

**Accord portant sur la mise en œuvre
de mesures de rupture
conventionnelle collective et sur les
mesures d'accompagnement des
mobilités du projet Réseau
Domestique
Personnel au Sol**

Février 2024

Handwritten signature and initials:
*
15 a¹ o M
YB

Préambule

À la suite de l'annonce du 18 octobre 2023 par la direction d'Air France, du projet de réorganisation du réseau domestique, et conformément à l'accord de méthode signé le 14 novembre 2023, des négociations visant à définir les modalités d'accompagnement des salariés concernés ont été engagées avec les organisations syndicales représentatives du Personnel au Sol.

Le présent accord intègre le résultat de ces négociations et est constitué des dispositifs suivants :

1. Un dispositif de Rupture Conventionnelle Collective incluant un Dispositif de Fin de Carrière :

- Ouvert dans le cadre du projet Réseau Domestique aux salariés des escales de Toulouse, Marseille et Nice en situation de sureffectif ;
- Ouvert aux salariés de l'escale d'Orly de l'établissement Exploitation Court Courrier et aux salariés Personnel au Sol d'Orly appartenant aux directions : Pilotage Économique, Cargo, Exploitation Aérienne, Informatique, Exploitation Hub. Ces salariés ne sont pas en situation de sureffectif, pour autant l'accès au départ volontaire leur est ouvert pour répondre à la situation de ceux ne souhaitant pas être affectés sur Roissy ;
- Ouvert aux salariés de l'escale de Strasbourg, de la direction Commercial Passage et de la direction Économie et Finances appartenant aux catégories professionnelles éligibles, en situation de sureffectif.

Les conditions précises d'éligibilité des salariés sont détaillées dans la partie 1 du présent accord.

Conformément au cadre légal, les salariés des secteurs concernés par ce dispositif de RCC ne pourront faire l'objet d'un licenciement économique durant la durée du présent accord.

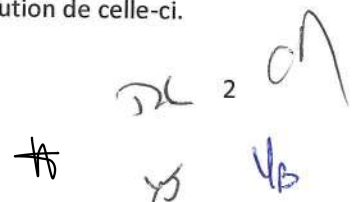
2. Un dispositif précisant les conditions d'accompagnement des mobilités professionnelles et géographiques des salariés concernés par le projet de réorganisation du réseau domestique :

Cet accord vise à accompagner au mieux les salariés affectés sur Roissy et ceux ayant choisi une mobilité professionnelle pour continuer à exercer un emploi sur leur lieu actuel d'affectation.

Les mesures d'accompagnement des mobilités s'appliquent de manière rétroactive pour toutes les mobilités des salariés concernés depuis le 1er octobre 2023.

Pour rappel, cet accord s'inscrit dans le contexte de la forte baisse constatée sur les vols navettes suite à l'évolution structurelle des comportements des clients qui a conduit à un très fort niveau de pertes et à la décision de mettre en œuvre une réorganisation du réseau domestique et des trajets opérés depuis Orly. Le projet de la direction vise à un arrêt partiel des vols Air France au départ d'Orly induisant le transfert d'une partie de ces vols sur CDG. La direction a rappelé sa volonté de continuer à opérer les vols à destination de la Corse depuis Orly dans le cadre de l'attribution de la DSP à Air France/Corsica.

Il est rappelé que 72 postes seront maintenus au sein de l'Escale d'Orly de l'établissement Exploitation Court-courrier et 25 postes à la maintenance en ligne d'Orly de l'établissement Industriel en vue du traitement de l'activité liée à la DSP Corse en cas d'attribution de celle-ci.






La direction d'Air France s'engage à ouvrir des négociations avec les organisations syndicales représentatives de l'établissement Personnel au Sol en cas de non-attribution de la DSP en cours d'attribution. En tout état de cause, les salariés d'Orly concernés se voient garantir le bénéfice des mesures d'accompagnement des mobilités professionnelles et géographiques décrites dans la partie 2 du présent accord.

En cas de non-renouvellement de la DSP en 2027, la Direction s'engage à ouvrir une négociation sur la base de mesures équivalentes à celles de la partie 2 du présent accord.

~~A~~ DL 3 CH
YS 4/B

Table des matières

Préambule	2
Partie 1. Accord de Rupture Conventionnelle Collective incluant un Dispositif de Fin de Carrière	6
Titre 1 : Présentation du dispositif de rupture conventionnelle collective	6
Chapitre 1 : Principes directeurs	6
Chapitre 2 : Dispositifs de volontariat	6
Chapitre 3 : Champ d'application	7
Titre 2 : Modalités de mise en œuvre	8
Chapitre 1 : Calendrier prévisionnel de mise en œuvre	8
Chapitre 2 : Conditions d'éligibilité	9
Chapitre 3 : Information des salariés	11
Chapitre 4 : Modalités de candidature et critères de départage	12
Chapitre 5 : Modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture et d'exercice du droit de rétractation	13
Titre 3 : Dispositifs d'accompagnement des départs	13
Chapitre 1 : Départs dans le cadre d'un projet professionnel externe	13
1. Conditions d'éligibilité	13
2. Le Congé de mobilité	14
3. Les aides à la réalisation des projets professionnels	18
4. Indemnité de rupture	23
5. Billets à réduction non commerciale	24
Chapitre 2 : Départs en Dispositif Fin de Carrière (DFC)	24
1. Conditions d'éligibilité	25
2. Modalités du DFC	25
Titre 4 : Modalités de suivi de la mise en œuvre de l'accord de RCC	28
Chapitre 1 : Information du Comité Social et Economique	28
Chapitre 2 : Commission de suivi	29
Partie 2. Mesures d'accompagnement des mobilités professionnelles et géographiques des salariés impactés par le projet d'évolution du réseau domestique au départ de Paris	30
Titre 1 : Champ d'application	30
Titre 2 : Moyens mis en œuvre pour accompagner les mobilités et reconversions internes	30
Titre 3 : Critères d'ordre des mobilités	31
Titre 4 : Mesures d'accompagnement des changements d'affectation	32
Chapitre 1 : Dispositifs de compensation des baisses éventuelles de rémunération liées à une mobilité professionnelle	32
Chapitre 2 : Prime d'accompagnement à la reconversion professionnelle	33

Chapitre 3 : Dispositifs d'accompagnement à la mobilité géographique sur CDG	33
Titre 5 : Dispositif de Temps Partiel Aidé (TPA)	34
Chapitre 1 : Conditions d'éligibilité	34
Chapitre 2 : Modalités de réduction d'activité	35
Chapitre 3 : Incitation financière.....	35
Partie 3. Dispositions générales	36
Validation de l'accord	36
Date d'entrée en vigueur et durée d'application.....	36
Adhésion.....	36
Révision	36
Publicité et dépôt légal.....	37
ANNEXES	38

AS DL 5 CA
YB YB

Partie 1. Accord de Rupture Conventiennelle Collective incluant un Dispositif de Fin de Carrière

Titre 1 : Présentation du dispositif de rupture conventionnelle collective

Dans le cadre du présent accord, la Société Air France (ci-après également dénommée « Air France » ou « l'entreprise ») a entendu déployer un dispositif négocié avec les organisations syndicales représentatives de l'établissement Personnel au sol visant à accompagner les salariés qui le souhaitent dans la réalisation d'un projet externe à l'entreprise et au Groupe Air France.

Cette présente partie 1 (incluant les annexes 1 à 4) constitue un accord de rupture conventionnelle collective (RCC) (ci-après également dénommé « accord de RCC ») qui est régi par les articles L.1237-19 et suivants du Code du travail et sera applicable sous réserve de sa validation par la DRIEETS.

Il est donc expressément rappelé qu'en cas de refus de validation du présent accord de RCC par la DRIEETS, l'ensemble du dispositif de RCC ne sera pas appliqué et que les salariés ne pourront, en aucun cas, solliciter l'application des mesures prévues par le présent accord de RCC.

Chapitre 1 : Principes directeurs

Le volontariat est un facteur clé dans la réussite des projets externes des salariés et constitue l'unique modalité de l'ensemble des départs intervenant dans le cadre du présent accord de RCC, lesquels seront formalisés par la signature d'une convention individuelle de rupture emportant rupture d'un commun accord du contrat de travail.

Ainsi et afin d'assurer la pleine effectivité du principe de volontariat, l'entreprise s'engage à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique au sein des secteurs définis au chapitre 3 du présent titre, à compter de la signature du présent accord et durant toute sa durée d'application soit jusqu'au 31 octobre 2026.

Chapitre 2 : Dispositifs de volontariat

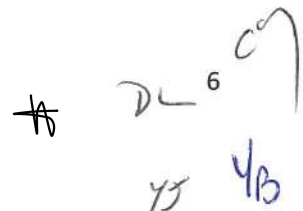
Le présent accord de RCC organise deux dispositifs de volontariat au départ, exclusifs l'un de l'autre:

- Le départ dans la perspective d'un projet professionnel externe ;
- Le départ en Dispositif Fin de Carrière (DFC).

Les dispositions prévues à la présente partie ne s'appliquent qu'une seule fois par bénéficiaire.

Dans cette perspective, l'entreprise entend consacrer du temps et des moyens avec notamment :

- Une information collective en vue d'informer les salariés concernés des mesures prévues dans le présent accord de RCC ;
- La possibilité pour les salariés de s'informer individuellement sur les mesures et, le cas échéant, de préparer un projet professionnel avec le soutien de l'Espace d'Information et d'Accompagnement (EIA) ;
- L'accompagnement des salariés candidats à un départ volontaire et porteurs d'un projet à l'extérieur du Groupe Air France ;

Handwritten initials and numbers: "AB", "DL 6", "YJ", "YB".

- Des moyens matériels tenant au financement d'actions spécifiques (formation, aides à la création d'entreprise, ...);
- La mise en place d'une mesure d'accompagnement de fin de carrière, exclusivement financée par l'entreprise, permettant aux salariés éligibles volontaires de cesser leur activité de manière anticipée (DFC).

Chapitre 3 : Champ d'application

Le présent accord de RCC s'applique aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée Air France, affectés au sein des établissements définis ci-après et appartenant aux lieux géographiques et catégories professionnelles (*) éligibles.

() Les catégories professionnelles regroupent l'ensemble des postes qui réalisent des activités faisant appel à des compétences de même nature. Elles sont définies en référence aux macro-activités, et éventuellement champs d'activité, figurant dans le système d'information RH.*

Il est précisé que les salariés volontaires nés entre le 2 octobre 1958 et le 1^{er} novembre 1971 (1^{er} novembre 1974 pour les salariés handicapés) doivent, préalablement à tout dépôt de candidature, contacter le prestataire en charge de l'information et du conseil personnalisé aux salariés en matière de retraite, afin d'établir une attestation de date de retraite taux plein.

Nombre maximal de départs envisagés par établissement (en têtes)

Au sein de l'établissement Exploitation Court-courrier

Escale de Marseille : Quota global de 70

Toutes macro-activités et tous niveaux

Escale de Toulouse : Quota global de 58

Toutes macro-activités et tous niveaux

Escale de Nice : Quota global de 20

Toutes macro-activités et tous niveaux, sauf les macros-activités Passage et Vente en aéroport

Escale de Strasbourg : Quota global de 12

Toutes macro-activités et tous niveaux

Escale d'Orly : Quota global de 402

Toutes macro-activités et tous niveaux

Au sein de l'établissement Informatique

Site d'Orly : Quota de 7

Macro-activité Services au client informatique, tous niveaux

Au sein de l'établissement Cargo

Site d'Orly : Quota de 2

Macro-activité Support métier, tous niveaux

Au sein de l'établissement Exploitation aérienne

Site d'Orly : Quota de 9

Macro-activité Support métier, tous niveaux

AS
DL⁷
YB

Au sein de l'établissement Exploitation Hub

Site d'Orly : Quota global de 7

Macro-activités : Formation, Autres supports transverses, SMI – tous niveaux

Au sein de l'établissement Pilotage économique

Secrétariat général - Site d'Orly : Quota de 1

Macro-activité Communication, tous niveaux

Direction Commercial Passage : Quota global de 189

- Macro-activité Vente Directe : champs d'activité Centre Relation Clientèle, Remboursements, Plateaux Affaires, Service Client – niveau Non-cadre (y compris AMDE) – tous bassins d'emploi Métropole
- Macro-activité Ventes Entreprises et Agences : champs d'activité Support Team, Ventes Groupe - niveau Non-cadre (y compris AMDE) – tous bassins d'emploi Métropole

Direction Economie et Finances : Quota global de 22

Macro-activité Economie et Finances : champ d'activité Recettes commerciales Passage, activité Opérations – niveau Non-cadre hors AMDE – bassin d'emploi Sud-Ouest

Ainsi, le nombre total maximum de départs volontaires dans le cadre du présent accord de RCC est limité à 799 et le nombre de suppressions d'emploi associées est fixé à 371.

Les parties rappellent que le nombre de départs ne peut pas être supérieur au nombre maximal fixé pour chacun des secteurs définis, tel que précisé ci-dessus.

Dès lors, dans l'hypothèse où ce nombre de départs viendrait à être atteint, l'entreprise clôturera les dispositifs de départ ouverts dans le cadre du présent accord de RCC au sein des secteurs concernés.

Exclusions

Sont exclus du champ d'application du présent accord de RCC :

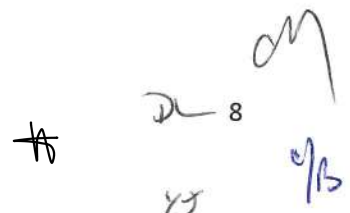
- Tous les cadres de niveau N3 et NHC ;
- Les cadres de niveau N1 à N2 de moins de 12 ans d'ancienneté au 1^{er} janvier 2025 ;
- La macro-activité médical / social.

Titre 2 : Modalités de mise en œuvre

Chapitre 1 : Calendrier prévisionnel de mise en œuvre

Le calendrier suivant est fixé à titre prévisionnel :

- Campagne d'information des salariés éligibles : dès la validation de l'accord de RCC par la DRIEETS ;
- Ouverture des Espaces d'Information et d'Accompagnement (EIA) : du 9 septembre 2024 jusqu'au 25 octobre 2024 ;




- Ouverture de la phase de recueil des candidatures des salariés remplissant les conditions d'éligibilité pour bénéficier d'un départ en projet professionnel externe ou d'un départ en DFC : du 1^{er} octobre 2024 au 25 octobre 2024 inclus ;
- Examen, départage et validation des candidatures : du 28 octobre 2024 au 8 novembre 2024 ;
- Réponses d'acceptation ou de refus des candidatures : à partir du 12 novembre 2024 ;
- Signature des conventions de rupture et des conventions de congé de mobilité : du 18 novembre 2024 au 20 décembre 2024 ;
- Mise en œuvre des départs volontaires :
 - Du 31 janvier 2025 au 30 juin 2025 pour les départs en projet professionnel (date d'entrée en congé de mobilité du 1^{er} février 2025 au 1^{er} juillet 2025 au plus tard) ;
 - Du 31 mars 2025 au 30 juin 2025 pour les départs en DFC des salariés pouvant liquider leur retraite de base de la sécurité sociale à taux plein entre le 1^{er} octobre 2025 et le 1^{er} septembre 2026 (date d'entrée en DFC du 1^{er} avril 2025 au 1^{er} juillet 2025) ;
 - Du 31 mars 2026 au 31 octobre 2026 pour les départs en DFC des salariés pouvant liquider leur retraite de base de la sécurité sociale à taux plein entre le 1^{er} octobre 2026 et le 1^{er} novembre 2029 (date d'entrée en DFC du 1^{er} avril 2026 au 1^{er} novembre 2026).

Chapitre 2 : Conditions d'éligibilité

Le dispositif de rupture conventionnelle collective est exclusivement basé sur le volontariat. Il est ouvert aux salariés remplissant à la date de dépôt de leur candidature, les conditions cumulatives décrites ci-après.

1. Conditions liées à la situation individuelle du salarié

- Être titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée avec la Société Air France ;
- Avoir une ancienneté au sein du Groupe Air France au moins égale à 1 an ;
- Être présent payé dans l'entreprise ;
- Appartenir aux secteurs éligibles définis au titre 1 du présent accord de RCC ;
- Ne pas occuper un poste concerné par les exclusions prévues au titre 1 du présent accord de RCC ;
- Ne pas être en mesure de liquider une pension de retraite du régime de base Sécurité sociale à taux plein avant le 1^{er} octobre 2025 ;
- Ne pas être de retour d'expatriation ou d'éloignement depuis moins de 3 mois ;
- Ne pas faire l'objet d'une procédure disciplinaire du 2nd degré, ni d'une procédure de reclassement liée à une inaptitude physique définitive ;
- Ne pas être en cours de préavis, ni avoir notifié par écrit sa démission.

~~A~~ D 9
YJ YB 

2. Conditions liées au projet du salarié

Sont éligibles à un départ volontaire, sous réserve de la validation de leur candidature, les salariés porteurs des projets suivants :

- Un emploi salarié en dehors du Groupe Air France en CDI ou en CDD/CTT d'au moins 6 mois. Il est précisé que ce projet ne pourra être validé qu'après une étude approfondie du dossier, notamment au regard du profil du salarié et des perspectives d'embauche sur le métier concerné ;
- Une création/reprise d'une entreprise individuelle ou d'une société (entreprise déjà existante, activité rémunérée déjà existante d'auto-entrepreneur/micro-entreprise, projet de création/reprise d'entreprise) dont le salarié exerce effectivement le contrôle et la direction et dont il détient au moins un tiers du capital social ou de la prise de participation au capital d'une entreprise existante dont le salarié est le représentant légal, a des fonctions effectives et est associé ou actionnaire à concurrence d'au moins un tiers du capital social. Il est précisé que ce projet ne pourra être validé qu'après une étude approfondie du dossier, notamment au regard de sa viabilité ;
- Une formation de reconversion correspondant à une formation diplômante, qualifiante ou certifiante en vue d'acquérir de nouvelles compétences pour opérer un changement de métier dans le cadre d'une réorientation professionnelle pérenne. La formation devra être dispensée par un organisme de formation agréé établi en France et être sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles. D'autres projets de formation en France pourront être présentés par les salariés ; ils ne pourront être validés qu'après une étude approfondie du dossier portant sur la viabilité et la pertinence du projet de réorientation professionnelle.
La formation de reconversion pourra s'inscrire dans le cadre du dispositif « Transitions Collectives – Congé de mobilité » prévu par l'Etat, sous réserve des conditions d'éligibilité et des modalités en vigueur ;
- Un départ dans le cadre d'un Dispositif Fin de Carrière (DFC) visant pour les bénéficiaires à cesser toute activité professionnelle pour le compte d'Air France dans l'attente de leur départ en retraite.

Les salariés qui souhaiteront disposer de temps pour construire leur projet professionnel externe bénéficieront du dispositif de congé de mobilité défini au chapitre 1 du titre 3, pour favoriser leur retour à un emploi stable ou la création /reprise d'une entreprise.

Les salariés dont le projet professionnel externe est immédiatement concrétisable (contrat de travail ou promesse d'embauche en CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois, représentant légal d'une entreprise existante, activité rémunérée déjà existante d'auto-entrepreneur / micro-entreprise) ne seront pas éligibles au congé de mobilité dans la mesure où leur projet professionnel est finalisé.

Les salariés ayant adhéré au dispositif de fin de carrière (DFC) ne seront pas éligibles au congé de mobilité dans la mesure où leur projet ne s'inscrit pas dans ce cadre.

Salariés protégés : ils pourront se porter volontaires au même titre que les autres salariés éligibles et l'étude de leur demande se fera dans les mêmes conditions. Toutefois, la procédure spécifique d'autorisation par l'Inspection du travail de la rupture du contrat de travail devra être mise en œuvre. La rupture du contrat de travail d'un salarié protégé sera donc conditionnée à l'obtention préalable de cette autorisation et ne pourra intervenir que le lendemain de l'obtention de l'autorisation.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including a signature and the number 10.

Chapitre 3 : Information des salariés

Les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord de RCC seront informés par voie de communication interne de la conclusion du présent accord et de la mise en œuvre du dispositif de RCC. Cette information précisera la date à compter de laquelle ceux qui le souhaitent pourront déposer leur candidature, la date limite de dépôt des candidatures, ses modalités (conditions d'éligibilité, contenu du dossier de candidature, ...), ainsi que les différentes mesures d'accompagnement mises en œuvre.

Des réunions d'information collective sur les différentes mesures d'accompagnement seront proposées aux salariés concernés et des fiches récapitulatives seront mises à leur disposition.

En outre, des Espaces d'Information et d'Accompagnement (EIA) seront mis en place à compter du 9 septembre 2024 afin d'accompagner au mieux les candidats dans leur démarche et leur apporter un support dans le cadre de la construction de leur projet.

Animés par des cabinets extérieurs spécialisés en matière d'aide à la reconversion professionnelle ou de création d'entreprise, les EIA seront chargés d'informer et conseiller les salariés éligibles afin de les accompagner de manière individualisée et d'étudier les différentes possibilités envisageables adaptées à leur situation et en adéquation avec leurs appétences professionnelles et/ou souhaits personnels.

Il est entendu que les conseillers de l'EIA ont vocation à guider et à soutenir les démarches du salarié dans la recherche de postes compatibles avec ses compétences professionnelles et sa qualification et/ou dans ses démarches de création d'entreprise, mais que chaque salarié doit être actif dans sa recherche et dans l'aboutissement de son projet professionnel.

Dans le cadre de leur mission, les conseillers traiteront de manière confidentielle toute information à caractère privé que le salarié aura communiquée.

Au sein de l'EIA, les principales missions des conseillers seront :

- Pendant toute la durée de la campagne d'information
 - Accueillir et informer chaque salarié sur les dispositifs de volontariat proposés, leur mode de fonctionnement, les différentes étapes du processus et les échéances à respecter ;
 - Répondre aux questions et présenter les mesures d'accompagnement envisagées dans le cadre d'un départ en projet professionnel externe ou d'un départ en DFC ;
 - Encadrer la réflexion des salariés en les conseillant et en leur apportant une information objective pour l'élaboration d'un nouveau projet professionnel ;
 - Aider les salariés à construire et à formaliser leur projet professionnel, au regard notamment de leur parcours, de leur situation professionnelle et personnelle ;
 - Vérifier les éléments figurant dans les dossiers et informer les salariés des éventuels documents manquants ;
 - Apprécier la pertinence du projet du salarié en fonction de son profil, de ses compétences et expériences, du bassin d'emploi et du marché en émettant un avis consultatif sur chaque dossier présenté ;
 - Gérer le recueil et le traitement des candidatures ;
- Pendant le congé de mobilité
 - Identifier les actions à mettre en œuvre pour faciliter l'aboutissement de la démarche ;
 - Accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet de reclassement externe (élaboration du CV, préparation et simulation d'entretiens, recherche de formations ...) ;
 - Constituer un portefeuille d'opportunités externes.

L'EIA sera implanté dans les locaux ou à proximité des sites Air France concernés et/ou sera accessible à distance.

Le salarié désirant s'informer sur les démarches et les dispositifs d'aide et d'accompagnement mis à sa disposition, prendra RDV pour être reçu en entretien (en présentiel ou à distance) par un conseiller de l'EIA. Ces entretiens seront organisés sur le temps de travail après en avoir informé son manager, ou en dehors du temps de travail. Plusieurs entretiens pourront être organisés afin d'affiner le projet et permettre au salarié de se déterminer en toute connaissance de cause.

La localisation ainsi que les modalités de fonctionnement de l'EIA seront précisées aux salariés et affichées dans les lieux de travail.

Chapitre 4 : Modalités de candidature et critères de départage

Les salariés répondant aux conditions d'éligibilité définies au titre 3 ci-après, souhaitant se porter volontaires à un départ en DFC ou dans le cadre d'un projet professionnel externe, devront déposer leur dossier de candidature complet sur une plateforme dédiée pendant la période de volontariat.

Le dossier devra contenir, outre la description du projet et les pièces justificatives requises en fonction de la nature du projet, l'avis du conseiller de l'EIA sur la faisabilité du projet :






- En cas d'avis positif, le salarié sera informé par voie électronique de la validation de principe de son projet de départ mais cet accusé de réception ne vaudra pas validation de la candidature (laquelle ne pourra intervenir qu'après la mise en œuvre de la procédure décrite ci-après) ;
- En cas d'avis négatif, le salarié sera informé par voie électronique du rejet de sa candidature. Cet avis négatif sera motivé.

Jusqu'à l'émission de l'avis du conseiller sur le projet, l'EIA conservera la confidentialité des démarches du salarié vis-à-vis des services Ressources Humaines et du management du salarié. Ce n'est qu'en cas d'avis positif et à compter de la réception du dossier de candidature dûment complété que la confidentialité de la démarche sera levée.

A l'issue de la phase de dépôt des candidatures, les dossiers de candidature seront traités par une Cellule administrative centrale au sein de la DG Ressources Humaines afin de valider définitivement ou de refuser ces candidatures.

Dans l'hypothèse où le nombre de candidatures éligibles au départ serait supérieur au nombre maximal de quotas de départs prévu au sein de chaque secteur concerné, les candidatures seront départagées selon les critères suivants et dans l'ordre de priorité suivant :

1. Les candidats éligibles justifiant d'un emploi en CDI ou en CDD/CTT d'au moins 6 mois dans une autre entreprise en dehors du Groupe Air France (contrat en cours ou promesse d'embauche), ou étant le représentant légal (dirigeant ou gérant) d'une entreprise existante ou justifiant d'une activité rémunérée déjà existante d'auto-entrepreneur / micro-entreprise ;
2. Les candidats éligibles ayant un projet de recherche d'emploi, ou un projet de création/reprise d'entreprise ou un projet de formation qualifiante/diplômante/certifiante en vue d'une reconversion professionnelle ;
3. Les candidats éligibles à une entrée en DFC entre le 1^{er} avril 2025 et le 1^{er} juillet 2025 ;
4. Les candidats éligibles à une entrée en DFC entre le 1^{er} avril 2026 et le 1^{er} novembre 2026.


12





Si au sein d'un même critère de priorité, le nombre de volontaires est supérieur au nombre maximal de départs prévu, priorité sera donnée au salarié ayant la plus forte ancienneté (DDCE).

Les salariés seront informés par mail des suites données à leur candidature à partir du 12 novembre 2024.

Chapitre 5 : Modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture et d'exercice du droit de rétractation

Le départ volontaire du salarié dont la candidature aura été validée dans les conditions mentionnées ci-dessus sera formalisé par la signature, par les deux parties, d'une convention individuelle de rupture d'un commun accord du contrat de travail qui emportera rupture d'un commun accord du contrat de travail du salarié dans le cadre du présent accord de RCC.

La rupture du contrat de travail du salarié ne constitue ni une démission, ni un licenciement et ne donnera pas lieu à un préavis.

Le salarié sera convoqué à un entretien RH après validation de sa candidature, pour échanger sur les conditions et les modalités de rupture de son contrat de travail.

La convention individuelle de rupture pourra être signée lors de cet entretien. A défaut, le salarié disposera d'un délai de 7 jours calendaires maximum après remise de la convention de rupture pour renvoyer par LRAR un exemplaire de la convention de rupture signée, et accepter ou refuser le congé de mobilité. L'absence d'envoi de la convention de rupture signée dans le délai imparti de 7 jours calendaires sera considérée comme une renonciation du salarié à son projet de départ.

Le salarié disposera d'un délai de rétractation de 7 jours calendaires, qui commencera à courir à compter du lendemain de la signature de la convention individuelle de rupture. Après ce délai, la rétractation sera sans effet et le processus de rupture du contrat sera mené à son terme.

L'usage de ce droit de rétractation ne requiert aucun motif. La rétractation devra être notifiée par LRAR ou par lettre remise en mains propres contre décharge, en précisant de manière claire et non équivoque la volonté pour le salarié de se rétracter.

Pour les salariés protégés, la signature de la convention de rupture ne pourra intervenir qu'après mise en œuvre de la procédure spéciale et autorisation de rompre le contrat de travail par l'Inspecteur du travail compétent.

Titre 3 : Dispositifs d'accompagnement des départs

Chapitre 1 : Départs dans le cadre d'un projet professionnel externe

1. Conditions d'éligibilité

Les salariés répondant aux conditions d'éligibilité définies au chapitre 2 du titre 2 et qui ne remplissent pas les conditions (âge et nombre de trimestres) pour liquider une pension de retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein avant le 1^{er} décembre 2029, pourront bénéficier d'un départ volontaire en projet professionnel externe s'ils justifient :

- Soit d'un contrat de travail en dehors du Groupe Air France en CDI ou en CDD/CTT d'au moins 6 mois (qu'il soit déjà en vigueur ou pour une embauche entre le 1^{er} février 2025 et le 1^{er} juillet 2025 au plus tard) ;

- Soit d'une promesse d'embauche en dehors du Groupe Air France en CDI ou en CDD/CTT d'au moins 6 mois (pour une embauche entre le 1^{er} février 2025 et le 1^{er} juillet 2025 au plus tard) ;
- Soit d'une entreprise, au sens de l'annexe 4 du présent accord de RCC, déjà existante dont le salarié est le représentant légal (dirigeant ou gérant) ;
- Soit d'une activité rémunérée déjà existante d'auto-entrepreneur/micro-entreprise ;
- Soit d'un projet de recherche active d'un nouvel emploi en dehors du Groupe Air France en CDI ou en CDD/CTT d'au moins 6 mois ;
- Soit d'un projet de création/reprise d'une entreprise individuelle ou d'une société dont le salarié exercera effectivement le contrôle et la direction et dont il détiendra au moins un tiers du capital social ou de la prise de participation au capital d'une entreprise existante dont le salarié sera le représentant légal, aura des fonctions effectives et sera associé ou actionnaire à concurrence d'au moins un tiers du capital social ;
- Soit d'un projet de formation diplômante, qualifiante ou certifiante en vue d'acquérir de nouvelles compétences pour opérer un changement de métier dans le cadre d'une reconversion professionnelle pérenne.

2. Le Congé de mobilité

Il sera proposé aux salariés éligibles et volontaires à un départ en projet professionnel externe dont le projet n'est pas immédiatement concrétisable, de bénéficier d'un congé de mobilité pour formaliser et/ou finaliser leur projet professionnel externe.

Le congé de mobilité doit permettre au salarié de retrouver un emploi ou une solution stable à l'extérieur du Groupe Air France par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et/ou des périodes de travail.

Les salariés seront informés de la possibilité d'adhérer au congé de mobilité et de ses modalités dans le cadre de l'information prévue au titre 2 de la présente partie. La transmission de la convention individuelle de rupture prévue au chapitre 5 du titre 2 vaudra, de la part de l'entreprise, proposition d'adhésion au congé de mobilité.

L'acceptation par le salarié du congé de mobilité sera formalisée par la signature par le salarié de la convention individuelle de rupture, sur laquelle figurera la durée du congé de mobilité, ses modalités d'application et les engagements réciproques dans le cadre du congé. L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emportera rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé de mobilité et sans préavis.

Il est rappelé que les salariés dont le projet professionnel externe est immédiatement concrétisable (contrat de travail ou promesse d'embauche en CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois, représentant légal (dirigeant ou gérant) d'une entreprise existante, activité rémunérée déjà existante d'auto-entrepreneur / micro-entreprise) ne seront pas éligibles au congé de mobilité dans la mesure où leur projet professionnel est finalisé. Ils pourront toutefois bénéficier de l'aide au reclassement immédiat dans les conditions prévues au présent chapitre.

- Durée du congé de mobilité

La durée maximum du congé de mobilité est de :

- ✓ 10 mois pour les projets de création/reprise d'entreprise ;
- ✓ 12 mois pour les projets de recherche d'emploi et les projets de formation de reconversion ;

14
YJ DL YB

- ✓ 15 mois pour les salariés nés avant le 1^{er} janvier 1969 s'inscrivant dans un projet de recherche d'emploi ou dans un projet de formation de reconversion.

Le congé de mobilité débutera à la date prévue par la convention de congé de mobilité.

Dès que la solution de reclassement est concrétisée, le congé de mobilité cesse ou est suspendu suivant le type de contrat conclu par le salarié.

- Rémunération pendant le congé de mobilité

Pendant toute la durée du congé de mobilité, le salarié perçoit une allocation mensuelle brute de congé de mobilité égale à 70% de sa rémunération mensuelle brute moyenne des 12 derniers mois (correspondant au salaire et aux accessoires de salaire hormis les primes exceptionnelles et éléments non assimilés à du salaire (IKV, remboursement de frais, ...)) précédant le mois de la date de départ en congé de mobilité, sans que celle-ci ne puisse être inférieure à 85% du SMIC.

En cas d'absence maladie, de mi-temps thérapeutique, d'absence autorisée sans solde ou d'activité partielle précédant le mois de l'entrée en congé de mobilité, il est tenu compte des 12 derniers mois civils au cours desquels le salarié a perçu une rémunération complète.

La rémunération étant définie de façon forfaitaire pour la durée du congé de mobilité, elle ne sera susceptible d'aucune évolution. Le salarié ne percevra ni la PFA ni la PUA aux échéances habituelles, ni aucune prime ou indemnité prévue par les dispositions conventionnelles puisque tous ces éléments sont déjà intégrés dans le calcul de l'allocation de congé de mobilité.

Elle ne sera pas versée pendant les périodes de suspension du congé de mobilité pour périodes de travail rémunérées.

L'allocation de congé de mobilité est assimilée à un revenu de remplacement dans la limite des douze premiers mois du congé. En l'état actuel de la réglementation à la date de signature du présent accord de RCC, elle est exonérée de cotisations sociales mais demeure soumise à CSG/CRDS (selon les taux applicables aux revenus de remplacement) et aux prélèvements relatifs à la mutuelle et la prévoyance. Elle est, en revanche, assujettie à impôt sur le revenu pendant toute la durée du congé de mobilité.

Pour la partie du congé de mobilité excédant 12 mois, l'allocation est assimilée à un salaire et est donc soumise intégralement aux cotisations sociales aux taux applicables au moment de son versement.

- Suspension du congé de mobilité en cas de périodes travaillées et rémunérées

Pendant le congé de mobilité, le salarié peut exercer des périodes d'activité professionnelle rémunérée afin de faciliter son retour à un emploi stable. Ces périodes de travail doivent être accomplies en dehors du Groupe Air France. Elles ne prolongent pas la durée du congé de mobilité et peuvent prendre la forme soit d'un CDI soit d'un CDD.

- Dans le cas d'un CDI, le congé de mobilité est suspendu pendant la seule période correspondant à la période d'essai de ce contrat. Cette suspension prend fin à l'issue de la période d'essai. Si la durée de la période d'essai était plus longue que la durée du congé de mobilité restant à courir, la rupture interviendra en cours de période d'essai à la date initialement fixée. Dans l'hypothèse où la période d'essai ne serait pas concluante, le salarié réintégrera le congé de mobilité pour la période du congé de mobilité restant à courir sans report du terme initialement fixé du congé.

- Dans le cas d'un CDD d'une durée inférieure à 6 mois, le congé de mobilité est suspendu pour la durée du CDD et reprend au terme du CDD pour la durée restant à courir. Il n'y a pas de report du terme initialement fixé.
- Dans le cas d'un CDD d'une durée supérieure ou égale à 6 mois, le congé de mobilité est suspendu pendant toute la période d'essai. Cette suspension prend fin à l'issue de la période d'essai. Si la durée de la période d'essai était plus longue que la durée du congé de mobilité restant à courir, la rupture interviendra en cours de période d'essai à la date initialement fixée. Dans l'hypothèse où la période d'essai ne serait pas concluante, le salarié réintégrera le congé de mobilité pour la période du congé de mobilité restant à courir sans report du terme initialement fixé du congé.

- Statut du salarié durant le congé de mobilité

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié est dispensé d'activité et bénéficie d'une disponibilité totale pour la préparation et/ou la réalisation de son projet professionnel.

Il conserve pendant la totalité du congé de mobilité :

- La qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes de base obligatoires d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès et d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de mobilité ;
- Le bénéfice des garanties complémentaires frais de santé et prévoyance (incapacité, invalidité, décès) aux conditions de répartition des cotisations (part patronale/part salariale) identiques à celles en vigueur pendant la période d'activité. La part salariale des cotisations de protection sociale complémentaire sera calculée sur la base de l'allocation perçue pendant le congé de mobilité et de tout élément de salaire perçu pendant la période.




Pendant la période de congé de mobilité jusqu'à 12 mois, le salarié ne cotise pas pour sa retraite mais la période donne droit à l'attribution gratuite de trimestres pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse du régime de base. Pour la période du congé de mobilité excédant 12 mois, les cotisations de retraite (régime de base et retraite complémentaire) seront prélevées, la période sera donc cotisée.

En cas d'arrêt pour maladie, le congé de mobilité n'est pas suspendu. Le salarié continue de percevoir l'allocation de congé de mobilité, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Au terme de l'arrêt maladie, l'intéressé bénéficie à nouveau de l'allocation de congé de mobilité si toutefois la date de fin du congé n'est pas atteinte.

Le salarié peut demander la suspension de son congé de mobilité durant un congé de maternité, d'adoption ou de paternité. Il perçoit les éventuelles indemnités journalières de Sécurité sociale ainsi que l'éventuel complément versé par l'entreprise. A l'expiration de ces périodes et si le congé de mobilité n'est pas encore échu, le salarié bénéficie à nouveau du congé de mobilité pour la durée correspondant à la durée totale du congé de mobilité diminuée de la fraction déjà écoulée avant le congé maternité, d'adoption ou de paternité.

La période de congé de mobilité n'est pas assimilée à du temps de travail effectif. Dès lors, cette période :

- Ne donne pas droit à acquisition de congés payés, jours RTT, CJT, congés d'ancienneté et autres congés conventionnels ou légaux ;
- N'est pas prise en compte au titre de l'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de rupture, ni pour l'obtention de la médaille du travail.


16

75

4/3

- Engagements réciproques

Pendant toute la durée du congé mobilité, les parties prennent les engagements suivants :

✓ Pour l'entreprise :

L'entreprise prendra en charge et mettra à la disposition du salarié, pendant la durée d'application du dispositif, les actions et moyens suivants :

- Un cabinet spécialisé pour l'accompagnement à la construction et à la finalisation du projet professionnel du salarié ;
- Les mesures financières d'accompagnement liées au type de projet du salarié prévues par le présent accord de RCC ;
- La rémunération pendant la durée du congé de mobilité dans les conditions définies ci-dessus.

✓ Pour le salarié :

Le salarié devra s'engager sur les démarches actives de repositionnement professionnel et à ce titre :

- Mettre en œuvre le projet qu'il aura choisi et qui aura été validé dans le cadre du processus décrit ci-dessus ;
- Suivre effectivement les actions de formation et les démarches de recherche d'emploi définies dans le cadre du projet de départ ;
- Participer à toutes les actions nécessaires à la réussite de son projet ;
- Informer l'entreprise par LRAR ou par courrier remis en mains propres avant le début de toute période de travail pendant le congé de mobilité et fournir les pièces justificatives afférentes (copie du contrat de travail) ;
- Informer l'entreprise par LRAR ou par courrier remis en mains propres sous un délai de 3 jours ouvrés maximum de son embauche définitive, de la validation de sa période d'essai ou du fonctionnement de son entreprise, et fournir les pièces justificatives afférentes (copie du contrat de travail, extrait K-bis ou certificat d'inscription au répertoire SIRENE, preuve de la réalisation d'un chiffre d'affaires) ;
- Ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de France Travail pendant la durée du congé de mobilité et ne pas prétendre au bénéfice des prestations d'assurance chômage.

Ces engagements réciproques sont formalisés dans la convention de rupture.

Sauf motif légitime, le salarié qui ne respecterait pas les engagements précités sera réputé renoncer définitivement au bénéfice du congé de mobilité.

Dans ce cas, l'entreprise mettra en demeure le salarié par LRAR d'effectuer les actions prévues. Cette lettre précisera que si le salarié ne donnait pas suite à la mise en demeure sous 10 jours à compter de la première présentation du courrier, le congé de mobilité serait rompu. Si à l'issue de ce délai, le salarié n'avait pas donné suite à la mise en demeure, l'entreprise notifierait au salarié la fin du congé de mobilité par LRAR.

- Fin du congé de mobilité

Le congé de mobilité prendra fin, soit au terme initialement prévu, soit avant le terme prévu dans les situations suivantes :

- En cas d'embauche par une entreprise extérieure au Groupe Air France en CDI, ou en CDD d'au moins 6 mois, la rupture du congé de mobilité interviendra au terme de la période

AS

17

Y5 4/3

09

d'essai si celle-ci vient à échéance avant le terme du congé de mobilité et que le salarié est confirmé dans ses fonctions à l'issue de la période d'essai. Si la période d'essai n'est pas validée et que le terme initial du congé de mobilité n'est pas encore échu, le salarié réintègre le congé de mobilité pour la durée restant à courir. En cas d'embauche en CDI ou en CDD sans période d'essai, le congé de mobilité prend fin à la date d'entrée en fonction ;

- En cas de création ou reprise d'entreprise, le congé de mobilité ira jusqu'à son terme. Toutefois, le salarié créateur ou repreneur d'entreprise pourra demander la rupture anticipée de son congé de mobilité si son activité peut être démarrée ou reprise de façon effective avant le terme de son congé de mobilité. Cette demande devra être faite par écrit auprès d'un conseiller de l'EIA sur présentation des justificatifs afférents et fera l'objet d'un avis de ce dernier ;
- En cas de formation qualifiante, certifiante ou diplômante, le congé de mobilité cessera à l'obtention du diplôme ou du certificat, ou au plus tard au terme initialement prévu.

3. Les aides à la réalisation des projets professionnels

En fonction de la nature de son projet de mobilité externe, le salarié pourra bénéficier d'aides à la réalisation de son projet professionnel aux conditions et selon les modalités définies ci-après.

- L'accompagnement par un cabinet spécialisé

Les salariés adhérant au congé de mobilité bénéficieront à compter de leur entrée en congé de mobilité, de l'accompagnement de cabinets extérieurs spécialisés dans l'aide au reclassement.

L'objectif est d'accompagner les salariés en congé de mobilité dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Les étapes de cet accompagnement, ainsi que les moyens mis en œuvre, seront fixés avec le consultant spécialisé au début du parcours d'accompagnement. Le parcours sera susceptible de contenir les modalités suivantes : réalisation d'un bilan professionnel, élaboration d'outils de recherche d'emploi, identification d'opportunités d'emploi, aide au montage des projets de création d'entreprise, ...

- Aide au reclassement immédiat

Le salarié dont le projet professionnel externe est immédiatement concrétisable (contrat de travail ou promesse d'embauche en CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois, représentant légal (dirigeant ou gérant) d'une entreprise existante, activité rémunérée déjà existante d'auto-entrepreneur / micro-entreprise) ne sera pas éligible au congé de mobilité dans la mesure où son projet professionnel est finalisé. A ce titre, il ne pourra pas bénéficier des mesures d'accompagnement du congé de mobilité prévues au présent chapitre.

Toutefois, il pourra bénéficier d'une aide au reclassement immédiat d'un montant brut correspondant à 4 mois bruts d'allocation de congé de mobilité.

Cette aide viendra majorer l'indemnité de rupture et sera assimilée à une indemnité de rupture. A ce titre, elle bénéficiera du régime fiscal et social applicable aux indemnités versées dans le cadre d'une RCC en vigueur au moment de son versement.


Handwritten initials: AS, DL, YB
Handwritten number: 18

- Indemnité de reclassement rapide

Les salariés qui auront adhéré au congé de mobilité et qui en sortiraient de manière anticipée dans le cadre d'une rupture définitive, bénéficieront sur présentation d'un justificatif, d'une indemnité spécifique de reclassement rapide aux conditions suivantes :

- Le bénéfice de cette indemnité sera ouvert au salarié justifiant d'un reclassement dans le cadre d'une embauche en CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois en dehors du Groupe Air France, ou d'une création/reprise d'entreprise (y compris sous le statut d'auto-entrepreneur) mettant fin à son congé de mobilité au plus tard :
 - le 9^{ème} mois dans le cas d'un congé de mobilité de 10 mois,
 - le 11^{ème} mois dans le cas d'un congé de mobilité de 12 mois ou de 15 mois.
- Le salarié devra fournir une copie du contrat de travail conclu avec son nouvel employeur ou tout document attestant de l'activité en cas de création/reprise d'entreprise.

Cette indemnité de reclassement rapide sera égale au montant brut de l'allocation de congé de mobilité qui aurait été perçue pendant la partie du congé de mobilité qui n'a pas été exécutée du fait de la sortie anticipée du salarié de ce dispositif, dans la limite de 4 mois.

L'indemnité de reclassement rapide viendra majorer l'indemnité de rupture et sera assimilée à une indemnité de rupture. A ce titre, elle bénéficiera du régime fiscal et social applicable aux indemnités versées dans le cadre d'une RCC en vigueur au moment de son versement.

- Aide à la mobilité géographique dans le cadre d'un projet de salariat

Le salarié qui aura adhéré au congé de mobilité et qui trouvera un nouvel emploi (CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois) à l'extérieur du Groupe Air France induisant un changement de lieu de sa résidence principale en raison d'un éloignement du nouveau lieu de travail de plus de 100 km de son ancienne résidence principale, bénéficiera d'une aide financière forfaitaire de 4 000 € bruts. Cette aide sera portée à 5 000 € bruts en cas de déménagement vers la Corse ou vers les DROM-COM.

Elle ne sera pas due en revanche en cas de déménagement à l'étranger ou si le salarié exerçait déjà cet emploi (y compris à un taux d'activité moindre) avant la rupture de son contrat de travail.

Ne sont pas éligibles à cette aide les salariés dont le projet professionnel consiste en une création ou reprise d'entreprise.

L'aide sera majorée de 500 € bruts au titre du conjoint non séparé, partenaire de Pacs ou concubin et de 500 € bruts par personne à charge au sens fiscal. La majoration due au titre du conjoint ou d'une personne à charge au sens fiscal ne vaut que lorsqu'il y a déménagement effectif de ces personnes.

Cette aide sera versée au salarié après la réalisation du déménagement qui aura été rendu nécessaire en raison du nouvel emploi, sur présentation des justificatifs (facture de déménagement et contrat de travail) qui devront être fournis dans un délai de 3 mois suivant le début du contrat.

Le nouveau contrat de travail devra être celui ayant justifié le projet professionnel immédiat, ou bien être conclu pendant le congé de mobilité ou au plus tard dans les 3 mois qui suivent la fin du congé de mobilité.

L'aide à la mobilité géographique viendra en supplément de l'indemnité de rupture. A ce titre, elle bénéficiera du régime fiscal et social applicable aux indemnités versées dans le cadre d'une RCC en vigueur au moment de son versement.

Handwritten notes and initials:
A
19
DL
YJ
YB
dy

En complément, une aide pourra être proposée par Air France au salarié dans ses démarches de recherche d'un logement.

Le conjoint non séparé, concubin ou partenaire de Pacs du salarié qui quitterait son emploi en raison du déménagement de la famille, pourra bénéficier d'un support méthodologique à la recherche d'emploi (atelier CV, un entraînement à l'entretien d'embauche) par un prestataire extérieur.

- **Prime compensatrice forfaitaire en cas de perte de rémunération (hors projet professionnel de création ou reprise d'entreprise)**

Si le salarié retrouve un emploi offrant un niveau de rémunération inférieur à celui de son emploi précédent à Air France, à durée de travail égale, il percevra une prime compensatrice forfaitaire de perte de rémunération.

Cette mesure prend la forme d'une aide spécifique réservée aux salariés qui retrouvent un emploi (CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois) en France (métropole et DROM) en dehors du Groupe Air France. Elle ne s'applique pas aux salariés qui exerçaient déjà cet emploi (y compris à un taux d'activité moindre) avant la rupture de leur contrat de travail, ni aux salariés dont le projet professionnel consiste en une création ou reprise d'entreprise.

En cas de perte de rémunération, à taux d'activité constant et hors activité partielle, entre le salaire brut de référence Air France (défini comme le traitement de congés du salarié du mois précédant l'entrée en congé de mobilité ou, pour le salarié ayant un projet immédiatement concrétisable, la rupture du contrat) et la moyenne du salaire mensuel brut chez le nouvel employeur au cours des 3 premiers mois du contrat de travail, une prime compensatrice forfaitaire brute est versée.

Cette prime ne s'appliquera que lorsque le différentiel est au moins égal à 100€ bruts mensuels, et son montant sera déterminé selon les modalités suivantes :

- Pour un CDD/CTT d'au moins 6 mois : la prime compensatrice forfaitaire sera égale à l'écart de rémunération (dans la limite d'un montant mensuel brut de 600€) x la durée du contrat (dans la limite de 30 mois maximum) ;
- Pour un CDI : la prime compensatrice forfaitaire sera égale à l'écart de rémunération (dans la limite d'un montant mensuel brut de 600€) x 30 mois ;
- En cas d'intégration en CDI à l'issue du CDD/CTT (sans interruption entre le CDD/CTT et le CDI) ou de prolongation du CDD/CTT, un complément de prime compensatrice sera versé sur présentation du CDI ou de l'avenant de prolongation du CDD/CTT et correspondra à la durée supplémentaire du contrat (dans la limite d'une durée totale - incluant le CDD/CTT initial - de 30 mois) appliquée au même écart de rémunération.

La prime compensatrice forfaitaire est versée au titre d'un seul contrat : celui ayant justifié le projet professionnel immédiat, celui trouvé pendant le congé de mobilité ou au plus tard dans les 3 mois suivant la fin du congé de mobilité.

Elle sera versée en une fois sous réserve de la présentation des justificatifs (contrat de travail, avenant de prolongation, 3 premiers bulletins de paie) qui devront être fournis dans un délai de 4 mois suivant le début ou la prolongation du contrat.

La prime compensatrice forfaitaire de perte de rémunération viendra en supplément de l'indemnité de rupture. A ce titre, elle bénéficiera du régime fiscal et social applicable aux indemnités versées dans le cadre d'une RCC en vigueur au moment de son versement.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including the number 20 and various initials.

- Aides à la création et à la reprise d'entreprise

L'entreprise propose des mesures destinées à encourager les salariés qui souhaiteraient créer leur propre emploi au travers de la reprise ou de la création d'une entreprise ou d'une activité indépendante.

Les projets éligibles à ces aides consistent dans la création ou la reprise en France (métropole et DROM-COM) d'une entreprise industrielle, commerciale, agricole, artisanale, libérale ou de service ou d'une société (à l'exclusion de toute société civile) à condition d'en exercer effectivement le contrôle et la direction (représentant légal) et de détenir au moins un tiers du capital social de l'entreprise, ou dans la prise d'une participation au capital d'une entreprise existante dont le salarié serait le représentant légal, aurait des fonctions effectives et serait associé ou actionnaire à concurrence d'au moins un tiers du capital social.

Sous réserve du respect de ces conditions et de la production des pièces justificatives de la création ou de la reprise d'entreprise (telles que précisées en annexe 4 du présent accord), une indemnité brute de 15 000 € sera versée en trois fois, de la façon suivante et dans les conditions décrites en annexe 4 :

- Un premier versement de 3 000 € bruts lors de la création ou de la reprise de l'entreprise ;
- Un deuxième versement de 6 000 € bruts après au moins 4 mois d'immatriculation de l'entreprise et la réalisation d'un chiffre d'affaires défini en annexe 4 ;
- Un troisième versement de 6 000 € bruts après au moins 6 mois d'immatriculation de l'entreprise et la réalisation d'un chiffre d'affaires défini en annexe 4.

En cas de création ou de reprise d'entreprise exclusivement sous forme de société (hors statut d'auto-entrepreneur et assimilé), cette indemnité sera majorée de 9 000 € bruts, versés au créateur ou repreneur d'entreprise qui justifiera d'au moins 12 mois d'immatriculation de l'entreprise, sur présentation du double de la liasse fiscale du 1^{er} exercice.

En cas de création ou de reprise d'une seule et même entreprise par 2 salariés ou plus qui partiront dans le cadre de la présente RCC, il sera versé une quote-part égale de l'indemnité de création/reprise d'entreprise à chacun des créateurs/repreneurs.

Une aide supplémentaire pourra être allouée au créateur ou repreneur d'entreprise qui embaucherait en contrat à durée indéterminée à temps plein un salarié d'Air France qui partirait dans le cadre de la présente RCC, si cette embauche est réalisée dans les 9 mois à compter de la rupture du contrat de travail du créateur ou repreneur d'entreprise.

Cette aide supplémentaire peut, dans les conditions fixées ci-après, atteindre 3 000 € bruts par salarié recruté, ou 5 000 € bruts si le salarié d'Air France concerné par l'embauche est reconnu travailleur handicapé ou rentre dans la catégorie des séniors de plus de 55 ans à la date de la rupture de son contrat de travail avec Air France.

L'aide supplémentaire sera versée en deux fois dans les conditions suivantes :

- Une première aide de 1 500 € bruts par salarié recruté (majorée de 1 000 € bruts si le salarié recruté est reconnu travailleur handicapé ou rentre dans la catégorie des séniors de plus de 55 ans à la date de la rupture de son contrat de travail avec Air France) sera versée à l'issue satisfaisante de la période d'essai du salarié recruté ;
- Une seconde aide de 1 500 € bruts par salarié recruté (majorée de 1 000 € bruts si le salarié recruté est reconnu travailleur handicapé ou rentre dans la catégorie des séniors de plus de 55 ans à la date de la rupture de son contrat de travail avec Air France) sera versée après six mois de présence du salarié recruté dans la nouvelle entreprise.

Ces aides à la création/reprise d'entreprise ne concerneront pas le salarié qui serait le représentant légal (dirigeant ou gérant) d'une entreprise existante ou qui justifierait d'une activité rémunérée déjà existante d'auto entrepreneur/micro entreprise dans le cadre d'un projet professionnel immédiatement concrétisable et qui n'entrerait donc pas en congé de mobilité. Toutefois, le salarié pourra bénéficier d'une indemnité brute de 3 000€ versée au moment de la rupture du contrat de travail, sous réserve que le statut de l'entreprise déjà existante ayant justifié le départ en projet professionnel immédiat remplisse les conditions donnant droit aux aides pour les projets de création ou reprise d'entreprise (cf annexe 4).

En cas de création d'entreprise dans un autre pays de l'Europe, le salarié pourra bénéficier d'une indemnité brute de 3 000€ à la création de son entreprise, sur présentation d'un justificatif délivré par l'autorité chargée de l'immatriculation des entreprises (Tribunal de commerce, Chambre de Commerce et d'Industries, Ministère ou toute autre institution ayant la responsabilité de tenue de registre des entreprises) dans le pays choisi pour la domiciliation de l'entreprise. Ce justificatif devra être annexé impérativement d'une traduction certifiée en français.

Le salarié qui s'engagera dans un projet professionnel de création ou reprise d'entreprise pourra bénéficier de la prise en charge par l'entreprise de la formation PASS CREA dispensée par la SODESI, ou de la formation « 5 jours pour entreprendre » dispensée par les CCI, ou du Stage Préparatoire à l'Installation (SPI) dispensé par les CMA.

En outre, il pourra bénéficier, après validation de la cellule RH centrale, de la prise en charge des stages réglementaires obligatoires pour exercer son activité (par exemple, permis d'exploitation, HACCP).

En revanche, les formations qualifiantes ou certifiantes (CAP, BEP, ...) nécessaires à l'exercice du nouveau métier, ou toute formation complémentaire pour acquérir une compétence ou une spécialisation (par exemple, photogrammétrie, thermographie, travaux aériens, ...) ne seront pas prises en charge par l'entreprise.

Les aides à la création/reprise d'entreprise viendront majorer l'indemnité de rupture et seront assimilées à une indemnité de rupture. A ce titre, elles bénéficieront du régime fiscal et social applicable aux indemnités versées dans le cadre d'une RCC en vigueur au moment de leur versement.

- Aides à la formation (hors projet professionnel de création ou reprise d'entreprise)

La réalisation du projet de mobilité externe du salarié dans le cadre d'un projet professionnel externe peut nécessiter des formations complémentaires, en particulier pour les salariés souhaitant se reconvertir. Les salariés seront accompagnés par le conseiller de l'EIA pour examiner les besoins de formation formulés et identifier les formations nécessaires. Dans tous les cas, la formation devra être délivrée par un organisme de formation agréé établi sur le territoire français.

Le conseiller de l'EIA soumettra à la cellule RH centrale la demande de financement de formation, accompagnée de 2 devis. Le choix de l'organisme et le niveau de financement pris en charge par Air France seront définis en fonction de la nature du projet et du profil du salarié.

Plusieurs types de formation pourront être préconisés :

- Des formations d'adaptation de courte durée visant au développement de l'employabilité du salarié par rapport au marché de l'emploi et/ou à l'accompagnement du salarié à une prise de poste externe identifié (CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois) ;
- Des formations de longue durée qualifiantes/diplômantes ou certifiantes pour les projets professionnels de formation de reconversion.

22
Y5 YB

Le financement de la formation par l'entreprise concernera uniquement les coûts pédagogiques et pour une seule action de formation validée par la cellule RH centrale. Les frais de transport et d'hébergement qui seraient éventuellement nécessaires pour suivre la formation ne seront pas pris en charge par l'entreprise.

Pour les formations d'un coût maximum de 3 000€ TTC, l'entreprise prendra en charge l'intégralité des coûts pédagogiques de la formation présentée par le salarié. En revanche, dans une logique de co-construction, l'entreprise demandera la mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) du salarié pour participer au financement des formations dont les coûts pédagogiques seront supérieurs à 3 000€ TTC et abondera le CPF du salarié afin de couvrir, sans plafond, le coût global de la formation.

Le salarié s'engage à suivre les formations pour lesquelles il a sollicité le financement de l'entreprise et devra faire parvenir à l'entreprise les attestations de présence.

4. Indemnité de rupture

Outre les autres éléments du solde de tout compte, le salarié percevra une indemnité de rupture à la date de rupture définitive de son contrat de travail. En cas de congé de mobilité, l'indemnité de rupture sera versée au terme de ce congé.

Le montant de l'indemnité de rupture correspondra à l'indemnité la plus favorable entre le barème de l'indemnité de licenciement de la Convention Air France et le barème de l'indemnité de licenciement prévue par la CCNTA, en fonction du niveau et de l'ancienneté du salarié.

En tout état de cause, cette indemnité de rupture ne saurait être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

En cas d'activité partielle au cours de la période de référence servant au calcul de l'indemnité de rupture, un calcul au plus favorable sera effectué entre la rémunération perçue sur la période de référence précédant le mois du départ et la rémunération perçue sur une période de référence constituée des mois civils sans activité partielle.

En cas de congé de mobilité, la période de ce congé n'est pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de l'indemnité de rupture.

En outre, l'allocation versée pendant le congé de mobilité n'est pas prise en compte dans l'assiette du calcul de l'indemnité de rupture du contrat de travail.

Une indemnité d'incitation de 6 mois maximum sera versée, en complément de l'indemnité de rupture la plus favorable pour le salarié. Le cumul des 2 indemnités (indemnité de rupture et indemnité d'incitation) ne pourra pas excéder 24 mois maximum au total.

Pendant la phase d'ouverture des EIA, le salarié aura la possibilité de demander une simulation qui portera sur le calcul de l'allocation versée en cas de congé de mobilité ainsi que sur le calcul de l'indemnité de rupture (incluant la prime d'incitation éventuelle). Elle sera effectuée à partir des éléments connus et identifiés à la date de la simulation, notamment ceux relatifs à l'activité, sans engagement sur le montant qui sera effectivement perçu par le salarié au moment de son départ. La simulation de l'indemnité de rupture affichera le résultat du calcul selon les 3 barèmes (indemnité de licenciement de la Convention Air France, indemnité de licenciement prévue par la CCNTA, indemnité légale de licenciement) et indiquera le montant le plus favorable.

L'indemnité de rupture sera versée au moment de la rupture définitive du contrat de travail. Cependant, à la demande expresse du salarié ayant adhéré au congé de mobilité, une avance sur cette indemnité d'un montant représentant au maximum 3 G2 (ou 3 forfaits mensuels pour les

cadres rémunérés au forfait) pourra être versée au terme du 1^{er} mois de congé de mobilité. Le solde sera versé à l'issue du congé.

En l'état actuel de la législation à la date de signature du présent accord de RCC, l'indemnité de rupture versée dans le cadre d'une RCC est totalement exonérée d'impôt sur le revenu. Elle est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 2 PASS et exonérée de CSG/CRDS dans la limite de l'indemnité légale ou conventionnelle de branche et, en tout état de cause, de 2 PASS.

Ces seuils d'exonération s'appliqueront à l'indemnité de rupture majorée de l'indemnité d'incitation et aux autres aides et indemnités perçues le cas échéant, en fonction de la situation du salarié et de la nature de son projet, et décrites au présent chapitre.

En cas de prise en charge par l'assurance chômage à l'issue du congé de mobilité, le salarié pourra bénéficier du maintien à titre gratuit pendant 12 mois des garanties complémentaires Frais de santé et Prévoyance (incapacité, invalidité, décès).

5. Billets à réduction non commerciale

Les salariés volontaires au départ ayant au moins 10 ans d'ancienneté, bénéficieront après la rupture de leur contrat de travail d'un quota de billets à réduction non commerciale au titre de leur qualité d'ancien salarié de l'entreprise dans les conditions suivantes, étant entendu que la période du congé de mobilité sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté acquise au moment de la rupture du contrat de travail :

- Le salarié ayant une ancienneté de 10 ans et plus au moment de la rupture définitive de son contrat de travail, bénéficiera d'un quota annuel de 5 billets A/R N1 ou N2 et de 10 billets A/R N2 uniquement pendant 10 ans ;
- Le salarié ayant une ancienneté de 18 ans et plus au moment de la rupture définitive de son contrat de travail, bénéficiera d'un quota annuel de 10 billets A/R N1 ou N2 et de 10 billets A/R N2 jusqu'à ses 64 ans. Après 64 ans, il pourra bénéficier des billets à réduction non commerciale, sans limite de quota pour son conjoint et ses enfants de moins de 26 ans.

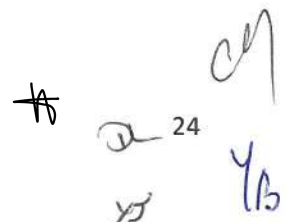
Ce quota annuel est un forfait global attribué pour l'ouvrant-droit et ses ayants-droits définis limitativement comme son conjoint, concubin ou co-signataire d'un PACS, et ses enfants de moins de 26 ans. Les ayants-droits sont identifiés selon la situation du salarié au moment de la rupture définitive de son contrat de travail. Aucun changement n'interviendra ultérieurement.

- Le salarié, ayant une ancienneté de 26 ans et plus au moment de la rupture définitive de son contrat de travail, bénéficiera des droits à billets à réduction non commerciale attribués aux retraités Air France. Exceptionnellement, le bénéfice du billet Fin de Carrière lui sera accordé au moment de la rupture de son contrat de travail.

Chapitre 2 : Départs en Dispositif Fin de Carrière (DFC)

Dans le cadre du présent accord de RCC, l'entreprise permettra aux salariés éligibles volontaires de bénéficier d'un Dispositif Fin de Carrière (DFC).

Ce dispositif a pour objectif de permettre aux salariés volontaires de bénéficier d'une dispense totale d'activité dans l'attente de leur départ en retraite (à la première date possible de liquidation à taux plein du régime de base de la sécurité sociale) tout en bénéficiant du maintien d'une rémunération spécifique.


Handwritten signatures and initials, including a large signature, the number 24, and other initials.

1. Conditions d'éligibilité

Les salariés répondant aux conditions d'éligibilité définies au chapitre 2 du titre 2 peuvent bénéficier d'un départ volontaire en Dispositif de Fin de Carrière si la 1^{ère} date de liquidation à taux plein de leur retraite du régime de base de la sécurité sociale se situe :

- Entre le 1^{er} octobre 2025 et le 1^{er} septembre 2026 pour une entrée en DFC entre le 1^{er} avril 2025 et le 1^{er} juillet 2025 ;
- Entre le 1^{er} octobre 2026 et le 1^{er} novembre 2029 pour une entrée en DFC entre le 1^{er} avril 2026 et le 1^{er} novembre 2026.

Le salarié à l'égard duquel est engagée une procédure disciplinaire du second degré ou une procédure de reclassement pour inaptitude physique définitive ne peut pas faire acte de volontariat pendant toute la procédure.

Le salarié ayant notifié par écrit sa démission ou son départ à la retraite ne peut, après la manifestation de cette volonté, se porter volontaire pour un DFC.

Le salarié en cours de préavis ne peut pas faire acte de candidature.

- **Aide au rachat de trimestres de retraite**

Le rachat de trimestres au titre d'années d'études supérieures ou d'années incomplètes et le rachat de cotisations au titre notamment d'une activité salariée à l'étranger, est un dispositif légal qui permet la validation de périodes pour lesquelles un salarié n'a pas ou peu cotisé au régime général de la Sécurité Sociale.

Le rachat est une décision individuelle du salarié qui doit effectuer l'ensemble des démarches auprès de la CNAV pour s'assurer d'un accord de celle-ci pour le rachat du ou des trimestres manquants. Il doit procéder lui-même au rachat et en supporter le coût.

L'entreprise souhaite accompagner les salariés qui, par ce rachat de trimestres, rempliraient les conditions fixées pour entrer en DFC.

Dans ce cadre, les salariés qui procèdent au rachat d'un ou plusieurs trimestres ou de cotisations d'assurance vieillesse au titre du régime général pourront bénéficier d'une aide de l'entreprise, à hauteur de 2 500 euros bruts par trimestre racheté dans la limite de 8 trimestres.

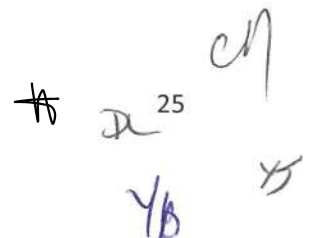
Les sommes versées seront chargées et fiscalisées.

2. Modalités du DFC

- **Durée du DFC**

Le dispositif fin de carrière se traduit par une dispense totale d'activité professionnelle dès le premier jour d'entrée dans le dispositif, pour une durée expirant à la première date possible de liquidation de la retraite à taux plein du régime général de la Sécurité Sociale et en tout état de cause pour une durée comprise entre 6 mois minimum et 36 mois maximum à compter de l'entrée dans le dispositif.

Lors de leur entrée dans le DFC, les salariés s'engagent à liquider l'ensemble de leurs droits à retraite dès la 1^{ère} date possible de liquidation à taux plein de leur retraite du régime général de sécurité sociale.


Handwritten initials:
A
25
YB
5
CH

L'entrée en DFC a lieu nécessairement le 1^{er} d'un mois et à la 1^{ère} date possible en respectant la durée minimum de 6 mois et la durée maximum de 36 mois de DFC. Des dates d'entrée spécifiques en DFC seront donc établies en fonction des situations et communiquées aux salariés.

En tout état de cause, l'entrée en DFC devra intervenir :

- Au 1er juillet 2025 au plus tard pour les salariés pouvant liquider leur retraite de base de la sécurité sociale à taux plein entre le 1er octobre 2025 et le 1er septembre 2026 ;
 - Au 1er novembre 2026 au plus tard pour les salariés pouvant liquider leur retraite de base de la sécurité sociale à taux plein entre le 1er octobre 2026 et le 1er novembre 2029.
- **Rémunération pendant le DFC**

L'entreprise garantit aux salariés bénéficiant du DFC et jusqu'à l'âge auquel le bénéficiaire peut liquider une retraite de base du régime général de sécurité sociale à taux plein, le versement d'une rémunération mensuelle forfaitaire équivalente à 70% de sa rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant le mois de la date de départ en DFC.

Le salaire de référence qui sert au calcul de l'allocation mensuelle DFC comprend :

- Le G2 du mois de départ en DFC, affecté d'un taux d'activité moyen sur les 12 derniers mois ;
- La moyenne des accessoires de salaire (primes emploi, majorations horaires) sur les 12 mois précédant le mois de départ en DFC.

Il n'intègre pas les primes liées à la performance (PVI, POV, PV, IVE, ...), les primes exceptionnelles et les éléments non assimilés à du salaire (IKV, remboursement de frais, ...).

En cas d'absences pour maladie, de temps partiel thérapeutique, d'absence autorisée sans solde ou d'activité partielle au cours des 12 mois précédant le mois de départ en DFC, la partie correspondant aux accessoires de salaire telle que définie ci-dessus (primes emploi, majorations horaires, ...) sera calculée en référence aux 12 derniers mois civils durant lesquels le salarié a perçu une rémunération complète, si plus favorable.

L'éventuelle prime liée à la performance due au salarié au titre de la dernière période travaillée sera payée à échéance habituelle ou au titre du solde de tout compte si la rupture du contrat de travail devait intervenir avant cette échéance.

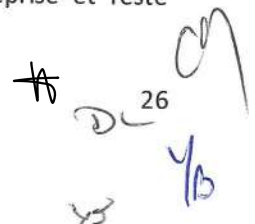
La rémunération étant définie de façon forfaitaire pour la durée du congé, elle ne sera susceptible d'aucune évolution. Le salarié ne percevra ni la PFA ni la PUA aux échéances habituelles puisque les primes annuelles sont déjà intégrées dans le calcul de la rémunération DFC.

L'allocation mensuelle de DFC est considérée comme un salaire du point de vue social et fiscal. A ce titre, elle sera fiscalisée et soumise à l'ensemble des prélèvements sociaux dus sur les salaires, au taux en vigueur au moment de son versement.

L'entreprise accordera à chaque salarié qui en fait la demande, la possibilité de cotiser sur une assiette de salaire reconstituée sur la base d'un temps complet pour la retraite de base de sécurité sociale uniquement ou pour la retraite de base de sécurité sociale et pour la retraite complémentaire, selon la même répartition de cotisations employeur/salarié que celle appliquée habituellement.

- **Situation du salarié pendant le DFC**

Pendant la durée du DFC, le salarié conserve son statut de salarié de l'entreprise et reste juridiquement lié à l'entreprise et inscrit à l'effectif.


Handwritten signature and initials in blue ink, including the number 26 and the letters YB.

Toutefois, en l'absence de travail effectif, la période du DFC n'ouvrira pas droit à acquisition de congés payés, RTT/CJT, congés d'ancienneté, pour événements familiaux et tout autre type de congés.

Le salarié conserve ses droits aux billets soumis à réduction non commerciale, sa carte professionnelle, ses droits en matière d'assurance sociale, l'accès aux restaurants d'entreprise et aux œuvres sociales, ses droits en matière d'épargne salariale et il continue à acquérir de l'ancienneté.

Il bénéficie des dispositions relatives aux régimes de protection sociale (frais de santé, prévoyance) et éventuellement de retraite supplémentaire, comme un salarié en activité. Les cotisations sociales afférentes seront calculées sur la base de la rémunération perçue par le salarié pendant la durée du DFC (exception faite pour la garantie prévoyance décès qui est calculée sur la base d'une rémunération reconstituée à temps plein, sauf renonciation expresse du salarié).

Les salariés qui adhèrent au DFC s'engagent à ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi et à ne percevoir aucune allocation de chômage.

Ils s'engagent par ailleurs à ne reprendre aucune activité professionnelle rémunérée pour le compte d'Air France ou du Groupe Air France, même dans le cadre d'un CDD ou CTT, que ce soit pour le même type ou un autre type d'activité que celui exercé avant l'entrée en DFC.

- Modalités de sortie du DFC

Le terme du DFC intervient au dernier jour du mois civil précédant la date à laquelle le salarié remplit les conditions (âge et nombre de trimestres) pour la liquidation de sa pension de retraite de sécurité sociale à taux plein. A cette date, le contrat du salarié sera rompu d'un commun accord entre les parties dans le cadre de la convention individuelle de rupture signée avant l'entrée en DFC.

A la date du terme du DFC, le salarié percevra une indemnité de rupture dont le montant correspondra à l'indemnité la plus favorable entre :

- le barème de l'indemnité de départ à la retraite de la Convention Air France majoré de 2 mois ;
- le barème de l'indemnité de départ à la retraite CCNTA, en fonction de son niveau et de son ancienneté, majoré de 2 mois ;
- l'indemnité légale de licenciement.

Pour le calcul de l'indemnité de rupture, le taux d'activité pris en compte au titre de la période de DFC sera équivalent au taux moyen d'activité des 12 mois précédant l'entrée dans le DFC.

En cas d'activité partielle au cours de la période de référence servant au calcul de l'indemnité de rupture, un calcul au plus favorable sera effectué entre la rémunération perçue sur la période de référence précédant le mois du départ en DFC et la rémunération perçue sur une période de référence constituée des mois civils sans activité partielle.

Pendant la phase d'ouverture des EIA, le salarié aura la possibilité de demander une simulation qui portera sur le calcul de sa rémunération pendant le DFC ainsi que sur le calcul de l'indemnité de rupture. Elle sera effectuée à partir des éléments connus et identifiés à la date de la simulation, notamment ceux relatifs à l'activité, sans engagement sur le montant qui sera effectivement perçu par le salarié au moment de son départ à l'issue du DFC.

La simulation de l'indemnité de rupture affichera le résultat du calcul selon les 3 barèmes (indemnité de départ à la retraite de la Convention Air France majorée de 2 mois, indemnité de

départ à la retraite prévue par la CCNTA majorée de 2 mois, indemnité légale de licenciement) et indiquera le montant le plus favorable.

L'indemnité de rupture sera versée au moment de la rupture définitive du contrat de travail à l'issue du DFC. Cependant, à la demande expresse du salarié entré en DFC, une avance sur cette indemnité d'un montant représentant au maximum 3 TMF (ou 3 forfaits mensuels pour les cadres rémunérés au forfait) pourra être versée au terme du 1^{er} mois de DFC et/ou au terme des 12 premiers mois de DFC et/ou au terme du 24^{ème} mois de DFC dans la limite de l'indemnité totale due.

En l'état actuel de la législation à la date de signature du présent accord de RCC, l'indemnité de rupture versée dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective est totalement exonérée d'impôt sur le revenu. Elle est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 2 PASS et exonérée de CSG/CRDS dans la limite de l'indemnité légale de licenciement ou conventionnelle de branche et, en tout état de cause, de 2 PASS.

A l'issue du DFC, le salarié quitte l'entreprise afin de liquider sa retraite. A ce titre, il bénéficie :

- Du régime applicable aux retraités en matière de billets à réduction non commerciale, sous réserve d'avoir au moins 10 ans d'ancienneté ;
- Du billet de fin de carrière ;
- Des dispositions applicables aux retraités en matière de médaille du travail ;
- De la carte retraité.

Titre 4 : Modalités de suivi de la mise en œuvre de l'accord de RCC

Chapitre 1 : Information du Comité Social et Economique

Le Comité Social et Economique Central (CSEC) d'Air France a été informé de l'ouverture des négociations en vue de la conclusion d'un accord portant rupture conventionnelle collective lors de la réunion du 8 novembre 2023.

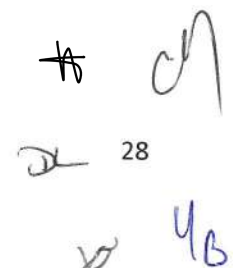
Après signature du présent accord de RCC, l'entreprise procédera à une information du CSEC d'Air France ainsi que du Comité Social et Economique (CSEE) des établissements concernés lors de la première réunion faisant suite à la signature dudit accord.

Lorsque le présent accord de RCC aura été validé par la DRIEETS, il sera transmis au CSEC et aux CSEE des établissements concernés afin qu'ils puissent prendre connaissance des modalités de départ proposées aux salariés.

Dans le cadre du suivi de l'accord de RCC, le CSEC sera associé au suivi régulier de la mise en œuvre effective des mesures de RCC, sur lequel il sera consulté. Ses avis seront transmis à la DRIEETS compétente.

A l'issue de la mise en œuvre du dispositif de RCC, un bilan définitif sera établi sur lequel le CSEC sera consulté. Ce bilan et l'avis du CSEC seront adressés à la DRIEETS compétente dans le respect du délai prévu à l'article D.1237-12 du Code du travail.

Le Comité Social et Economique des établissements concernés sera également informé du suivi de la mise en œuvre des mesures de RCC et du bilan définitif.


28
4B

Chapitre 2 : Commission de suivi

Une Commission paritaire de suivi du présent accord de RCC sera mise en place après validation du présent accord de RCC par la DRIEETS. Elle aura pour objectif principal de veiller au respect et à la bonne mise en œuvre des dispositions du présent accord.

La Commission de suivi sera composée :

- D'un représentant par organisation syndicale représentative signataire du présent accord, choisi parmi les membres élus ou désignés de ces organisations syndicales ;
- De quatre représentants de la DGRH ;
- D'un ou plusieurs représentants des cabinets extérieurs ;
- D'un membre de la DRIEETS.

La présidence de la Commission de suivi sera assurée par l'un des représentants de la Direction de l'entreprise.

Pour les mesures nécessitant une décision de la Commission de suivi, un vote sera organisé auprès des membres présents lors de la réunion. Les représentants désignés par les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord qui seront présents disposeront chacun d'une voix.

Afin de respecter le principe d'égalité des votes, les représentants de la Direction de l'entreprise disposeront, au total, d'un nombre de voix égal au nombre de voix exprimées pour chaque vote par les représentants désignés par les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord.

Les décisions de la Commission de suivi seront adoptées à la majorité des voix exprimées. En cas d'égalité des votes, le vote du président sera prépondérant.

La Commission paritaire de suivi sera chargée de veiller à la bonne application des mesures envisagées dans le cadre du présent accord de RCC. Elle sera notamment informée du nombre d'adhésion au congé de mobilité et au dispositif fin de carrière ainsi que du nombre de concrétisation immédiate de projet professionnel. Ces données seront présentées par secteur concerné. Elle examinera en particulier le bilan final et le rapport d'activité des structures d'accompagnement.





La Commission de suivi se réunira pour la première fois en novembre 2024 après l'envoi des réponses d'acceptation ou de refus des candidatures au départ, tel que défini par le calendrier prévisionnel de mise en œuvre au chapitre 1 du titre 2 du présent accord de RCC.

La Commission de suivi se réunira ensuite une fois par semestre à l'initiative de la Direction, et ce jusqu'à la fin des derniers congés de mobilité. Cette périodicité pourra être adaptée en fonction des besoins et sur demande d'une organisation syndicale signataire.

Les convocations seront adressées par courrier électronique. Les réunions pourront se tenir en présentiel ou en visio-conférence.

Les membres de la Commission paritaire de suivi seront tenus à la plus totale confidentialité s'agissant de toutes les informations concernant les salariés ainsi que de l'ensemble du contenu des débats.

Un compte rendu sera établi à l'issue de chaque réunion et adressé à l'ensemble des membres de la Commission, ainsi qu'au CSEC à titre informatif.


 29



Partie 2. Mesures d'accompagnement des mobilités professionnelles et géographiques des salariés impactés par le projet d'évolution du réseau domestique au départ de Paris

L'entreprise s'engage sur la durée du présent accord à mettre en œuvre des mesures/dispositifs d'accompagnement plus favorables, dans les conditions définies ci-après, pour accompagner les salariés faisant l'objet d'un changement d'affectation dans le cadre du projet d'évolution du réseau domestique d'Air France au départ de Paris.

Ne sont donc pas concernés les salariés relevant du principe de mobilité prévu dans la convention d'entreprise du personnel au sol. Pour rappel, les salariés inscrits dans le principe de mobilité bénéficient de dispositions particulières dans le cadre de leur mobilité.

Les mesures de la présente partie s'appliqueront aux salariés concernés tels que définis au titre 1 ci-après dont le changement d'affectation sera intervenu entre le 1^{er} octobre 2023 et la fin du présent accord.

Les salariés concernés par la présente partie qui s'inscriraient dans un départ en DFC et qui pourraient être amenés à faire des renforts sur CDG dans l'attente de leur départ en DFC, ne seront pas concernés par les mesures d'accompagnement du titre 4 et du titre 5 de la présente partie, à l'exception du déplafonnement des indemnités kilométriques voiture à 140 km aller/retour.

Titre 1 : Champ d'application

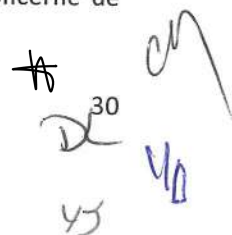
Les dispositions de la présente partie s'appliquent aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée Air France, affectés :

- sur les sites d'Orly, de Marseille, de Nice et de Toulouse au sein de l'établissement Exploitation Court-courrier ;
- sur le site d'Orly au sein de l'établissement Air France Cargo ;
- dans le service IO JE OR sur le site d'Orly au sein de l'établissement Exploitation aérienne ;
- sur le site d'Orly au sein de l'établissement Informatique ;
- sur le site d'Orly relevant de l'établissement Exploitation Hub au sein de la Direction Générale des Opérations et Cargo d'Orly ;
- sur le site d'Orly relevant de l'établissement Pilotage Economique au sein du Secrétariat Général ;
- sur le site d'Orly aux activités de Maintenance en ligne, de Supply Chain dédiée à la Maintenance en ligne et au Magasin Piste au sein de l'établissement Industriel.

Titre 2 : Moyens mis en œuvre pour accompagner les mobilités et reconversions internes

Dès la procédure d'information consultation des instances de représentation du personnel sur le projet d'évolution du réseau domestique d'Air France au départ de Paris achevée, l'entreprise veillera à apporter aux salariés concernés l'ensemble des informations leur permettant de réfléchir sur la suite de leur parcours professionnel.

Les réseaux managérial et RH seront mobilisés pour accompagner chaque salarié concerné de manière attentive et individualisée.


Handwritten initials: ~~AS~~, 30, 45, and a signature.

Dans ce cadre, un entretien individuel sera organisé avec les salariés concernés définis au titre 1 de la présente partie.

Cet entretien aura pour objectifs :

- D'informer le salarié sur sa situation au regard du projet et de lui présenter les possibilités de repositionnement interne au sein de son bassin d'emploi, ou en dehors de son bassin d'emploi s'il en exprime le souhait ;
- De permettre au salarié d'exprimer ses attentes, d'exposer ses contraintes personnelles ;
- De l'informer sur les mesures d'accompagnement prévues par la présente partie ;
- De lui présenter le ou les postes disponibles en interne correspondant à son profil afin de lui permettre, s'il le souhaite, d'initier une démarche de mobilité interne fonctionnelle.

Les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier d'un accompagnement personnalisé par le service Handicap, conformément à l'accord sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, en termes notamment de formation ou toute autre action favorisant la prise de poste et l'intégration. Une attention particulière sera également portée à l'accompagnement de la mobilité des salariés en invalidité.

Les salariés pourront être reçus individuellement par un conseiller Parcours Pro pour être accompagnés dans leur réflexion, les aider à faire le point sur leurs compétences et aspirations, présenter les aires de mobilité et parcours de reconversion possibles, ...

Le salarié pourra demander à découvrir le ou les services d'accueil possibles et échanger avec des pairs par le biais d'une oxygénation. Les modalités de l'oxygénation seront définies avec le RH du salarié et le secteur d'accueil (durée, date, conditions d'accueil, ...) pour prendre en compte les contraintes opérationnelles du secteur d'accueil.

Pour les salariés souhaitant initier une démarche de mobilité interne volontaire, la priorité sera donnée à l'examen de leur candidature sur les postes disponibles compatibles avec leur profil.


L'entreprise s'engage à mettre en œuvre les actions de formation ou remises à niveau qui seraient nécessaires pour accompagner les salariés dans leur repositionnement interne. Des parcours de formation permettant de renforcer les savoirs fondamentaux pourront également être proposés pour leur donner les moyens d'entrer dans un processus de sélection ou de se projeter sur un nouveau métier. Des parcours de reconversion répondant aux besoins de l'entreprise pourront également leur être proposés pour offrir de nouvelles opportunités.

Toutes les formations seront intégralement prises en charge par l'entreprise sans mobilisation du CPF des salariés concernés par la présente partie.

Titre 3 : Critères d'ordre des mobilités

Dans les secteurs où il devra être fait application de critères d'ordre (par exemple, dans le cas où un nombre de postes résiduel devra être maintenu sur le site géographique, et/ou en cas de phases successives de mobilités), les critères définis ci-dessous seront retenus.

Les critères d'ordre seront appliqués au sein de chaque établissement concerné par macro-activité et site géographique, afin de déterminer les salariés ayant le moins de points. Ces derniers seront visés par la mobilité sur CDG.

~~A~~ DL³¹ 
YJ YB

En cas d'égalité de points, le critère de départage retenu sera l'âge.

➤ Ancienneté dans l'entreprise (DDCE) : 1 point par année d'ancienneté

L'ancienneté est appréciée par années révolues.

➤ Age du salarié :

- 2 points pour les salariés âgés de 50 à 55 ans
- 4 points au-delà de 55 ans

Le critère d'âge s'applique sous réserve d'une ancienneté d'au moins 10 ans.

➤ Charges de famille :

- 1 point par enfant et autre personne fiscalement à charge
- 1 point supplémentaire par enfant à charge fiscalement pour la situation de parent isolé

➤ Handicap :

- 2 points si le salarié est en situation de handicap déclaré comme tel à l'entreprise avec un taux d'incapacité d'au moins 50 %
- 2 points pour l'enfant en situation de handicap avec un taux d'incapacité d'au moins 50 % ou pour le conjoint¹ en situation de handicap avec un taux d'incapacité d'au moins 50 %

La situation des salariés au regard de ces différents critères sera appréciée au dernier jour du mois précédant l'application des critères d'ordre.

Les salariés seront invités, par le biais d'une communication interne, à adresser la mise à jour de leurs informations personnelles permettant la mise en œuvre des critères d'ordre. A défaut de retour de la part desdits salariés, Air France fera application des critères d'ordre sur la base des éléments dont elle dispose. Il sera demandé à chaque salarié de produire les documents justificatifs nécessaires.

Titre 4 : Mesures d'accompagnement des changements d'affectation

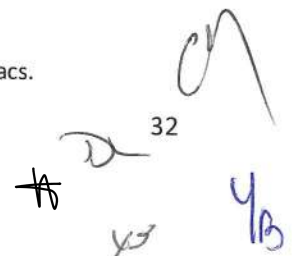
Dans le cadre du présent accord, des dispositifs d'accompagnement des baisses des majorations horaires et/ou des primes métiers ainsi que des aides renforcées à la mobilité fonctionnelle et/ou géographique seront mises en œuvre pour accompagner le changement d'affectation des salariés concernés par le projet d'évolution du réseau domestique d'Air France au départ de Paris (tels que définis au titre 1 de la présente partie) dans les conditions définies ci-après.

Chapitre 1 : Dispositifs de compensation des baisses éventuelles de rémunération liées à une mobilité professionnelle

Afin d'accompagner la mobilité professionnelle des salariés, l'entreprise met en œuvre des dispositifs spécifiques d'accompagnement des baisses des majorations horaires ou des primes métiers :

- IPACH Réseau domestique (Indemnité Provisoire d'Accompagnement des Changements d'Horaires) pour compenser une baisse du niveau de sujétion horaire ;

¹ Le mot conjoint s'applique au partenaire du salarié marié, en concubinage ou lié par un Pacs.



Handwritten signatures and initials, including the number 32, are present in the bottom right corner of the page.

- IPAPPE Réseau domestique (Indemnité Provisoire d'Accompagnement des Pertes de Primes liées à l'Emploi) pour compenser une baisse du niveau des primes emploi ;
- IDP (Indemnité Différentielle Promotionnelle) pour compenser la baisse des sujétions horaires et primes emploi dans le cas spécifique des promotions N5 / AMDE / cadre.

Ces dispositifs sont détaillés en annexe 5.

Chapitre 2 : Prime d'accompagnement à la reconversion professionnelle

Une prime d'un montant brut de 1 500€ sera versée dans le cas où la mobilité du salarié implique un changement de métier dans le cadre d'une reconversion professionnelle au sein de l'entreprise. Le versement interviendra à la date de confirmation du salarié dans le nouveau métier.

Cette prime ne sera pas versée en cas de changement de service, de direction ou d'établissement sans reconversion dans un nouveau métier, c'est-à-dire sans acquisition de nouvelles compétences dans un nouveau métier.

Les salariés dont la mobilité interviendrait dans le cadre d'une promotion d'accès cadre Niveau 1 ou d'accès cadre Niveau 3 ne seront pas éligibles à cette prime.

Seront par exemple, éligibles à la prime d'accompagnement à la reconversion professionnelle prévue par le présent accord la mobilité d'un TZA Piste vers un poste de mécanicien aéronautique, les mobilités des salariés PS vers le métier de PNC, la mobilité d'un technicien service au client ou d'un mécanicien maintenance en ligne d'Orly vers un poste de technicien logistique.

Chapitre 3 : Dispositifs d'accompagnement à la mobilité géographique sur CDG

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise propose de renforcer certaines aides déjà prévues et d'instaurer des mesures complémentaires afin d'accompagner la mobilité des salariés concernés qui seraient affectés sur CDG :

- Les aides à la mobilité géographique prévues par les dispositions de la Convention d'entreprise Personnel au Sol seront améliorées comme suit :
 - Majoration de l'Indemnité de Changement de Lieu de Travail (ICLT) de 25%. Cette majoration sera portée à 30% pour les salariés dont le poste n'est pas éligible au télétravail ;
 - En cas de déménagement dans les 3 ans suivant le changement d'affectation :
 - L'ICR est versée lorsque les conditions cumulatives suivantes sont réunies : le salarié déménage 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 le nouveau trajet domicile/lieu de travail est inférieur au plafond kilométrique prévu (hors déplafonnement) ;
 - Un complément forfaitaire de l'ICR de 10 000 € bruts majorés de 1 000 € bruts pour le conjoint et par enfant à charge est versé. La majoration due au titre du conjoint ou d'une personne à charge au sens fiscal ne vaut que lorsqu'il y a déménagement effectif de ces personnes ;
 - L'entreprise prend en charge les frais de déménagement selon les dispositions de la Convention Personnel au Sol ;
 - Le salarié bénéficie d'un congé pour déménagement d'une durée d'un jour ouvré.

~~A~~
D 33
Y/B
45
07

- Les aides suivantes seront mises en œuvre :
 - En cas de non-déménagement : le plafond des indemnités kilométriques voiture sera porté à 140 km aller/retour pour une durée de 36 mois à partir de la date de changement d'affectation ;
 - Les salariés bénéficieront d'une aide du prestataire retenu par l'entreprise pour trouver un logement proche de leur nouveau lieu de travail ;
 - Une prime spécifique sera octroyée au salarié souhaitant conserver sa résidence habituelle et se loger « en semaine » (location de longue ou courte durée, Appart hôtel, nuitées d'hôtel ...) à moins de 20 kms de son nouveau lieu de travail. Cette prime forfaitaire sera d'un montant de 250€ bruts par mois et sera versée pendant une durée de 12 mois sur présentation de justificatifs au nom du salarié (contrat de bail, factures acquittées, ...), au titre de la prise en charge partielle des frais supplémentaires de logement ;
 - Une aide spécifique sera attribuée en cas d'acquisition ou de location longue durée d'un véhicule propre (neuf ou d'occasion), défini dans le cadre du présent dispositif comme un véhicule à moteur 100% électrique ou hydrogène ou de vignette Crit'Air 1 ou 2. Le montant de cette aide correspondra à 30% de la valeur d'achat TTC du véhicule, dans la limite d'un plafond de 4 000€ bruts. L'aide financière sera versée en une fois au profit du salarié utilisant son véhicule personnel pour se rendre sur son lieu de travail à CDG (le véhicule devra être celui déclaré dans le formulaire de demande IKV), sur présentation du justificatif d'achat ou de location (facture acquittée/contrat de location/acte de cession du véhicule), de la carte grise au nom du salarié et sous réserve que l'acquisition ait été réalisée dans les 3 mois précédant la date d'affectation sur le nouveau lieu de travail ou dans les 6 mois suivants celle-ci.

Titre 5 : Dispositif de Temps Partiel Aidé (TPA)

En complément des mesures décrites ci-dessus, il est prévu de proposer aux salariés concernés par le projet d'évolution du réseau domestique d'Air France au départ de Paris (tels que définis au titre 1 de la présente partie) et qui seraient affectés sur CDG, un dispositif de réduction temporaire de leur temps de travail dans les conditions définies ci-après.

Chapitre 1 : Conditions d'éligibilité

Le dispositif d'aide à la réduction temporaire du temps de travail est réservé aux salariés souhaitant réduire leur temps de travail et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir au moins 24 mois d'ancienneté dans le Groupe Air France à la date d'entrée dans le dispositif de temps partiel aidé ;
- Être présent payé dans l'entreprise à la date de la demande de passage temporaire à temps partiel ;
- Être affecté sur CDG dans le cadre du projet d'évolution du réseau domestique d'Air France au départ de Paris ;
- Avoir eu un taux d'activité contractuel d'au moins 80% au cours des 6 mois précédant la demande.

Pour les salariés de retour de congé maternité, de congé parental à temps complet de 12 mois maximum, l'examen de la condition des 6 mois sera effectué sur la période précédant la suspension du contrat.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the number 34 and initials.

Les salariés en cours de temps partiel parental, de temps partiel thérapeutique ne sont pas éligibles au dispositif de temps partiel aidé du présent titre.

Chapitre 2 : Modalités de réduction d'activité

Les salariés remplissant les conditions d'éligibilité définies au chapitre 1 du présent titre peuvent demander un passage temporaire à temps partiel aidé pour une durée de 12 mois renouvelable par périodes de 12 mois dans la limite de 36 mois et pour un taux de temps partiel répondant aux modalités suivantes :

- Les salariés à temps complet peuvent bénéficier d'un temps partiel à 80%, 60% ou 50% de la durée de travail à temps complet ;
- Les salariés à temps partiel d'au moins 80% peuvent bénéficier d'un temps partiel à 60% ou 50% de la durée de travail à temps complet.

L'entrée dans le dispositif aidé de passage temporaire à temps partiel devra intervenir au plus tard au 1^{er} octobre 2026.

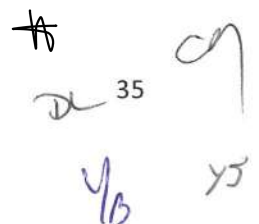
L'adhésion à ce dispositif suppose une démarche volontaire et écrite du salarié auprès de son RRH et de sa hiérarchie au moins 2 mois avant la date de passage à temps partiel envisagée. Les demandes seront examinées au regard de l'activité et des nécessités de service, et seront donc soumises à la validation du manager. La répartition du temps de travail sera décidée en accord avec le manager pour garantir le bon fonctionnement du service.

L'adhésion au dispositif aidé de passage temporaire à temps partiel se conclut par la signature d'un avenant au contrat de travail.

Chapitre 3 : Incitation financière

Cette réduction du taux d'activité est accompagnée d'aides spécifiques :

- Une prime incitative mensuelle, versée dans les conditions suivantes :
 - Prime mensuelle égale à 4% du TMF du salarié (ou du forfait mensuel pour les cadres rémunérés au forfait) pour le passage d'un temps plein à un temps partiel 80% ou pour le passage d'un temps partiel d'au moins 80% à un temps partiel de 60% ;
 - Prime mensuelle égale à 6% du TMF du salarié (ou du forfait mensuel pour les cadres rémunérés au forfait) pour le passage d'un temps partiel d'au moins 80% à un temps partiel de 50% ;
 - Prime mensuelle égale à 8% du TMF du salarié (ou du forfait mensuel pour les cadres rémunérés au forfait) pour le passage d'un temps plein à un temps partiel de 60% ;
 - Prime mensuelle égale à 10% du TMF du salarié (ou du forfait mensuel pour les cadres rémunérés au forfait) pour le passage d'un temps plein à un temps partiel de 50%.
- Une prise en charge par l'entreprise du complément de cotisations assurant le maintien des cotisations vieillesse au régime de base Sécurité Sociale (part employeur et part salarié) sur une assiette de salaire reconstituée sur la base d'un temps complet.


Handwritten initials and numbers: a stylized signature, the number 35, the number 4/10, and the number 25.

Partie 3. Dispositions générales

Validation de l'accord

La DRIEETS a été informée de l'engagement de négociations sur un projet d'accord portant rupture conventionnelle collective le 21 novembre 2023.

Le dispositif de RCC prévu par le présent accord est soumis à la validation de la DRIEETS.

Dès sa signature, la Direction l'adressera par voie dématérialisée à la DRIEETS compétente, accompagné des convocations et procès-verbaux des réunions au cours desquelles le CSEC aura été informé sur le dispositif de rupture conventionnelle collectif négocié.

La Direction informera les organisations syndicales signataires de l'accord et le CSEC de la date à laquelle elle a soumis le dispositif de RCC à la validation de la DRIEETS.

La décision de validation fera l'objet d'un affichage afin d'en informer les salariés.

Date d'entrée en vigueur et durée d'application

Le dispositif de RCC du présent accord entrera en vigueur après validation par la DRIEETS ou, en l'absence de décision expresse, le lendemain de l'expiration du délai de validation de 15 jours.

Les dispositions de la partie 2 du présent accord s'appliqueront aux salariés concernés dont le changement d'affectation est intervenu depuis le 1^{er} octobre 2023.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée prenant fin au 1^{er} novembre 2026. A cette date, il cessera automatiquement et de plein droit de produire tout effet, sauf pour l'exécution des mesures d'accompagnement mises en œuvre en application des dispositions prévues par la partie 1 - RCC du présent accord, pourvu que le fait générateur soit intervenu pendant la durée d'application du présent accord (par exemple, la rupture du contrat de travail à l'issue du DFC, la prime compensatrice forfaitaire, l'aide à la mobilité géographique, les différentes aides liées à la création/reprise d'entreprise, l'aide à la mobilité géographique dont le versement pourra intervenir au-delà de cette date d'application).

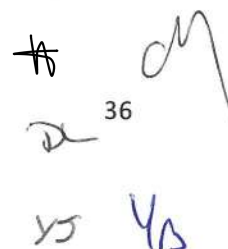
Adhésion

Conformément aux dispositions légales applicables, toute organisation syndicale représentative du personnel au sol au niveau de l'établissement Personnel au sol qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra pas être partielle. Par conséquent, elle concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu par les dispositions légales et réglementaires applicables. 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.

Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes.


Handwritten initials and signature in blue ink, including the number 36.

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

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie sous réserve de remplir les conditions de validité posées par les articles L 2261-7-1 et suivants.

Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues par le code du travail.

Publicité et dépôt légal

Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative. Il sera déposé auprès de la DRIEETS et du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Fait à Roissy, le **09 FEV. 2024**

Pour la Société Air France



Patrice TIZON
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales Représentatives de l'établissement Personnel Sol Air France

Pour la CFDT



Pour la CFE-CGC



Pour la CGT

Pour FO



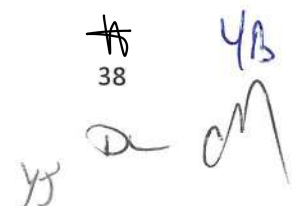
Pour l'UNSA Aérien



Annexe 1 – Définition des bassins d'emploi

Bassin	Départements	
Est	Bas Rhin	Haut Rhin
Nord	Ile de France (*)	
Nord-Ouest	Loire Atlantique	
Ouest	Gironde	
Sud-Ouest	Haute Garonne	
Centre	Rhône	
Sud-Est	Alpes Maritimes	
Corse	Corse du Sud	Haute Corse
Sud	Bouches du Rhône	Hérault
Dom 1	Guyane	
Dom 2	La Réunion	
Dom 3	Guadeloupe	Martinique

(*) Compte tenu de la géographie de l'habitat des salariés de l'entreprise, l'Oise est ici assimilée à un département de l'Ile de France.



 38

Annexe 2 – Barème de l'indemnité de départ à la retraite

années	Convention AIR FRANCE	CCNTA Cadres	CCNTA Maîtrise Techniciens	CCNTA Ouvriers Employés
1	0,148	0,200	0,167	0,143
2	0,296	0,400	0,333	0,286
3	0,444	0,600	0,500	0,429
4	0,593	0,800	0,667	0,571
5	0,741	1,000	0,833	0,714
6	0,889	1,200	1,000	0,857
7	1,037	1,400	1,167	1,000
8	1,185	1,600	1,333	1,143
9	1,333	1,800	1,500	1,286
10	1,481	2,000	1,667	1,429
11	1,630	2,200	1,833	1,571
12	1,778	2,400	2,000	1,714
13	1,926	2,600	2,167	1,857
14	2,074	2,800	2,333	2,000
15	2,222	3,000	2,500	2,143
16	2,370	3,200	2,667	2,286
17	2,519	3,400	2,833	2,429
18	2,667	3,600	3,000	2,571
19	2,815	3,800	3,167	2,714
20	2,963	4,000	3,333	2,857
21	3,111	4,200	3,500	3,000
22	3,259	4,400	3,667	3,143
23	3,407	4,600	3,833	3,286
24	3,556	4,800	4,000	3,429
25	3,704	5,000	4,167	3,571
26	3,852	5,200	4,333	3,714
27	4,000	5,400	4,500	3,857
28	4,148	5,600	4,667	4,000
29	4,296	5,800	4,833	4
30	4,444	6,000	5,000	4
31	4,593	6	5	4
32	4,741	6	5	4
33	4,889	6	5	4
34	5,037	6	5	4
35	5,185	6	5	4
36	5,333	6	5	4
37	5,481	6	5	4
38	5,630	6	5	4
39	5,778	6	5	4
40	5,926	6	5	4
41	6,074	6	5	4
42	6,222	6	5	4
43	6,370	6	5	4
44	6,519	6	5	4
45	6,667	6	5	4
46	6,815	6	5	4
47	6,963	6	5	4
48	7,111	6	5	4

Le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite correspond au :

- G2 mensuel ou forfait mensuel en euros pour le calcul selon le barème de la convention AF
- 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que prorata temporis) pour le calcul selon le barème de la CCNTA

4/5

AF
a 39

35

Annexe 3 – Barème d’indemnité de licenciement

Conventionnelle AF			CCNTA						Légale		
nb années	fraction	cumul	Cadres moins de 50 ans		Cadres 50 à 55 ans	Cadres de + de 55 ans	autres salariés		nb années	fraction	cumul
			fraction	cumul	cumul	cumul	fraction	cumul			
1	0,25	0,25	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,25	0,25	
2	0,22	0,47	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,50	0,50	
3	0,21	0,68	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,75	0,75	
4	1,24	1,92	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	1,00	1,00	
5	1,87	3,79	1	1	1	1	1	1	1,25	1,25	
6	0,5	4,29	0,4	1,4	1,4	1,4	0,4	1,4	1,50	1,50	
7	2,87	7,16	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,75	1,75	
8	0,85	8,01	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,00	2,00	
9	3,87	11,88	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,25	2,25	
10	4,82	16,70	3	4 (*)	4 (*)	4 (*)	3	3	2,50	2,50	
11	1,15	17,85	0,9	3,6	4,5	4,5	0,9	3,6	2,833	2,833	
12	6,82	24,67	4,6	5,6	5,6	5,6	4,2	4,2	3,166	3,166	
13	7,97	32,64	5,4	6,4	6,4	6,4	4,8	4,8	3,499	3,499	
14	8,12	40,76	6,2	7,2	7,2	7,2	5,4	5,4	3,832	3,832	
15	10,23	50,99	7	8	8	8	6	6	4,166	4,166	
16	11,42	62,41	8	9	9	9	6,8	6,8	4,499	4,499	
17	12,83	75,24	8	10	10	10	7,6	7,6	4,831	4,831	
18	13,75	89,00	10	11	11	11	8,4	8,4	5,164	5,164	
19	6	95,00	11	12	12	12	9,2	9,2	5,497	5,497	
20	13,72	108,72	12	13	13	13	10	10	5,830	5,830	
21	1	110,72	13	14	14	14	11	11	6,163	6,163	
22	15,72	126,44	14	15	15	15	12	12	6,496	6,496	
23	16,72	143,16	15	16	16	16	13	13	6,829	6,829	
24	17,72	160,88	16	17	17	17	14	14	7,162	7,162	
25	18,72	179,60	17	18	18	18	15	15	7,495	7,495	
26	19,72	199,32	18	19	19	19	16	16	7,828	7,828	
27	20,72	220,04	18	19	20	20	17	17	8,161	8,161	
28	21,72	241,76	18	19	20	20	18	18	8,494	8,494	
29	22,72	264,48	18	19	20	20	18	18	8,827	8,827	
30	23,72	288,20	18	19	20	20	18	18	9,160	9,160	
31	24	312,92	18	19	20	20	18	18	9,493	9,493	
32		338,64	18	19	20	20	18	18	9,826	9,826	
33		365,36	18	19	20	20	18	18	10,159	10,159	
34		393,08	18	19	20	20	18	18	10,492	10,492	
35		421,80	18	19	20	20	18	18	10,825	10,825	
36		451,52	18	19	20	20	18	18	11,158	11,158	
37		482,24	18	19	20	20	18	18	11,491	11,491	
38		513,96	18	19	20	20	18	18	11,824	11,824	
39		546,68	18	19	20	20	18	18	12,157	12,157	
40		580,40	18	19	20	20	18	18	12,490	12,490	
41		615,12	18	19	20	20	18	18	12,823	12,823	

PLAFOND

(*) Les cadres de plus de 50 ans et justifiant d'une ancienneté de 10 ans, bénéficient d'une majoration d'un mois entre 50 et 55 ans et de 2 mois au-delà de 55 ans en franchise du plafond des 18 mois.

PAS DE LIMITE DE TEMPS

Le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de rupture correspond au :

- traitement de congé (tel que précisé à l'article 3.1. du chapitre 1, Titre 4 de la Convention PS) majoré d'une somme correspondant aux PUA et PFA ou forfait mensuel en euros pour le calcul selon le barème de la convention AF
- 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que prorata temporis) pour le calcul selon le barème de la CCNTA et selon le barème de l'indemnité légale de licenciement

40
 45
 45

Annexe 4 - Les aides à la création ou reprise d'entreprise

A - Créations et reprises d'entreprise donnant droit aux aides à la création et la reprise d'entreprise prévues par l'accord de RCC

1. Statuts

Il existe de nombreux statuts d'entreprise. Il est nécessaire de définir ceux qui seront retenus au titre de la création/ reprise d'entreprise dans le cadre de l'accord de RCC.

1.1. Les statuts considérés comme de la création/reprise d'entreprise au titre de l'accord de RCC :

Création ou reprise d'une société – personne morale (4 versements)

- SARL (Société à Responsabilité Limitée), EURL (Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée), EARL (Entreprise Agricole à Responsabilité Limitée) ;
- SA (Société Anonyme), SAS (Société par Actions Simplifiées), SASU (Société par Actions Simplifiées Unipersonnelle).

Création ou reprise d'entreprise - personne physique (3 versements)

- Entreprise Individuelle (EI) ;
- Statut d'auto-entrepreneur ou de micro-entreprise.

1.2. Les statuts qui ne sont pas considérés comme de la création/reprise d'entreprise au titre de l'accord de RCC :

- Représentant de commerce, placier, représentant et courtier : il s'agit ici de statuts « particuliers » de la création / reprise d'entreprise car le créateur est souvent lié à une société mère ;
- Société Civile Immobilière (SCI) : il n'y a pas de but commercial, la société est créée pour gérer un bien immobilier ;
- Société en Nom Collectif (SNC) sauf Buraliste, société Civile (SC), société en Commandite par Actions (SCA), société Coopérative Ouvrière de Production (SCOP), Groupement Agricole d'Exploitation en Commun (GAEC), associations Loi 1901 : le niveau de contrôle de ces structures est souvent collectif. Il s'agit souvent de regroupement d'indépendants ;
- Participation à des couveuses d'entreprise : statut de salarié au lancement de l'activité ;
- Société Civile d'Exploitation Agricole (SCEA) : elle est créée pour gérer l'exploitation d'un domaine agricole.

2. Secteurs d'activité particuliers

Le secteur de la Finance est exclu du dispositif.

Les agents commerciaux immobiliers (mandataires), les Vendeurs à Domicile Indépendants (VDI) et les Franchisés sont éligibles aux aides à la création et la reprise d'entreprise prévues par l'accord de RCC (sous réserve de respecter les critères d'éligibilité énoncés ci-dessus).

3. Niveau de contrôle

- exercer le contrôle et la direction de l'entreprise (représentant légal de l'entreprise) et détenir au moins un tiers du capital social ;

OU

- prendre une participation au capital d'une entreprise existante dont le salarié sera le représentant légal (dirigeant, gérant, ...), aura des fonctions effectives et sera associé ou actionnaire à concurrence d'au moins un tiers du capital social de l'entreprise.

B - Modalités et conditions des versements des aides à la création/reprise d'entreprise et justificatifs nécessaires dans le cadre de l'accord de RCC

Les aides financières à la création/reprise d'entreprise ne sont accordées qu'aux salariés inscrits dans le cadre d'un départ en projet professionnel de création/reprise d'entreprise.

1. Aides attribuées pour les activités créées ou reprises en France (métropole et DROM-COM)

Pour les micro entreprises et entreprises individuelles – personnes physiques (3 versements) :

- **Un premier versement** à la présentation du certificat d'inscription au répertoire SIRENE.
Délai de présentation des justificatifs : 2 mois maximum à compter de la fin du congé de mobilité ;
- **Un deuxième versement** après 4 mois minimum d'immatriculation de l'entreprise, sur présentation du double d'une déclaration d'activité au RSI mentionnant un chiffre d'affaires d'au moins 200 euros.
Délai de présentation des justificatifs : 12 mois maximum à compter de la fin du congé de mobilité ;
- **Un troisième versement** après 6 mois minimum d'immatriculation de l'entreprise, sur présentation du double d'une déclaration d'activité au RSI mentionnant un chiffre d'affaires d'au moins 500 euros.
Délai de présentation des justificatifs : 12 mois maximum à compter de la fin du congé de mobilité.

Pour les sociétés – personnes morales (4 versements) :

- **Un premier versement** à la présentation du récépissé d'immatriculation : extrait de K-bis pour les sociétés ainsi que les statuts déposés.
Délai de présentation des justificatifs : 6 mois maximum à compter de la fin du congé de mobilité ;
- **Un deuxième versement** après 4 mois minimum d'immatriculation de l'entreprise, sur présentation d'une attestation délivrée par un organisme agréé (CGA, Expert-Comptable, ...) mentionnant un chiffre d'affaires d'au moins 500 euros HT.
Délai de présentation des justificatifs : 12 mois maximum à compter de la fin du congé de mobilité ;
- **Un troisième versement** après 6 mois minimum d'immatriculation de l'entreprise, sur présentation d'une attestation délivrée par un organisme agréé (CGA, Expert-Comptable, ...) mentionnant un chiffre d'affaires d'au moins 1000 euros HT.
Délai de présentation des justificatifs : 12 mois maximum à compter de la fin du congé de mobilité ;
- **Un quatrième versement** après 12 mois minimum d'immatriculation de l'entreprise, sur présentation du double de la liasse fiscale du premier exercice certifiée conforme par un organisme agréé (expert-comptable, CGA, ...).
Délai de présentation des justificatifs : 3 mois maximum après la date anniversaire de l'immatriculation de l'entreprise (soit 12+3 =15 mois), ou au plus tard 3 mois après la fin du 1^{er} exercice fiscal dans le cas d'un exercice fiscal rallongé.

2. Aides attribuées pour les activités créées dans un autre pays d'Europe

Un versement unique à la présentation d'un justificatif délivré par l'autorité chargée de l'immatriculation des entreprises (Tribunal de commerce, Chambre de Commerce et d'Industries, Ministère ou toute autre institution ayant la responsabilité de tenue de registre des entreprises) dans

le pays choisi pour la domiciliation de l'entreprise. Ce justificatif devra être annexé impérativement d'une traduction certifiée en français.

Délai de présentation des justificatifs : 6 mois maximum à compter de la fin du congé de mobilité.

Annexe 5 – Dispositifs d’accompagnement des baisses des majorations horaires ou des primes métiers – Réseau domestique

1 – Indemnité Provisoire d’Accompagnement des Pertes de Primes liées à l’Emploi - Réseau domestique (IPAPPE)

Il s’agit d’un dispositif d’accompagnement des pertes de primes liées à l’emploi applicable aux salariés concernés par le projet d’évolution du réseau domestique au départ de Paris faisant l’objet d’un changement d’affectation.

Il prend la forme d’une prime compensatrice individuelle résorbable, appelée IPAPPE Réseau domestique (Indemnité Provisoire d’Accompagnement des Pertes de Primes liées à l’Emploi), calculée et versée mensuellement.

Versée pendant 3 ans (suivie d’un biseau de 24 mois), l’IPAPPE Réseau domestique compense la perte de rémunération au titre des primes fixes et variables liées à l’emploi, telles que définies par la convention d’entreprise PS, avant et après changement d’affectation.

Calculée chaque mois pendant toute la durée d’application du dispositif (36 mois), elle est égale à la différence entre :

- La valeur de référence « IPAPPE Réseau domestique » correspondant à la somme :
 - Des primes mensuelles fixes liées à l’emploi perçues le mois précédant le changement d’affectation,
 - De la moyenne des primes variables liées à l’emploi à paiement mensuel perçues au cours des 12 mois précédant le changement d’affectation,
 - De la moyenne des primes de vente (Prime sur Objectifs de Vente et/ou Prime de Vente) perçues au cours des 12 mois précédant le changement d’affectation à condition que le nouvel emploi n’ouvre pas droit à l’attribution de ces primes.
- Et le montant des primes liées à l’emploi perçues sur le nouveau poste, ramené au taux d’activité de référence (*)

() L’IPAPPE Réseau domestique n’ayant pas pour vocation de compenser une perte de rémunération liée à un changement de taux d’activité, le montant des primes liées à l’emploi perçues sur le nouveau poste est ramené au taux d’activité de référence.*

Nota Bene : Si au cours d’un mois donné, la somme des primes fixes et variables liées à l’emploi perçues sur le nouveau poste est supérieure ou égale à la valeur de référence « IPAPPE Réseau domestique », le montant de l’IPAPPE Réseau domestique étant égal à 0, il n’y a pas de versement, mais l’éligibilité demeure jusqu’au terme prévu du dispositif.

L’IPAPPE Réseau domestique est réduite à due proportion en cas de récupération de nouvelles primes.

En revanche, l’IPAPPE Réseau domestique n’est pas résorbée par les augmentations salariales individuelles (augmentation du coefficient de rémunération ou du forfait), les augmentations salariales générales et les augmentations de la prime d’ancienneté. Elle n’est pas non plus indexée sur les augmentations des primes liées à l’emploi.

Elle est réexaminée en cas de changement d’emploi pour tenir compte d’éventuels éléments de rémunération supplémentaires.

En cas de changement d’affectation pendant la durée de l’éligibilité, le dispositif est maintenu jusqu’à son échéance. La prime IPAPPE Réseau domestique se recalcule automatiquement en comparant les nouvelles primes perçues avec la valeur de référence « IPAPPE Réseau domestique ».

Handwritten marks:
A large handwritten mark resembling a stylized 'A' or 'H' is located at the top right.
Below it, there are several smaller handwritten marks, including what looks like 'D', 'W', and '4B'.

Après les 36 mois de versement de l'IPAPPE Réseau domestique, une prime biseau est versée avec résorption sur 24 mois (soit 0 pour le 24^{ème} mois).
Elle est calculée à partir de la moyenne de l'IPAPPE Réseau domestique des 12 derniers mois précédant le début du biseau.

2 – Indemnité Provisoire d'Accompagnement des Changements d'Horaires - Réseau domestique (IPACH)

Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement des pertes de sujétions horaires applicable aux salariés concernés par le projet d'évolution du réseau domestique au départ de Paris faisant l'objet d'un changement d'affectation.

Il prend la forme d'une prime spécifique d'écart, appelée IPACH Réseau domestique (Indemnité Provisoire d'Accompagnement des Changements d'Horaires), calculée et versée mensuellement.

Le calcul mensuel de cette prime est basé sur l'écart entre :

- Le taux de sujétion moyen de référence, défini comme le nombre d'heures de majorations de nuit et de dimanche versées sur paie sur une période de 12 mois précédant l'entrée dans ce dispositif, ramené à une présence payée complète,
- Et le taux de sujétion théorique de la grille en cours,
- Avec application d'une franchise de 2%.

Afin de déterminer le montant de la prime, cet écart est appliqué au Traitement mensuel fixe du bénéficiaire à la veille de l'entrée dans le dispositif.

Nota Bene : Si le taux de sujétion théorique de la nouvelle grille est supérieur ou égal au taux de sujétion de référence « IPACH Réseau domestique » minoré de 2 Pts, le montant de la prime étant égal à 0, il n'y a pas de versement, mais l'éligibilité demeure jusqu'au terme du dispositif.

Ce calcul est proratisé par le taux d'activité, les absences sans solde, et les absences avec solde ne tenant pas compte des majorations horaires.

L'éligibilité démarre à la date d'application du nouvel horaire de travail (ou au 1^{er} du mois suivant si le changement de grille intervient en cours de mois).

Le versement de l'IPACH Réseau domestique est effectif à compter du mois suivant l'éligibilité.

La durée de versement de la prime dépend du niveau de la baisse des sujétions de la grille horaire théorique et recouvre 2 périodes successives : une première période durant laquelle la prime est versée mensuellement (24 ou 36 mois selon la baisse du taux de sujétion) suivie d'une prime biseau résorbée sur 24 mois.

La durée du dispositif est décrite dans le tableau ci-dessous :

Réduction de sujétions horaires de la grille théorique (en % du TMF)	Durée du dispositif
De 2% à 10%	48 mois (soit 24 mois « fixe » + 24 mois de biseau)
Plus de 10%	60 mois (soit 36 mois « fixe » + 24 mois de biseau)

L'IPACH Réseau domestique n'est pas résorbée par les augmentations salariales individuelles (augmentation du coefficient de rémunération ou du forfait), les augmentations de la prime d'ancienneté, les augmentations salariales générales ni par les effets des augmentations générales sur les majorations horaires versées.

L'IPACH Réseau domestique n'est pas compatible avec un éventuel autre dispositif de compensation de rémunération lié à un changement d'horaire.

Le dispositif est maintenu jusqu'à son échéance, même en cas de changement d'affectation. La prime IPACH Réseau domestique se recalcule automatiquement en comparant le nouveau taux de sujétion théorique avec le taux de sujétion de référence « IPACH Réseau domestique ».

A l'issue du dernier versement de l'IPACH Réseau domestique - 24^{ème} ou 36^{ème} mois - une prime biseau sera versée, avec résorption sur 24 mois (soit 0 pour le 24^{ème} mois).

Le montant de base correspond au dernier versement de la prime IPACH Réseau domestique au terme de la durée du dispositif, en tenant compte du taux d'activité.

3 - Indemnité différentielle promotionnelle (IDP)

L'IDP est une prime destinée à compenser provisoirement l'éventuelle perte de rémunération liée au changement de grille horaire et/ou suite à une baisse ou perte des primes liées à l'emploi, à l'occasion d'une promotion Cadre, AMDE ou Technicien Supérieur.

Le calcul de l'IDP est basé sur l'écart de rémunération entre :

- La rémunération de référence avant la promotion, à savoir le salaire de base avant promotion + majorations d'horaires (le nombre d'heures de majorations de nuit et de dimanche versées sur paie sur une période de 12 mois précédant l'entrée dans ce dispositif, ramené à une présence payée complète x TMF avant promo) + primes fixes et variables liées à l'emploi (valeur de référence des primes *) avant le changement de poste
- Et la rémunération de référence après promotion, à savoir la « projection du salaire de base après promotion » + majorations d'horaires (nouveau taux théorique x projection du TMF après promo) + primes fixes liées à l'emploi après le changement de poste
- Avec application d'une minoration de 2%.

(*) le calcul de la valeur de référence des primes liées à l'emploi est identique à celui appliqué pour l'IPAPPE.

Précisions :

- Le salaire de base correspond au TMF – prime d'ancienneté.
- La « projection du salaire de base après promotion » est calculée à la prise de poste, donc au début de l'éventuelle période probatoire, en tenant compte des points de promotion et de l'éventuel effet de seuil. Dans le cas d'un passage cadre, l'intégration des points d'ancienneté n'est pas valorisée dans la projection.
- La « projection du TMF après promotion » tient compte de plus, de l'évolution de la prime d'ancienneté :
 - Dans le cas d'un passage cadre, l'intégration des points d'ancienneté au salaire ;
 - Dans le cas d'une promotion N5, l'augmentation de l'ancienneté liée au coefficient CCNTA de référence associé au niveau N5.

Handwritten notes:
A
Y5
YB

L'IDP est versée en plus de la rémunération dans le nouvel emploi. Elle est proratisée par le taux d'activité et impactée par les jours d'absence sans solde et éventuellement les congés PFA et CET.

L'éligibilité démarre dès la prise de poste de niveau supérieur, même lorsque la promotion intervient après une période probatoire, qu'il y ait ou non versement d'une prime provisoire en attendant la promotion. Le versement de l'IDP est effectif à compter du mois suivant le changement de poste.

Le salarié qui a déjà bénéficié d'une IDP au titre d'une promotion N5 peut prétendre à un nouveau dispositif IDP dans le cadre d'une prise de poste Cadre Niveau 1.

La durée du dispositif est de 48 mois qui se décompose en :

- Une première période de 24 mois au cours de laquelle la prime est fixe,
- Une seconde période de 24 mois au cours de laquelle la prime se résorbe via un biseau.

L'IDP n'est pas résorbée par les augmentations salariales individuelles (augmentation du coefficient de rémunération), les augmentations de la prime d'ancienneté, les augmentations salariales générales ni par les effets des augmentations générales sur les majorations horaires versées.

Pour le salarié qui a occupé un poste en « contrat de poste » et a bénéficié de l'indemnité associée, la durée de l'IDP sera réduite de la durée de versement de cette indemnité de contrat de poste.

En cas de non-confirmation de la promotion, pendant ou à l'issue de la période probatoire, l'IDP est interrompue, sans reprise des sommes perçues. Le salarié est alors potentiellement éligible aux autres dispositifs de compensation de perte de rémunération liée aux horaires et/ou aux primes métiers (IPACH et/ou IPAPPE) avec les taux de sujétion de référence et/ou valeur de référence des primes ayant servi au calcul de la base IDP (valeurs avant la prise de poste).

Si la rémunération du salarié est impactée par une nouvelle baisse des majorations horaires et/ou des primes liées à l'emploi au cours du dispositif IDP, que ce soit pendant la période probatoire ou une fois la promotion effective, alors le salarié est potentiellement éligible aux autres dispositifs de compensation de perte de rémunération liée aux horaires et/ou aux primes (IPACH et/ou IPAPPE) avec les règles de calcul habituelles de ces dispositifs. Les deux (voire trois) dispositifs sont cumulables.

Dans le cas d'un changement d'horaire individuel et/ou d'évolution du niveau des primes liées à l'emploi au cours du dispositif, l'IDP est maintenue jusqu'à son échéance.

Après les 24 premiers mois de l'IDP, le montant du dernier versement se résorbe pendant les 24 mois suivants, avec résorption par 24^{ème} (soit 0 pour le 24^{ème} mois).



Monsieur Patrice TIZON
DG RH
DG.DP
Roissy Siège : Bat 2 – 3ème étage

YB/BW/24-04

Roissy, le 8 février 2024

Objet : Lettre de réserve Accord portant sur la mise en œuvre de mesures de rupture conventionnelle collective et sur les mesures d'accompagnement des mobilités du projet Réseau Domestique Personnel Sol

Monsieur le Directeur Général,

Si la CFDT groupe Air France considère que les mesures d'accompagnement de cet accord sont de nature à répondre en partie aux attentes des salariés impactés par le projet de fermeture d'Orly, nous continuons de penser que ce projet reste une erreur stratégique.

Si nous apposons notre signature, la CFDT Groupe Air France vous alerte sur le flou rédactionnel des périmètres éligibles, nous regrettons que notre proposition d'ouvrir des périmètres de solidarité et des possibilités de mobilité Paris/Province dans le cadre d'une politique senior n'ait pas été retenue et nous émettons nos plus vives réserves sur votre refus d'ouvrir la RCC au secteur « passage » de Nice. Tous ces points non-inscrits dans l'accord auraient pourtant permis une gestion plus souple et plus sociale des suppressions d'effectifs et des impacts générés par ce projet.

La CFDT Groupe Air France demande à la Direction une totale transparence sur les mesures d'accompagnement qui pourraient être proposées aux personnels navigants commerciaux et techniques impactés par le projet de fermeture d'Orly afin de s'assurer d'une équité de traitement dans le niveau des mesures d'accompagnement.

La CFDT Groupe Air France sera particulièrement attentive sur la mise en œuvre de l'accompagnement des salariés d'Orly souhaitant une mobilité vers d'autres secteurs de l'entreprise afin que la Direction respecte ses engagements.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de nos sentiments distingués

Yann BESANÇON
Délégué Syndical Central
CFDT Groupe Air France



Air France

SYCAD-D2024-02-05

Monsieur Romain Suchet
Directeur des Relations Sociales

Roissy, le 09 février 2024,

Objet : Lettre de réserve Accord RCC et mesures d'accompagnement des mobilités du Réseau Domestique

Monsieur le Directeur,

À la suite des négociations de l'accord RCC et mesures d'accompagnement des mobilités Réseau Domestique, au travers de sa signature, la CFE-CGC prend ses responsabilités. Nous avons négocié des mesures essentielles dans l'accompagnement des salariés d'Air France impactés par ces projets stratégiques et dont nos dirigeants sont responsables.

Néanmoins, nous émettons des réserves et soulignons que certaines demandes n'ont pas été retenues. Notamment, au vu de la pyramide des âges et de la pénibilité engendrée par le projet, nous regrettons que notre demande d'élargir la durée du DFC à 48 mois n'ait pas été entendue.

Dans l'attente de vous lire, croyez, Monsieur le Directeur, à notre sincère considération.

Laurence Demigné
Secrétaire Générale CFE CGC Air France
S.I.C.A.M.T.-G.A.F.