de l'ordre suivant :

- priorité 1 : application d'une disposition légale ou conventionnelle
- priorité 2 : mise en œuvre d'une mobilité liée à de nécessaires redéploiements dans le bassin d'emploi
- priorité 3 : candidature du conjoint du salarié muté

La période d'absence correspondante est prise en compte au titre de l'ancienneté à la Compagnie dans la limite de quatre ans. Au-delà et dans la limite de huit nouvelles années, la période d'absence est prise en compte pour moitié.

Ces durées doivent s'entendre comme constituant un maximum au cours d'une carrière, quel que soit le nombre de mutations.

Les validations au titre de l'ancienneté à la Compagnie peuvent être demandées par le salarié placé en disponibilité, sous réserve que sa réintégration intervienne dans les conditions fixées ci-dessous.

d) Reprise d'activité

Sous réserve du résultat favorable de la visite médicale, la réintégration est immédiate, mais doit intervenir dans un délai maximum de trois mois à partir de la date à laquelle la demande a été formulée et dans une limite qui ne saurait excéder six mois suivant la réaffectation du conjoint au lieu d'affectation d'origine

Le salarié qui reprend son activité bénéficie en tant que de besoin d'une réadaptation professionnelle, notamment en cas de changement de technique ou de méthodes de travail dans son emploi.

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

e) Conditions générales

Le contrat de travail est simplement suspendu ; il reprend son plein et entier effet le jour de la reprise du travail.

Avant et après la mise en disponibilité, le personnel est soumis à une visite médicale devant un médecin du travail ou un médecin habilité par Air France. Les conclusions de la visite initiale sont rapprochées de celles de la visite médicale préalable à la réintégration.

La reprise effective de service ne peut intervenir que si les résultats de cet examen médical préalable sont favorables.

CHAPITRE 5 : DOUBLE MUTATION

5.1. Indemnités

Lorsque le conjoint appartenant à la Compagnie est muté au même endroit que le salarié, les indemnités versées à l'occasion de la mutation ne sont dues qu'à un seul d'entre eux. Elles sont versées au membre du ménage dont le classement est le plus élevé.

5.2. Voyage

La Compagnie n'assume aucune obligation en matière de transport du conjoint si ce dernier est muté au même endroit que le salarié par une administration ou un organisme extérieur à la Compagnie et que son voyage est pris en charge par l'administration ou l'organisme extérieur.

CHAPITRE 6 : LOGEMENT

La mise éventuelle à la disposition du salarié d'un logement constitue un accessoire du contrat de travail ; toute rupture ou suspension du contrat pour une période supérieure à 3 mois (sauf suspension liée à une maladie, maternité, accident du travail n'entraînant pas le rapatriement du salarié) entraîne la rupture du contrat de concession entre la Compagnie et le bénéficiaire du logement.

*

TITRE 8 : DÉPLACEMENTS

CHAPITRE 1 : GÉNÉRALITÉS

1. Définitions

Est considéré en déplacement, tout salarié qui se trouve éloigné de son lieu d'affectation, en exécution d'un ordre de déplacement.

Le Personnel Navigant éloigné de son lieu d'affectation pour l'exécution de vols commerciaux ou techniques ne relève pas des dispositions du présent Titre. Des dispositions particulières lui sont, dans ce cas, applicables. Toutefois, le barème des indemnités de repas, qui fait l'objet de la note de Direction : « Barème d'indemnisation des frais de déplacement », lui est appliqué.

Est considéré comme déplacement de longue durée, tout déplacement effectué sur "ordre de déplacement", hors de France métropolitaine, pour une durée égale ou supérieure à 90 jours et n'excédant pas 183 jours. Ce type de déplacements fait l'objet de dispositions particulières précisées au chapitre 6 du présent Titre.

La situation du Personnel Navigant en "affectation temporaire" (pour une durée maximum de 6 mois) relève des mêmes conditions générales que le déplacement de longue durée à l'exception des dispositions du chapitre 8 du présent Titre.

2. Motifs de déplacement

2.1. Mission

Un salarié est en mission lorsque, envoyé pour raison de service hors de son lieu d'affectation, il doit y retourner à l'issue d'une période donnée.

Les avantages accordés au salarié en mission ne sont en aucun cas attribuables à l'un quelconque des membres de sa famille, à l'exception des dispositions prévues lors de déplacements de longue durée (cf. chapitre 6 du présent Titre).

2.2. Déplacements pour affectation, congé ou rapatriement

Des dispositions particulières sont prévues par le Titre 7 « Mutations » de la présente convention et par les conventions spécifiques à chaque catégorie de personnel pour les salariés en déplacement pour l'un de ces motifs : affectation, congé, rapatriement.

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

3. Traitement des salariés pendant leur déplacement

Tous les personnels en déplacement pour mission continuent à bénéficier de l'intégralité de leur traitement de présence à leur organisme d'affectation, suivant les bases précisées par les dispositions des conventions d'entreprise spécifiques - Personnel au Sol, Personnel Navigant Commercial, Personnel Navigant Technique - relatives à la rémunération.

4. Durée du déplacement

La durée du déplacement est estimée avant le départ du salarié et est portée sur l'ordre de déplacement.

5. Ordre de déplacement

Sauf dispositions prévues au chapitre 5, tout salarié en déplacement doit être muni d'un document intitulé « Ordre de Déplacement » régulièrement établi.

L'ordre de déplacement sert de pièce justificative tant pour le droit au transport que pour celui aux indemnités.

6. Formalités préalables au départ

Avant son départ, le salarié doit s'assurer être en possession de tous les documents nécessaires en cours de validité (visa, passeport,...) et être en outre à jour des vaccinations exigées par le pays du lieu de déplacement.

CHAPITRE 2 : TRANSPORT DES SALARIÉS

1. Généralités

La Compagnie, quel que soit le motif du déplacement, a le choix des moyens de transport. Sauf contre-indication pour raison de santé dûment constatée par un médecin agréé par la Compagnie, la voie aérienne est le mode de transport normal.

Quel que soit le mode de transport utilisé, les voyages doivent s'effectuer sans interruptions autres que celles provenant des conditions du voyage lui-même. En particulier, aucune interruption pour convenance personnelle n'est admise, exception faite, toutefois, pour les congés régulièrement accordés (cf. article 3.2 du chapitre 4).

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

2. Assurance

En cas d'accident, les salariés bénéficient des dispositions de la législation du travail et, dans le cas où une assurance est attachée automatiquement au billet de passage, des dispositions de celle-ci.

CHAPITRE 3 : TRANSPORT DES BAGAGES

Le transport des bagages est admis, quels que soient les lieux de départ et de destination fixés par l'ordre de déplacement et doit s'effectuer, en principe, en même temps que celui de l'intéressé.

1. Nature du bagage

Sont considérés comme bagages, les effets personnels en bagages personnels ainsi que tous les matériels ou documentation nécessaires à l'accomplissement de la mission.

2. Poids autorisé

La quantité totale de bagages pouvant être transportée est fonction de la durée du déplacement. Elle est définie en annexe de la présente convention.

La Compagnie autorise le transport avec le salarié d'un poids de bagages égal à celui alloué en franchise aux passagers payants.

Le surplus éventuel voyage dans la limite du poids disponible avec un maximum d'attente de 8 jours après le départ du salarié. Passé ce délai, la Compagnie fait suivre les bagages à ses frais par un autre moyen de transport.

La Compagnie ne rembourse pas les frais d'assurance, le transporteur restant seul responsable des bagages.

CHAPITRE 4 : FRAIS DE DÉPLACEMENT - PRESTATIONS

L'indemnisation des frais de déplacement comprend la prise en charge du découcher (telle que définie à l'article 1.1.), l'indemnité forfaitaire de repas et, s'il y a lieu, le remboursement de certains frais engagés au cours de la mission.

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

Toutefois, les menus frais étant considérés comme équivalent forfaitairement à l'économie réalisée au domicile du fait du déplacement, ne donnent pas lieu, pour ce motif à indemnisation. (Des dispositions spécifiques sont appliquées au Personnel Navigant éloigné de son lieu d'affectation pour l'exécution de vols commerciaux ou techniques).

1. Frais de découcher et de repas

1.1. Découcher

La Compagnie rembourse, sur présentation d'un justificatif, le prix de la chambre simple, taxes et services compris ainsi que le prix d'un petit déjeuner (continental) pris à la cafétéria ou au restaurant.

Toutefois, à l'étranger, dans certains cas précisés dans la note de Direction : "Barème d'indemnisation des frais de déplacement", le découcher peut être pris en charge par la Compagnie.

Lorsque le salarié en déplacement sur ordre de déplacement ne demande pas à la Compagnie la prise en charge de son hébergement, il lui est versé, quel que soit son niveau hiérarchique, une indemnité forfaitaire (cf. note de Direction : « Barème d'indemnisation des frais de déplacement »).

1.2. Repas

Des indemnités de repas sont allouées aux salariés en déplacement afin de rembourser forfaitairement les frais supplémentaires qui leur sont imposés. Leur taux, variable, est établi suivant des normes fixées par la Direction des Ressources Humaines (cf. note de Direction : "Barème d'indemnisation des frais de déplacement").

2. Conditions d'attribution

2.1. Découcher

Les dispositions prévues à l'article 1.1. en matière de découcher sont applicables à tout salarié en déplacement à 1 h du matin (heure locale).

Les frais de découcher sont pris en charge dans les mêmes conditions si un salarié est contraint d'engager une dépense pour son hébergement entre 1 h et 12 h. Dans le cas d'un retour d'un salarié à son lieu d'affectation à une heure ouvrant droit au remboursement d'un découcher, celui-ci n'est pris en charge que sur présentation du justificatif.

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

2.2. Repas

Les dispositions prévues à l'article 1.2. en matière de repas sont applicables à tout salarié en déplacement à 13 h et 20 h (heure locale) qui ne bénéficie pas d'un repas gratuit avant 14 h ou 21 h. Dans le cas de retour d'un salarié à son lieu d'affectation à une heure ouvrant droit au versement d'une indemnité de repas, celle-ci n'est réglée que sur présentation du justificatif.

Par ailleurs, en cas de déplacement dans ou à proximité d'un service de la Compagnie comportant un restaurant d'entreprise accessible au personnel et dont les jours et heures d'ouverture permettent la prise effective d'un repas, il n'y a pas lieu de verser l'indemnité forfaitaire. Toutefois, les éventuels frais d'admission à un autre titre que celui d'usager habituel peuvent être remboursés sur justificatif.

Cependant, en cas de circonstances particulières rendant impossible la prise du repas au restaurant d'entreprise, l'indemnité forfaitaire correspondante sera versée sous réserve de la présentation du justificatif des dépenses engagées.

3. Décompte

3.1. Détermination de la durée du déplacement

Le décompte est basé sur la durée du déplacement prévue par l'ordre de déplacement et confirmée ou modifiée par les instructions mentionnées en cours de route.

Le déplacement commence à l'aller 1 h avant le départ de l'avion (ou du train) et se termine au retour 1 h après l'heure d'arrivée de l'avion (ou du train).

3.2. Interruption du déplacement

La durée du déplacement n'est interrompue ni par les dimanches et les jours fériés ni par les cessations de service pour maladie ou accident. Toutefois, aucune indemnité de repas ou prise en charge du découcher n'est versée à l'intéressé lorsque cette maladie ou blessure entraîne son hospitalisation aux frais de la Compagnie.

Les congés dits « de détente » (cf. chapitre 8) ne donnent pas droit par eux-mêmes à indemnisation des frais de déplacement, même pendant le voyage, mais seulement au remboursement des frais de transport. Néanmoins, ils ne suspendent pas, le cas échéant, la prise en charge ou le remboursement du découcher si l'hébergement est maintenu au lieu du déplacement pendant le temps de l'absence.

En cas d'interruption imprévue du déplacement, l'autorité locale en fait mention sur l'ordre de déplacement.

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

Les congés annuels régulièrement accordés qui se trouvent inclus dans un déplacement donnent lieu à suspension du versement des indemnités de repas et de la prise en charge du découcher.

3.3. Prolongation du déplacement

La durée d'un déplacement peut être prolongée, soit par l'autorité locale d'Air France, soit par l'intéressé lui-même, soit par la hiérarchie de l'intéressé. Dans les deux premiers cas, une note précisant les raisons et la durée probable de cette prolongation doit être adressée au chef de service de l'intéressé.

4. Taux des indemnités de repas

Les taux de l'indemnité de repas sont précisés dans la note de Direction « Barème d'indemnisation des frais de déplacement ».

5. Droit aux indemnités et remboursements divers au cours du transport

5.1. Transport par avion

Les passagers "service" reçoivent les prestations de repas en vol gratuitement qu'elles soient fournies gratuitement ou à titre onéreux aux passagers payants. Dans ce cas, ils n'ont pas droit à l'indemnité de repas.

Les indemnités de repas afférentes au voyage à bord d'avions spéciaux ne sont versées que dans le cas où les salariés n'ont pas été nourris en vol gratuitement et si le chef d'escale de départ l'a mentionné sur l'ordre de déplacement.

5.2. Frais de taxi

Ces remboursements ne sont pas autorisés (sauf circonstances exceptionnelles, cf. ci-après à l'article 6). Si, pour des raisons de commodité un taxi est utilisé sur le lieu d'affectation d'un salarié bénéficiaire d'une indemnité de voiture, le remboursement des frais doit normalement être limité à l'indemnisation du trajet en km-service.

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

6. Remboursement de dépenses exceptionnelles - modifications de l'ordre de déplacement

Dans certains cas exceptionnels et si la nature du déplacement le justifie, le salarié peut se faire rembourser les frais dépassant le montant des frais normaux qu'il a été contraint d'engager pour les besoins de sa mission.

De tels remboursements ne peuvent être effectués qu'après établissement d'une note de frais dressée et signée par l'intéressé et approuvée par sa hiérarchie, à laquelle sont joints, dans toute la mesure du possible, les justificatifs.

Les modifications éventuelles de l'ordre de déplacement (changement d'itinéraire par exemple) doivent être également approuvées par sa hiérarchie.

7. Avances

Tout salarié peut percevoir avant son départ ou au cours de son déplacement des avances à valoir sur ses frais de mission selon des dispositions précisées par la Direction des Ressources Humaines.

Les avances sur frais de déplacement doivent obligatoirement être portées sur l'ordre de déplacement.

Les salariés bénéficiant d'une carte de crédit obtenue par l'intermédiaire de la Compagnie ne peuvent obtenir d'avance supérieure au montant total des frais de repas quel que soit le lieu de déplacement.

CHAPITRE 5 : DÉPLACEMENT EN FRANCE SANS ORDRE DE DÉPLACEMENT

Il n'est pas établi d'ordre de déplacement pour un déplacement :

- à l'intérieur de la région parisienne (départements 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95),
- dans la ville d'affectation,
- de la ville d'affectation à son/ses aéroport(s) et vice versa,
- d'un aéroport à l'autre d'une même ville.

Les salariés se déplaçant dans ces conditions doivent en principe effectuer le même horaire de travail que le personnel du lieu où ils sont envoyés en déplacement.

Ils peuvent prétendre, le cas échéant, aux indemnités suivantes :

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

1. Frais de transport

Si le déplacement impose au salarié des frais de transport supérieurs à ses frais habituels (domicile-lieu d'affectation), il y a lieu de lui rembourser la dépense supplémentaire déterminée à partir des tarifs du moyen de transport le plus économique. Si le salarié est autorisé à utiliser sa voiture personnelle, il y a lieu de lui verser des indemnités kilométriques, suivant les dispositions prévues.

2. Frais de repas

En cas de déplacement sans O.D., il y a lieu d'appliquer les dispositions suivantes :

- Déplacement dans ou à proximité d'un service de la Compagnie : mêmes règles que celles relatives au personnel en place,
- Déplacement dans un lieu comportant un restaurant interentreprises accessible au personnel d'Air France : sur présentation du justificatif, remboursement de la différence entre le tarif pratiqué et le montant correspondant à une indemnité de panier au taux normal (cf. annexe 3.1. de la convention d'entreprise du Personnel au Sol),
- Déplacement dans d'autres lieux : sur présentation des justificatifs, remboursement des frais engagés pour le repas à concurrence de l'indemnité de repas prévue par la note de Direction : « Barème d'indemnisation des frais de déplacement ».

CHAPITRE 6 : DÉPLACEMENT DE LONGUE DURÉE

Les personnels en déplacement de longue durée (cf. article 1 du chapitre 1) relèvent des dispositions particulières suivantes.

1. Visite médicale

Le salarié doit passer avant son départ la visite médicale d'aptitude au séjour dans le pays considéré ; l'organisation de cette visite relève de la Direction des Ressources Humaines.

2. Régime du travail

Sous réserve des contraintes spécifiques liées à l'activité du salarié, celui-ci suit l'horaire normal de travail en vigueur sur le lieu du déplacement, notamment en matière de repos hebdomadaire et de jours fériés fixés par la législation locale.

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

3. Traitement des salariés pendant le déplacement

Le salarié en déplacement de longue durée est rémunéré et indemnisé sur les mêmes bases que pour un déplacement d'une durée inférieure à 90 jours.

Conformément à l'article 2 qui précède, le travail effectué le jour de repos fixé localement (et le ou les jours fériés éventuellement) ouvre droit, s'il y a lieu, aux majorations prévues dans la convention d'entreprise du Personnel au Sol par substitution au travail du dimanche et/ou des jours fériés observés en métropole lorsque ceux-ci ne coïncident pas.

Pour les personnels navigants en « affectation temporaire », les modalités d'indemnisation font l'objet de dispositions spécifiques précisées dans chaque cas par la Direction des Ressources Humaines.

4. Définition du conjoint et des enfants à charge

Au sens du présent Titre, sont considérées comme personnes à charge :

- le conjoint non séparé de corps ;
- l'enfant célibataire, légitime ou légitimé, adopté ou naturel, à condition qu'il ait été retenu pour l'octroi des prestations familiales ou pour le calcul de l'impôt sur le revenu.

Le mot - conjoint - s'applique au partenaire de l'agent marié, en concubinage (1) ou lié par un Pacte Civil de Solidarité.

En cas de séparation de corps ou de divorce des parents, il n'est tenu compte, sous réserve des conditions énoncées ci-dessus, que des enfants à charge du salarié.

Dans tous les cas, tout salarié déclarant une personne à sa charge est tenu d'en apporter la preuve par documents tels que : actes de naissance, certificats de scolarité, médicaux, de salaires, extraits de jugement, avis d'imposition sur le revenu, etc.

5. Voyage du conjoint et des enfants à charge accompagnant ou rejoignant le salarié

Le conjoint et les enfants à charge d'un salarié en déplacement de longue durée qui désirent l'accompagner ou le rejoindre peuvent, sur sa demande et sous réserve d'aptitude médicale au séjour dans le lieu de déplacement, bénéficier d'un voyage en S2. Dans ce cas, les dispositions de l'article 2 du chapitre 8 ne sont pas applicables. Les ordres de déplacement concernant la famille sont établis par la Direction des Ressources Humaines.

¹ Le salarié et son conjoint doivent être soit civilement libres, c'est-à-dire célibataires, veufs (ves), divorcé(e)s, séparé(es) de corps par jugement ou non liés par un Pacs. Le concubinage doit être attesté par l'identité des domiciles fiscaux et légaux situés en France.

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

De plus, il est accordé, pour le conjoint, une indemnisation particulière égale à une indemnité de repas (au même taux que le salarié lui-même) par jour de présence au lieu de déplacement lorsque celui-ci s'effectue à l'étranger.

Cette indemnisation fait l'objet d'une mention précise sur l'ordre de déplacement et est limitée à une durée de 90 jours, la situation du salarié ayant été ou devant être normalement redéfinie une fois ce délai écoulé. Cette indemnisation particulière est obligatoirement perçue localement, après contrôle de la présence effective du conjoint pendant toute la période faisant l'objet de la demande d'indemnisation.

CHAPITRE 7 : PRESTATIONS MÉDICALES DES SALARIÉS EN DÉPLACEMENT

1. Principe

La Compagnie peut être amenée à participer - dans les conditions précisées ci-après - aux frais médicaux engagés par les personnels affectés en métropole en déplacement à l'étranger.

Cette participation est étendue aux frais médicaux qui doivent être engagés pour les membres de la famille à charge du salarié en déplacement de longue durée qui ont été autorisés à accompagner celui-ci.

1.1. Définition des membres de la famille à charge autorisés à accompagner le salarié

Sont autorisés par la Compagnie à suivre dans son déplacement le salarié en déplacement de longue durée (ou en affectation temporaire), les membres de sa famille à charge - au sens donné à ce terme à l'article 4 du chapitre 6 du présent Titre - qui :

- ont été reconnus par le Service médical, avant leur départ, aptes au séjour dans le pays où doit être effectué le déplacement ;
- ont obtenu, pour rejoindre ou accompagner l'intéressé, un billet service dans les conditions définies à l'article 5 du chapitre 6 du présent Titre.

1.2. Remboursement des frais médicaux engagés au lieu de déplacement

Le remboursement des frais est partagé entre :

- la Sécurité Sociale française, d'abord, tant que le salarié en déplacement y demeure assujéti ;

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

- la MNPAF, dans la limite de son propre barème ;
- la Compagnie enfin, qui complète les précédents remboursements jusqu'à concurrence des sommes qu'elle verserait dans le même cas, si le salarié était expatrié (cf. Titre 5 « Mutations » - chapitre 4 - « Mutations à l'étranger et dans les Territoires et Pays d'Outre-Mer » de la convention d'entreprise du Personnel au Sol).

Dans l'éventualité où la Sécurité Sociale refuserait de rembourser les frais engagés, la Compagnie prendrait en charge la participation de la Sécurité Sociale, sauf si le refus de celle-ci était imputable à une négligence du salarié.

Ces dispositions sont applicables au Personnel Navigant éloigné de son lieu d'affectation pour l'exécution de vols commerciaux ou techniques.

1.3. Remboursement des frais engagés par la famille restée en métropole du salarié

Le salarié en déplacement demeure en règle générale couvert par la Sécurité Sociale française. Les frais médicaux et assimilés engagés pour la famille à charge, restée en France, du salarié, sont donc remboursés normalement par la Sécurité Sociale, la MNPAF complétant les prestations versées par celle-ci.

2. Rapatriement

Le salarié peut être rapatrié pour raison de santé avant l'expiration de la durée normale de sa mission à l'initiative de la Compagnie ou à celle de l'intéressé, sur décision, sauf urgence, de la Direction après avis d'un médecin habilité par la Compagnie. Il en est de même pour les membres de sa famille à charge ayant été autorisés à l'accompagner en cas de déplacement de longue durée.

CHAPITRE 8 : CONGÉ PARTICULIER DIT DE DÉTENTE

1. Déplacement en France métropolitaine

Les salariés faisant l'objet d'un déplacement en France métropolitaine, s'ils sont séparés de leur famille à charge, ont droit, après chaque période de trente jours, au transport gratuit par avion lorsqu'il en existe, ou par tout autre moyen, jusqu'au lieu d'affectation. Les intéressés bénéficient à cette occasion d'un congé dit "de détente", payé d'une durée d'un jour ouvré, sans délai de route, sauf s'il y a délivrance de billet S2 pour le conjoint (cf. article 4. ci-après).

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

2. Déplacement de longue durée hors de France métropolitaine

Les salariés faisant l'objet d'un déplacement de longue durée hors de France métropolitaine, s'ils sont séparés de leur famille à charge, ont droit, sauf cas particulier, après chaque période de trois mois, à un congé dit "de détente" payé de trois jours ouvrés, délai de route en sus, sauf s'il y a délivrance de billet S2 pour la famille (cf. article 4. ci-après). La Compagnie prend à sa charge les frais de transport dans les mêmes conditions qu'à l'article 1 ci-dessus.

3. Déplacement de plus d'un mois et de moins de trois mois hors de France métropolitaine

Les salariés bénéficient à leur retour en métropole d'un jour de congé dit "de détente" payé par période de trente jours de déplacement, sauf s'il y a eu délivrance de billet S2 pour le conjoint (cf. article 4).

4. Billet S2 pour le conjoint

Dans tous les cas de déplacement de plus de trente jours et de moins de trois mois, le salarié bénéficie, pour son conjoint, d'un billet S2 valable sur le parcours du déplacement ; dans les cas de déplacement de longue durée le billet S2 est délivré au conjoint et aux enfants à charge. Dans ce cas, les congés dits "de détente" visés aux articles ci-dessus ne sont pas attribués.

*

Convention Commune

Textes révisés au 18.07.2019

TITRE 9 : CESSATION PROVISOIRE DE SERVICE

CHAPITRE 1 : ACCOMPLISSEMENT DES OBLIGATIONS MILITAIRES

La position « accomplissement des obligations militaires » est celle dans laquelle est placé, pour la durée de sa convocation, le personnel convoqué postérieurement à son entrée à Air France, pour accomplir les obligations du service national universel (appel de préparation à la défense ou appel sous les drapeaux), ou celles de la réserve opérationnelle militaire (activités réserve ou appel des réservistes).

1. Journée d'appel de préparation à la défense (avant l'âge de 18 ans)

Le personnel qui participe à l'appel de préparation à la défense sur son temps de travail est, pour la durée de la convocation, placé en situation de « congé exceptionnel ». Ses droits conventionnels sont maintenus ainsi que son salaire de base.

2. Appel sous les drapeaux

En cas de rétablissement de l'appel sous les drapeaux de jeunes français soumis aux obligations militaires, le personnel qui accomplit son service national n'a droit à aucune rémunération pendant la durée de ce service ; le temps passé au service national étant validé au titre de l'ancienneté à la Compagnie.

A sa libération, le personnel qui se présente dans le délai d'un mois est réintégré de plein droit à Air France, sous réserve de l'avis favorable du médecin du travail ; l'intéressé peut, le cas échéant, faire appel des conclusions de cet examen auprès de l'inspection du travail.

Le salarié est réintégré dans un emploi correspondant à son niveau de classement et de rémunération acquis au moment de son appel au service national.

En cas de maladie ou d'incapacité temporaire, la réintégration effective de l'intéressé peut être ajournée, sur sa demande, par décision de la Compagnie et dans les conditions fixées par celle-ci.

3. Activités réserve

Le personnel appelé à effectuer une période dans la réserve opérationnelle militaire sur son temps de travail, dans le cadre de la formation militaire initiale du réserviste (FMIR), d'un engagement à servir dans la réserve (ESR) ou au titre de l'obligation de disponibilité est, pour la durée de la convocation, placé en situation de « congé exceptionnel ».

Convention Commune

Textes révisés au 18.07.2019

Ses droits conventionnels sont maintenus et il bénéficie d'une indemnité égale à la différence entre sa rémunération de référence telle que précisée dans les conventions spécifiques d'entreprise et les éléments de la solde militaire perçue autres que ceux ayant un caractère de remboursement de frais.

4. Appel des réservistes

En cas de mise en œuvre de la procédure « appel des réservistes », il est fait application des dispositions prévues en 2 pour l'appel sous les drapeaux.

CHAPITRE 2 : CONGÉ SANS SOLDE, DISPONIBILITE

En dehors des cas définis par la législation en vigueur, tels que :

- congé parental d'éducation,
- congé sabbatique,
- congé pour création d'entreprise,
- congé formation,
- etc.,

les personnels peuvent demander à bénéficier de congés sans solde ou de disponibilité, dans les cas et conditions précisés ci-après :

1. Disponibilité pour convenance personnelle d'une durée maximum de deux mois

- a)** Tout salarié, sans condition d'ancienneté, peut demander le bénéfice de cette disponibilité, qui est accordée sous réserve des nécessités du service.
- b)** La durée maximum de cette disponibilité est fixée à deux mois par année civile. Elle peut être fractionnée en trois périodes au plus au cours du même exercice, chacune d'elles ne pouvant être inférieure à une semaine.
- c)** Cette disponibilité est accordée par le responsable hiérarchique, dans les périodes qu'ils jugent les moins critiques, et en particulier en dehors de celles où des congés normaux ne peuvent être programmés (pointes d'activité).

Son attribution est subordonnée à la programmation préalable du congé annuel, qui doit être entièrement épuisé avant que ne débute cette disponibilité. L'ensemble des absences pour congés annuels et disponibilité doit être entièrement programmé dans l'exercice concerné et le positionnement éventuel du congé principal ne peut en aucun cas entraîner paiement des majorations pour congé pris en hiver ou en période de basse activité.

Convention Commune

Textes révisés au 18.07.2019

Pendant cette disponibilité, l'ancienneté à la Compagnie continue de courir. La période d'absence, dans la limite maximale des deux mois, est assimilée à une période d'activité, mais elle ne génère pas de droits au titre des régimes de retraite complémentaire.

Le bénéfice des activités sociales du CCE est maintenu.

Le salarié continue de bénéficier du dispositif d'acquisition (billets R) tel que prévu au Titre 14 « Achats de billets » de la présente convention.

En cas de maladie (ou accident) survenant pendant cette disponibilité, celle-ci continue à courir jusqu'au terme initialement fixé. Si à cette date, le salarié se trouve dans l'impossibilité de reprendre son service, il est placé en congé avec solde dans les conditions prévues par les dispositions en vigueur - sauf épuisement des droits.

2. Congé sans solde pour l'exercice d'un mandat parlementaire ou d'un mandat syndical permanent dans un organisme extérieur à la Compagnie

Un congé sans solde dont la durée n'est pas limitée est accordé de droit à tout salarié titulaire soit d'un mandat parlementaire, soit d'un mandat syndical permanent dans un organisme extérieur à la Compagnie. Ce congé ne donne pas lieu à validation au titre de l'ancienneté Compagnie.

A l'issue du mandat, la réintégration immédiate est de droit sous réserve du résultat favorable de la visite médicale.

3. Conditions générales

Dans les cas de disponibilité et de congé sans solde traités ci-dessus, le contrat de travail est simplement suspendu ; il reprend son plein et entier effet le jour de la reprise du travail.

Avant et après le congé sans solde, le personnel est soumis à une visite médicale devant un médecin du travail ou un médecin habilité par Air France. Les conclusions de la visite initiale sont rapprochées de celles de la visite médicale préalable à la réintégration.

La reprise effective de service ne peut intervenir que si les résultats de cet examen médical préalable sont favorables.

Ces dispositions ne s'appliquent pas au cas de disponibilité pour convenance personnelle prévu à l'article 1.

Convention Commune

Textes révisés au 18.07.2019

CHAPITRE 3 : DÉTACHEMENT

Le détachement est la position du personnel qui assure son service dans les conditions définies par le présent chapitre et dans les conventions d'entreprise spécifiques, auprès d'autres sociétés ou organismes présentant pour Air France un intérêt direct.

Le détachement a lieu après accord d'Air France, de l'organisme de détachement et de l'intéressé auquel toutes les conditions du détachement éventuel ont été précisées par écrit et notamment l'ensemble des modalités éventuellement définies par les conventions d'entreprise spécifiques.

Le salarié détaché est réintégré dans un emploi/fonction correspondant à son niveau de classement et de rémunération acquis précédemment, le temps passé en détachement étant validé au titre de l'ancienneté.

Les élus du CSEE et les représentants de proximité de l'établissement d'origine du personnel détaché sont habilités à présenter à Air France toute demande ou observation concernant les conditions générales du détachement de l'intéressé.

CHAPITRE 4 : CONVENTION DE MUTATION GROUPE AIR FRANCE

Une convention de mutation Groupe Air France peut être proposée au salarié pour une durée indéterminée dans une entreprise du Groupe Air France ; ceci suppose l'accord de l'entreprise d'accueil sur la candidature concernée, de la Compagnie et du salarié.

Les conditions dans lesquelles peut intervenir une telle convention sont précisées par les conventions d'entreprise ou par accords spécifiques à chaque catégorie de personnel.

*

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

TITRE 10 : CESSATION DÉFINITIVE DE SERVICE

Les motifs et modalités de cessation définitive de service sont précisés dans chaque convention d'entreprise spécifique du Personnel au Sol, Personnel Navigant Commercial, Personnel Navigant Technique.

*

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

TITRE 11 : MALADIES – PREVOYANCE

Le personnel est tenu, dans les cas et conditions prévues par la législation en vigueur et les accords relatifs à la prévoyance, d'accepter la surveillance médicale de la Compagnie en contrepartie des avantages consentis par la Compagnie et le régime de prévoyance.

*

Convention Commune

Textes révisés au 18 juillet 2019

TITRE 12 : REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la représentation du personnel de la société est notamment assurée :

- au comité social et économique central et aux comités sociaux et économiques d'établissement,
- par les représentants de proximité.

Le personnel est également représenté dans d'autres commissions internes à la société - commissions paritaires, notamment. En outre, l'expression directe du personnel s'exerce dans le cadre de la législation en vigueur.

Le personnel qui occupe des fonctions électives ou syndicales au sein de la société, conformément à la législation en vigueur, est considéré comme étant en activité.

*

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

TITRE 13 : DROIT SYNDICAL

La Compagnie garantit le libre exercice du droit syndical.

Tout salarié de la Compagnie a le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat de son choix constitué conformément à la loi.

Aucune décision concernant un candidat ou un salarié, notamment en matière de recrutement, de conduite ou de répartition du travail, de formation, de rémunération, d'octroi d'avantages sociaux, de mutation, d'avancement, de promotion, de discipline ou de licenciement ne peut dépendre de son appartenance ou non à une organisation syndicale. De même la pratique d'activités syndicales ne peut influencer sur la carrière d'un salarié dont le déroulement est fonction de sa seule compétence professionnelle.

Nul moyen de pression ne peut être employé en faveur ou à l'encontre d'une ou plusieurs organisations syndicales.

Si une organisation syndicale estime que le droit syndical n'a pas été respecté, elle s'appliquera, avec la Direction, à établir les faits. Toutes deux s'efforceront alors d'apporter au cas litigieux une solution équitable.

Les modalités d'exercice du droit syndical font l'objet d'un protocole d'accord.

*

TITRE 14 : ACHATS DE BILLETS

CHAPITRE 1 : PRINCIPE GÉNÉRAL

En application notamment des résolutions IATA 788 et ATAF 120, les compagnies aériennes peuvent vendre à leur personnel des billets à tarifs soumis à restrictions avec conditions de transport spécifiques.

Ces billets ne sont utilisables qu'aux seules fins de déplacements pour convenance personnelle (loisir ou motif familial).

Dans ce texte, « billets à tarifs soumis à restrictions » fait référence indifféremment aux :

- billets portant la mention R1 (ou N1), qui permettent de réserver une place.
- billets portant la mention R2 (ou N2), qui ne permettent pas de réserver une place et ne peuvent être utilisés au transport que dans la limite d'une disponibilité en place et en poids à bord du vol choisi.

Les salariés et retraités de la société Air France (les ouvriers-droit) ainsi que leurs ayants droit peuvent acquérir à titre onéreux et utiliser ces billets sur les vols Air France faisant partie du périmètre de vols éligibles, dans les conditions définies aux articles suivants et dans le cadre du contrat de transport porté à la connaissance de chaque passager.

Ils peuvent également acquérir à titre onéreux et utiliser des billets de même nature sur d'autres compagnies aériennes aux conditions prévues par les accords Interline de facilités de transport conclus par Air France avec ces compagnies.

Sauf indication contraire, le nombre de ces billets n'est pas limité

CHAPITRE 2 : PERSONNES CONCERNÉES PAR LE DISPOSITIF

Pour bénéficier de la faculté d'acquisition à titre onéreux, les ouvriers-droit et leurs ayants droit doivent remplir les conditions décrites au présent chapitre.

Dès que l'ouvrier droit ou l'un de ses ayants droit perd la qualité au titre de laquelle il est éligible, la possibilité d'acquérir ou d'utiliser les billets à tarifs soumis à restrictions est automatiquement supprimée.

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

1. Ouvrants droit

1.1. Salariés

Pour bénéficier de ce dispositif d'acquisition, le salarié doit être titulaire d'un contrat de travail avec Air France et avoir au moins 6 mois d'ancienneté résultant d'une activité continue ou du cumul de plusieurs périodes d'activité dans la Compagnie.

La condition de six mois d'ancienneté n'est pas exigée si le nouvel embauché est fils ou fille d'un salarié, de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire de pacs, et s'il avait accès au dispositif en tant qu'ayant droit lors de son embauche à Air France.

Le salarié doit être en activité, que ce soit directement dans la société Air France ou bien dans le cadre d'un détachement par la société Air France auprès d'une autre entreprise.

L'accès au dispositif est par ailleurs maintenu dans les cas suivants :

- s'il bénéficie d'une disponibilité pour convenance personnelle d'une durée maximum de deux mois,
- s'il bénéficie d'un congé formation rémunéré ou non,
- s'il bénéficie d'un congé parental d'éducation ou d'un congé de présence parentale,
- s'il est en congé maternité/adoption sans solde s'il y avait accès lors de la déclaration de grossesse ou d'adoption,
- s'il est en longue maladie ou en invalidité, et bénéficie des prestations prévues par le régime de prévoyance de l'entreprise,
- s'il est en disponibilité pour suivre le conjoint, lui-même salarié de la Compagnie, lorsqu'il est muté en France ou à l'étranger,
- s'il effectue son service national et qu'il y avait accès au moment de son incorporation (1).

1.2. Retraités

Continuent à avoir accès au dispositif en qualité de retraités, les salariés ouvrants droit ayant au moins dix ans d'ancienneté dans la société, telle que définie à l'article 1.1, et dont le départ de la société coïncide avec la liquidation de leur pension de retraite d'un régime obligatoire.

¹ - Maintien jusqu'à l'échéance prévue au contrat de travail pour les CDD.

- Maintien pour les apprentis, effectuant leur service national avant la fin de leurs études qui devront être repris à la Compagnie à leur libération.

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

1.3. Cas particuliers : Personnels Navigants en cas d'inaptitude physique définitive

Le PNT ou PNC, en cas d'inaptitude physique définitive et pour lequel aucun reclassement au sol n'a pu intervenir :

- continue d'avoir accès au dispositif pour lui-même et certains de ses ayants droit (conjoint, partenaire de pacs, concubin, enfants, ascendants à charge) mais en tant que retraité (l'entrée en jouissance de la retraite spécifique des personnels navigants étant en principe immédiate) si cette inaptitude est consécutive à une maladie professionnelle, un accident du travail ou une maladie imputable au service aérien,
- continue d'avoir accès au dispositif pour lui-même et certains de ses ayants droit (conjoint, partenaire de pacs, concubin, enfants, ascendants à charge) si cette inaptitude est prononcée pour tout autre motif que la maladie professionnelle, l'accident du travail ou la maladie imputable au service aérien, dès lors que le PNT ou PNC a une activité PN d'au moins dix ans à Air France.

Le PNT ou le PNC, ayant une activité PN à Air France inférieure à 10 ans, et dont l'inaptitude est prononcée pour tout autre motif que la maladie professionnelle, l'accident du travail ou la maladie imputable au service aérien, retrouve l'accès au dispositif pour lui-même et certains de ses ayants droit (conjoint, partenaire de pacs, concubin, enfants, ascendants à charge), dès qu'il entre en jouissance de la retraite spécifique des personnels navigants.

2. Ayants droit

Chaque ouvrant droit peut désigner dans la liste ci-dessous, les ayants droit qu'il autorise, sous sa responsabilité, à accéder au dispositif de billets à tarifs soumis à restrictions.

La désignation est subordonnée à la production des justificatifs visés à l'article 3.
Toute modification de la qualité des ayants droit devra être immédiatement signalée.

2.1. Conjoint, concubin, partenaire de pacs

En fonction de sa situation civile personnelle, l'ouvrant droit peut désigner en tant qu'ayant droit :

- soit son conjoint au sens des articles 144 à 226 du Code civil (dont il n'est ni divorcé, ni séparé de corps par jugement),
- soit son partenaire de Pacs au sens des articles 515-1 à 515-7 du Code civil,

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

- soit son concubin au sens de l'article 515-8 du Code civil, sous réserve que l'ouvrant droit et son concubin soient civilement libres, c'est-à-dire célibataires, veufs, divorcés, séparés de corps par jugement ou non liés par un Pacs.

2.2. Descendants

2.2.1. Les enfants du salarié et/ou de son conjoint

L'ouvrant droit peut désigner ses enfants de moins de 26 ans (date anniversaire) et/ou ceux de son conjoint (enfants légitimes, naturels, adoptés).

2.2.2. Les enfants du partenaire de pacs ou du concubin

L'ouvrant droit peut désigner les enfants de moins de 26 ans (date anniversaire) de son partenaire de pacs ou de son concubin sous réserve qu'ils vivent sous le toit de l'ouvrant droit et qu'ils soient formellement rattachés au foyer fiscal du partenaire de pacs ou du concubin.

Nb : les enfants du partenaire de Pacs ou du concubin qui, par jugement, sont en situation de résidence alternée chez le parent, ayant droit du salarié d'une part, et chez l'autre parent d'autre part, continuent de bénéficier du dispositif à l'instar des enfants dont la résidence a été fixée par jugement chez le parent, ayant droit du salarié.

2.2.3. Enfants handicapés

L'ouvrant droit peut désigner, s'ils continuent d'être à charge, ses propres enfants, les enfants de son conjoint, de son partenaire de pacs ou de son concubin tels que précisés en 2.2.2, âgés de plus de 26 ans, titulaires d'une carte d'invalidité en vigueur, délivrée par la COTOREP, la CDES ou la CDAPH dont le taux est supérieur ou égal à 80%.

2.2.4. Mariage d'un enfant de moins de 26 ans

A l'occasion du mariage d'un enfant de moins de 26 ans ayant accès au dispositif, le futur conjoint de celui-ci peut, sur désignation de l'ouvrant droit, bénéficier d'une possibilité d'acquisition d'un billet à tarifs soumis à restrictions dit « billet voyage de noces ».

2.2.5. Petit-enfant du salarié et/ou de son conjoint

L'ouvrant droit peut désigner ses petits-enfants et/ou ceux de son conjoint, de moins de 26 ans (date anniversaire), qui lui sont légalement confiés par suite d'une circonstance particulière (décès ou déchéance de l'autorité des parents notamment).

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

2.3. Veuf ou veuve de l'ouvrant droit

En cas de décès du salarié ouvrant droit, le veuf ou la veuve du salarié non remarié(e), non lié(e) par un pacs, ne vivant pas en concubinage, continue à accéder au dispositif aux conditions suivantes :

- que le veuf ou la veuve y ait accès au moment du décès du salarié,
- que le salarié ait eu au minimum dix ans d'ancienneté à Air France telle que définie à l'article 1.1. si le décès en activité est non imputable à une maladie professionnelle ou à un accident du travail,
- aucune condition d'ancienneté n'est requise si le décès du salarié en activité est imputable à une maladie professionnelle ou à un accident du travail ou lorsque le décès intervient alors que l'ouvrant droit est retraité.

2.4. Orphelin de l'ouvrant droit

En cas de décès de l'ouvrant droit, son(ses) enfant(s) orphelins(s), âgé(s) de moins de 26 ans, continue d'accéder au dispositif aux conditions suivantes :

- que l'enfant y ait accès au moment du décès du salarié,
- que le salarié ait eu au minimum dix ans d'ancienneté à Air France telle que définie à l'article 1.1. si le décès en activité est non imputable à une maladie professionnelle ou à un accident du travail,
- aucune condition d'ancienneté n'est requise si le décès du salarié en activité est imputable à une maladie professionnelle ou à un accident du travail lorsque le décès intervient alors que l'ouvrant droit est retraité.

2.5. Parents et beaux-parents non à charge

L'ouvrant droit peut désigner :

- soit ses parents légitimes : parents biologiques ou auteurs d'une adoption plénière (cf. articles 343 et suivants du Code civil),
- soit un couple marié dont l'un au moins est son parent légitime.

S'il est marié, l'ouvrant droit peut également désigner :

- soit les parents légitimes de son conjoint : parents biologiques ou auteurs d'une adoption plénière (cf. articles 343 et suivants du Code civil),
- soit un couple marié dont l'un au moins est le parent légitime de son conjoint.

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

Chacune des personnes ainsi désignée dispose chaque année de 5 billets aller/retour à tarifs soumis à restrictions si elle remplit une des conditions suivantes :

- avoir au moins 60 ans (date anniversaire),
- ne pas exercer d'activité professionnelle.

2.6. Ascendants ou tiers à charge

La notion d'ascendants à charge comprend les parents et les grands parents de l'ouvrant droit et/ou de son conjoint sous les conditions suivantes :

- soit s'ils résident à titre permanent chez l'ouvrant droit ou chez son conjoint et si les revenus qu'ils déclarent sont exonérés d'impôt sur le revenu,
- soit s'ils ne résident pas à titre permanent chez l'ouvrant droit ou chez son conjoint, mais s'ils reçoivent de l'ouvrant droit ou de son conjoint une pension alimentaire déclarée à l'administration fiscale et admise par cette dernière et si leurs revenus déclarés sont exonérés d'impôts.

La notion de tiers à charge comprend les tiers qui, par jugement ou décision administrative de placement, ont été confiés à l'ouvrant droit ou à son conjoint. Les cas devront être étudiés par la Direction des facilités de transport.

2.7. Les partenaires de voyage

Ces personnes sont désignées librement au choix de l'ouvrant droit.

Si le « Partenaire de Voyage » est mineur, une autorisation écrite d'une personne investie de l'autorité parentale devra pouvoir être produite.

L'ouvrant droit dispose annuellement d'un quota de 4 billets aller/retour à tarifs soumis à restrictions (ou 8 billets aller simple) au titre de l'ensemble de ses partenaires de voyage.

3. Justificatifs

La désignation d'un ayant droit par l'ouvrant droit se fait sur présentation de tous les justificatifs permettant d'établir, sans contestation, sa qualité d'ayant droit déclaré. Le retrait de désignation d'un ayant droit se fait sous la responsabilité de l'ouvrant droit à la date de prise d'effet de l'acte ou de la déclaration modifiant la qualité de l'ayant droit telle que précisée à l'article 2.

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

A titre indicatif :

- mariage : livret de famille ou extrait de naissance avec mention marginale,
- divorce : dispositif du jugement ou de l'arrêt rendant définitif le divorce,
- conclusion d'un pacs et fin de PACs : attestation du tribunal ayant reçu la déclaration conjointe de déclaration ou de fin de pacs,
- déclaration de concubinage : extrait d'acte de naissance datant de moins de 3 mois avec mentions marginales, accompagné de justificatif(s) de l'administration fiscale attestant du même domicile en France (IRPP, taxe locale ou foncière aux deux noms...),
- fin du concubinage : déclaration du salarié (avis d'imposition...),
- etc...

4. Dispositions diverses

Toutes les dispositions relatives notamment aux conditions d'acquisition et d'utilisation, aux modalités de réservation, de listage, d'émission, aux tarifs, aux conditions générales de transport (priorités d'embarquement et de surclassement...) et aux formalités administratives font l'objet d'un Contrat de Transport unique pour l'ensemble des catégories et de notes d'application portés à la connaissance des ouvriers salariés ou retraités (Internet, Intranet ...).

Un protocole de fonctionnement fixe les modalités d'information préalable des organisations syndicales et des personnels (GP Info, GP Net) sur le contenu de ces documents et de leurs modifications éventuelles.

Le salarié qui, faute de place, n'aura pu rejoindre son travail en temps voulu, devra fournir un certificat du chef d'échelle prouvant qu'il n'a pu être embarqué. Dans ce cas, les jours d'absence supplémentaires qu'il aurait été amené à prendre, seront en accord avec sa hiérarchie, imputés :

- soit sur ses droits à congés payés annuels ou à compensation d'heures,
- soit sur son congé payé de l'année suivante,
- soit imputés sur des jours CJT/RTT,
- soit considérés comme congés sans solde.

*

Convention Commune

Textes révisés au 1^{er} janvier 2013

TITRE 15: RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

CHAPITRE 1 : RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DU PERSONNEL AU SOL

Les salariés sont affiliés, en fonction de leur catégorie ou niveau au sein des régimes de retraite complémentaire ARRCO et/ou AGIRC.

Les salariés ayant cotisé au régime de retraite complémentaire du Personnel au Sol de la Compagnie en vigueur jusqu'au 31 décembre 1992, bénéficient des dispositions fixées par le règlement du régime différentiel mises en place à compter du 1^{er} janvier 1993.

Ce règlement du régime différentiel a été approuvé par les pouvoirs publics le 1^{er} juin 1993.

Une institution de gestion de retraite complémentaire (IGRS-CRAF ex CRAF), autorisée à fonctionner dans le cadre de l'article L. 732-1 du Code de la Sécurité Sociale, en assure l'application.

CHAPITRE 2 : RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DU PERSONNEL NAVIGANT

Le Personnel Navigant est affilié au régime de retraite complémentaire du Personnel Navigant (CRPNPAC) défini par le code des Transports et le Code de l'Aviation Civile »

*

Mise à jour n° 1 du 3 mai 2007

Convention Commune

ANNEXE 1 : Indemnité de changement de résidence

au TITRE 7 - CHAPITRE 2 : MUTATIONS EN FRANCE MÉTROPOLITAINE

L'indemnité de changement de résidence (I.C.R) est calculée compte tenu du nombre de personnes à charge composant le foyer familial, et ayant effectivement suivi le salarié muté.

■ Son montant au 1^{er} mai 2007 est fixé comme suit :

- salarié marié (en concubinage ou Pacsé) se déplaçant seul, célibataire, séparé, divorcé, veuf,
 - . sans enfant : 1 450 €
 - . un enfant à charge ⁽¹⁾: 1 900 €
 - . majoration de 280 € par enfant à charge en sus du premier ⁽¹⁾
- couple marié, en concubinage ou pacsé : 1 900 €,
 - . majoration de 280 € par enfant à charge ⁽¹⁾.

*

¹ ayant effectivement accompagné le salarié muté

ANNEXE 2 : Congé pour déménagement

au TITRE 7 - CHAPITRE 3 : MUTATIONS ENTRE LA FRANCE MÉTROPOLITAINE ET LES DOM

Lors d'un changement d'affectation, un congé spécial d'un jour ouvré est accordé dans le cas de déménagement pour se rapprocher de son nouveau lieu de travail dans les conditions précisées à l'article 2.5. « Congé pour déménagement » du chapitre 2 « Mutations en France métropolitaine » de la présente convention.

*

Mise à jour n°1 du 3 mai 2007

Convention Commune

ANNEXE 3 : Indemnité de changement de résidence

au TITRE 7 - CHAPITRE 3 : MUTATIONS ENTRE LA FRANCE MÉTROPOLITAINE ET LES DOM

L'indemnité de changement de résidence (I.C.R) est calculée compte tenu du nombre de personnes à charge composant le foyer familial , et ayant effectivement suivi le salarié muté.

■ Son montant au 1^{er} mai 2007 est fixé comme suit :

- salarié marié (en concubinage ou Pacsé) se déplaçant seul, célibataire, séparé, divorcé, veuf,
 - . sans enfant : 1 450 € ,
 - . un enfant à charge ⁽¹⁾ : 1 900 €
 - . majoration de 280 € par enfant à charge en sus du premier ⁽¹⁾
- couple marié, en concubinage ou pacsé : 1 900 €,
 - . majoration de 280 € par enfant à charge ⁽¹⁾.

A ce montant, est appliquée la majoration prévue à l'article 8, chapitre 1 du Titre 4 « Rémunération » de la convention d'entreprise du Personnel au Sol.

*

¹ ayant effectivement accompagné le salarié muté

ANNEXE 4 : Allocation mobilier

au TITRE 7 - CHAPITRE 3 : MUTATIONS ENTRE LA FRANCE MÉTROPOLITAINE ET LES DOM

Le montant de l'allocation mobilier est de :

- 6 706,76 € pour un salarié célibataire ou marié sans enfant,
- 670,78 € par enfant à charge, sans toutefois pouvoir excéder 2 683,10 € (4 enfants).

A ce montant, est appliquée la majoration prévue à l'article 8, chapitre 1 du Titre 4 « Rémunération » de la convention d'entreprise du Personnel au Sol.

*

Mise à jour n° 1 du 7 mai 2007

Convention Commune

ANNEXE 5 : Indemnité de changement de résidence

au TITRE 7 - CHAPITRE 4 : MUTATIONS A L'ÉTRANGER, DANS LES TOM ET POM

L'indemnité de changement de résidence (I.C.R) est calculée compte tenu du nombre de personnes à charge composant le foyer familial, et ayant effectivement suivi le salarié muté.

Son montant est au 1^{er} mai 2007 fixé comme suit :

- salarié marié (en concubinage ou Pacsé) se déplaçant seul, célibataire, séparé, divorcé, veuf,
 - . sans enfant : 1 450 €
 - . un enfant à charge ⁽¹⁾ : 1 900 €
 - . majoration de 280 € par enfant à charge en sus du premier ⁽¹⁾
- couple marié, en concubinage ou pacsé : 1 900 €,
 - . majoration de 280 € par enfant à charge ⁽¹⁾.

A ce montant est appliqué un différentiel de Coût de Vie (DCV) par ville d'affectation fourni par un prestataire extérieur.

*

¹ ayant effectivement accompagné le salarié muté

ANNEXE 6 : Allocation mobilier

au TITRE 7 - CHAPITRE 4 : MUTATIONS A L'ÉTRANGER, DANS LES TOM ET POM

Dans le cas d'un logement non meublé, le salarié expatrié ou assimilé perçoit une allocation mobilier qui correspond au montant suivant :

- 7 650,00 € pour un salarié célibataire ou marié sans enfant,
- 770,00 € par enfant à charge, sans toutefois pouvoir excéder 3 080,00 € (4 enfants).

A ce montant est appliqué un différentiel de Coût de Vie (DCV) par ville d'affectation fourni par un prestataire extérieur.

*

ANNEXE 7 : Congé pour déménagement

au TITRE 7 - CHAPITRE 4 : MUTATIONS A L'ETRANGER, DANS LES TOM ET POM

Lors d'un changement d'affectation un congé spécial d'un jour ouvré est accordé dans le cas de déménagement pour se rapprocher de son nouveau lieu de travail dans les conditions précisées à l'article 2.5. « Congé pour déménagement » du chapitre 2 « Mutations en France métropolitaine » de la présente convention.

*