

**ACCORD DE PARTICIPATION
DES SALAIRES
AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE**

Au titre de l'exercice 2024

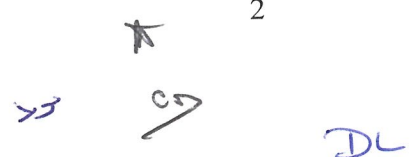
PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L.3322-1 et suivants du code du travail et des dispositions réglementaires en vigueur, la société Air France est tenue de faire participer son personnel aux fruits de l'expansion.

La conclusion d'un accord de Participation vise à associer l'ensemble des salariés à la performance économique de l'entreprise. La Participation s'inscrit dans le dispositif global d'Epargne Salariale mis en place par l'entreprise.

Cet accord a pour objet de fixer la nature et les modalités de gestion des droits que les salariés de la société Air France auront acquis au titre de la Réserve Spéciale de Participation qui sera constituée à leur profit.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord sera régi par les textes en vigueur relatifs à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et, s'il y a lieu, par tous les avenants qui pourront ultérieurement être conclus.

Handwritten initials and marks in blue ink, including a checkmark, a signature, and the letters 'DL'.

ARTICLE 1 - CALCUL DE LA RESERVE SPECIALE DE PARTICIPATION

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de l'exercice concerné est appelée Réserve Spéciale de Participation (RSP).

Celle-ci est calculée sur la base de la formule de droit commun en vigueur.

Formule de calcul de droit commun

Après clôture des comptes de l'exercice, le calcul du montant de la RSP s'effectue conformément aux dispositions des articles L.3324-1 et D.3324-1 et suivants du code du travail.

Elle s'exprime par la formule :

$$RSP = 1/2 (B - 5\% C) \times S/VA$$

B représente le bénéfice net fiscal.

C représente les capitaux propres.

S représente les salaires.

VA représente la valeur ajoutée.

ARTICLE 2 - SALARIES BENEFICIAIRES

Peuvent bénéficier de la participation, tel qu'elle résulte du mécanisme prévu par le présent accord, tous les salariés liés à la société Air France par un contrat de travail de droit français, ayant acquis au moins trois mois d'ancienneté révolus dans la société au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

L'ancienneté requise est déterminée conformément aux dispositions de l'article L.3342-1 du code du travail.

Le départ du salarié de l'entreprise ne le prive pas des droits qui ne seraient pas encore déterminés ou distribués et ne modifie pas non plus la date à laquelle ces droits sont exigibles.

ARTICLE 3 - REPARTITION DES DROITS ENTRE LES BENEFICIAIRES

La Réserve Spéciale de Participation est répartie entre les salariés bénéficiaires proportionnellement au salaire conformément aux dispositions légales.

Le montant de la RSP versé au titre de l'exercice ne peut dépasser les plafonds fixés par la loi.

 3

Le salaire pris en considération pour la répartition est déterminé conformément aux articles L.3324-5 et D.3324-10 et suivants du code du travail.

La prime de participation versée à chaque salarié est plafonnée à 75% du montant du plafond annuel de la Sécurité Sociale (plafond correspondant à l'exercice au titre duquel la RSP est attribuée, indépendamment de la date de son versement effectif). Le plafond individuel s'apprécie sur le montant brut de la participation avant CSG et CRDS.

Pour les salariés n'ayant pas accompli un exercice entier dans l'entreprise, le plafond individuel est calculé au prorata du temps de présence.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des règles définies aux articles L.3324-5 et L.3324-6 du code du travail font l'objet d'une répartition immédiate entre tous les salariés n'ayant pas atteint le plafond de répartition individuelle, selon les mêmes modalités de répartition.

S'il subsiste encore des sommes à distribuer compte tenu de l'atteinte du plafond, elles demeurent dans la réserve spéciale de participation pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

ARTICLE 4 - AFFECTATION DE LA RESERVE SPECIALE DE PARTICIPATION

4.1. Modalité d'attribution des droits

En application des articles D.3324-21-2 et D.3324-25 du code du travail, l'attribution de la prime de participation interviendra avant le 1^{er} jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, soit avant le 1^{er} juin de l'année concernée.

4.2. Disponibilité immédiate

Les bénéficiaires de l'accord peuvent, à l'occasion du versement effectué au titre de la participation, demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes qui leur reviennent.

La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué, conformément aux modalités décrites à l'article 6.3 ci-après.

Le bénéficiaire se verra directement verser le montant de la participation dès lors que celui-ci n'atteindra pas le montant réglementaire en vigueur pour l'exercice considéré (80 euros à la date du présent accord).

Dans ce cadre, conformément à la législation en vigueur, les sommes attribuées sont soumises à l'impôt sur le revenu, à la CSG et à la CRDS.

4
YJ CS DL

4.3 Affectation des droits

Chaque bénéficiaire recevra un bulletin d'option lui permettant d'exercer son choix, conformément aux modalités décrites à l'article 6.3 ci-après.

Les sommes seront dès lors investies dans le(s) Fonds Commun(s) de Placement d'Entreprise (FCPE) conformément aux dispositions prévues par le Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE) et le Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERCOL). Elles pourront également être investies dans le Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Obligatoire (PERO) dont relève le bénéficiaire, selon les modalités prévues par le plan.

A défaut de réponse du bénéficiaire dans le délai prévu par le bulletin susvisé, sa prime de participation est affectée pour moitié dans le Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERCOL), vers la grille d'allocation pilotée (« équilibré horizon retraite ») et pour moitié sur le Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE) selon les modalités prévues par le Plan. En cas d'affectation par défaut sur le PERCOL, le bénéficiaire a un droit de rétractation d'un mois à compter de la notification d'affectation (article L.224-20 du code monétaire et financier).

Conformément à la législation en vigueur à la date de signature du présent accord, les droits investis sur le PEE, le PERCOL, ou le PERO sont exonérés d'impôt sur le revenu mais restent soumis à la CSG et à la CRDS.

ARTICLE 5 - INDISPONIBILITE ET EXIGIBILITE DES DROITS DES SALARIES

5.1. Placement dans le Plan d'Epargne Entreprise (PEE)

Les droits constitués au profit du bénéficiaire en vertu de l'Accord, investis dans les Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) du Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE), ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans s'ouvrant à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont attribués.

Toutefois, le bénéficiaire peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ces droits du fait de la survenance de l'un des événements et dans les délais prévus par les dispositions réglementaires en vigueur (article R.3324-22 du code du travail), rappelés par le Plan d'Epargne Entreprise :

- **Mariage** ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) de l'intéressé ;
- **Naissance** ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son **adoption**, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- **Divorce**, séparation ou dissolution d'un PACS, lorsqu'ils sont assortis d'un jugement ou d'une convention prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- **Les violences commises contre l'intéressé** par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire ;
- **Invalidité** du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ;
- **Décès** du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS ;

- **Cessation du contrat de travail** de l'intéressé ;
- **Création ou reprise** par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un PACS ;
- **Acquisition ou agrandissement de la résidence principale** ;
- **Situation de surendettement**

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la législation. A l'inverse, ne seront plus applicables les cas de disponibilité anticipée qui seraient supprimés par la réglementation.

La demande du salarié doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales et surendettement où elle peut intervenir sans limite de durée. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

A l'issue du délai d'indisponibilité de cinq ans, le salarié peut, soit demander le remboursement de tout ou partie de ses parts, soit les conserver et n'en demander le remboursement que plus tard.

5.2. Placement dans le Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERCOL) ou dans le Plan d'Epargne Retraite Obligatoire (PERO)

Les droits constitués au profit du bénéficiaire en vertu de l'Accord, investis dans le Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCOL) ou dans le Plan d'Epargne Retraite Obligatoire (PERO) ne sont négociables ou exigibles qu'à compter de la date de départ en retraite du bénéficiaire.

Toutefois, le bénéficiaire peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ces droits du fait de la survenance de l'un des événements et dans les délais prévus par la loi en vigueur (article L.224-4 du code monétaire et financier) :

- **Décès** du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- **Invalidité** du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- **Situation de surendettement** du titulaire,
- **Expiration des droits à l'assurance chômage** du titulaire, ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- **Cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire** ;
- **Acquisition de la résidence principale** ;
- Lorsque, à la date de la demande de liquidation anticipée, le titulaire du plan est âgé de moins de dix-huit ans.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la législation. A l'inverse, ne seront plus applicables les cas de disponibilité anticipée qui seraient supprimés par la réglementation.

La demande doit être présentée conformément aux dispositions du règlement du plan.

5.3. Modification du choix de placement

La modification du choix de placement des avoirs investis dans les FCPE de chacun des plans d'épargne (PEE, PERCOL, PERO) peut intervenir conformément aux dispositions des règlements de ces plans.

ARTICLE 6 - INFORMATION DES SALARIES

6.1. Information collective

Tous les salariés de l'entreprise seront informés des modalités générales de l'accord par une note d'information reprenant le texte même de l'accord via l'intranet de la société ou par l'envoi sur les coffres fort numériques.

Dans un délai de six mois suivant la clôture de l'exercice, la Direction de l'entreprise présentera au Comité Social et Economique Central (CSEC) un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la Réserve Spéciale de Participation.

6.2. Information individuelle

Livret d'épargne salariale :

L'entreprise met à disposition des salariés, lors de leur embauche, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

Fiche distincte du bulletin de paie :

Au moment de la répartition de la Réserve Spéciale de Participation, tous les salariés bénéficiaires reçoivent (y compris ceux qui ont quitté l'entreprise avant la conclusion de l'accord, ou avant le calcul, ou avant la répartition des sommes leur revenant) un document distinct du bulletin de paie indiquant :

- le montant global de la Réserve de Participation pour l'exercice écoulé
- le montant des droits qui lui sont attribués
- le montant des prélèvements précomptés (CSG et CRDS)
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits
- les dates de disponibilité et les cas de déblocage anticipé des droits en fonction des Plans (PEE, PERCOL, PERO) dans lesquels il choisira d'affecter tout ou partie de sa participation
- les modalités d'affectation par défaut.

Ce document comporte également :

- un bulletin d'option permettant au salarié d'exercer son choix
- une note rappelant les règles de calcul et de répartition, telles qu'elles résultent du présent accord.

 7

45  DL

Sauf opposition du bénéficiaire concerné, la remise de ce document peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

État récapitulatif aux salariés quittant l'entreprise :

Inséré dans le livret d'épargne salariale, cet état récapitulatif présente l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées par le salarié au sein de l'entreprise et leur date de disponibilité. Il doit également informer le salarié sur le fait que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge soit par l'entreprise, soit par l'épargnant par prélèvement sur ses avoirs.

6.3. Exercice de l'option

En application de l'article R.3324-21-1 du code du travail, chaque bénéficiaire est informé des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, du montant dont il peut demander en tout ou partie le versement et du délai visé à l'article 4.2 dans lequel il peut formuler sa demande, par le biais du bulletin d'option visé à l'article 6.2 ci-avant.

Cette information peut lui être adressée à tout moment à compter de la détermination du montant de ses droits individuels.

Le bénéficiaire est présumé avoir été informé à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date d'envoi du bulletin d'option (date figurant sur ledit bulletin), ou la date de dépôt de l'information électronique. Le délai visé à l'article 4.2, laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix est calculé à compter de cette date présumée.

Le bulletin d'option, est à transmettre au teneur de compte dans les délais fixés en respect de l'article 4.2. Il permettra au bénéficiaire d'indiquer ses choix de placement, conformément à l'article 4.3, ou son choix de versement immédiat, conformément à l'article 4.2.

ARTICLE 7 - COMITE DE SUIVI

La Direction réunira les syndicats signataires en comité de suivi annuel, dans le but de tirer un bilan de l'application du présent accord.

Le comité de suivi sera également réuni pour échanger sur les modalités de mise en place d'un supplément de participation dans le cas où l'entreprise déciderait d'y recourir, au vu des résultats de l'exercice couvert par le présent accord.

ARTICLE 8 - REGLEMENT DES LITIGES

Les différends qui pourraient surgir à propos de l'application du présent accord feront l'objet d'une tentative préalable de règlement amiable entre les parties signataires.

Les montants du bénéfice net et des capitaux propres pris en considération pour le calcul de la participation aux résultats de l'entreprise sont certifiés par une attestation de l'Inspection des Impôts ou du commissaire aux comptes. Ils ne pourront être mis en cause à l'occasion des litiges nés de l'application du présent accord. En ce qui concerne les litiges relatifs au montant des salaires et de la valeur ajoutée, ils relèvent des tribunaux administratifs et, en dernier ressort du Conseil d'Etat siégeant en contentieux.

Tout différend qui n'aurait pas trouvé sa solution par la voie amiable, pourra être porté devant la juridiction compétente.

ARTICLE 9 - DUREE ET REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, correspondant à un exercice comptable, soit pour la période du 01/01/2024 au 31/12/2024.

Au terme de cet exercice, cet accord cessera de plein droit et ne produira plus aucun effet.

Le présent accord pourra à tout moment être révisé dans les conditions et selon les modalités prévues par les articles L.2222-5 et L.2261-7-1 du Code du travail.

La demande de révision peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'employeur ou de l'une des organisations syndicales habilitées à engager la procédure de révision en application de l'article L.2261-7-1 précité, selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes ;
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivants la réception de cette lettre, l'ensemble des parties devra ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un éventuel nouveau texte. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant.

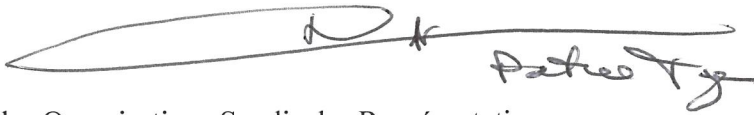
ARTICLE 10 - VALIDITE ET DEPOT

Le présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.



75 09 DL 9

Roissy, le 28/06/24

Pour la Société Air France



Pour les Organisations Syndicales Représentatives

ALTER
CFDT christophe Dewatine 
CFE CGC Laurence Demigou 
CGT
FO
SNPL France ALPA
SPAF
UNSA Aérien NUS JOULIN 