

**Accord collectif sur la mise en place  
d'un régime de retraite supplémentaire à cotisation définie  
(Article 83 CGI) et d'un PERE (Plan d'Epargne Retraite Entreprise)  
pour les Personnels au Sol Cadres d'Air France**

**Exposé des motifs / Préambule**

L'évolution des régimes de retraite légaux de base et complémentaires au cours de ces dernières années constitue aujourd'hui un sujet de préoccupation grandissant pour les salariés des entreprises, et notamment pour les personnels au sol cadres, dont le taux de remplacement du dernier salaire devrait continuer à se dégrader compte tenu des perspectives disponibles à moyen et long terme.

En réponse à ce problème, la Direction d'Air France, sollicitée, avait pris l'engagement de mener une réflexion avec l'ensemble des organisations syndicales en vue de mettre en place, dans le respect des équilibres généraux de l'entreprise, un dispositif constituant un complément aux retraites des régimes obligatoires.

Le nouvel engagement pris par la Compagnie de compenser au 6 mai 2006 l'impact des cotisations sociales ASSEDIC – qui affecteront l'entreprise après basculement dans le régime de droit commun – offre aujourd'hui une opportunité d'amélioration globale de la protection sociale des personnels concernés par la mise en place d'un dispositif substantiel de retraite supplémentaire à cotisation définie (art. 83 CGI) et d'un PERE tout en restant compatible avec les contraintes économiques de l'entreprise.

Le présent accord définit le dispositif de retraite supplémentaire (article 83 du Code Général des Impôts (CGI) et Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise (PERE)) mis en place à effet du 6 mai 2006 au profit des personnels au sol cadres d'Air France en lieu et place du dispositif de « compensation » ASSEDIC tel qu'il était initialement envisagé et non effectif.

**Article 1 – Champ d'application – Bénéficiaires**

Le présent accord s'applique aux personnels au sol cadres d'Air France employés en France métropolitaine et dans les DOM par Air France ainsi qu'à ceux qui sont expatriés ou mis à disposition.

Les personnels d'Air France détachés auprès d'autres entreprises n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord.

L'adhésion est obligatoire et collective pour tous les personnels concernés. Elle est exclusive du bénéfice du dispositif de compensation ASSEDIC visé ci-dessus.

**Article 2 – Objet – Date d'effet**

Le présent accord a pour objet de faire bénéficier les personnels désignés à l'article 1 d'un supplément de retraite via :

- un contrat d'assurance groupe établissant un régime de retraite à cotisation définie géré en capitalisation de type Art. 83 du Code Général des Impôts (CGI).
- un contrat d'assurance groupe établissant un Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise (PERE) prévoyant une cotisation définie de l'entreprise tout en permettant aux salariés concernés de compléter les cotisations obligatoires d'Air France par des versements individuels facultatifs et volontaires dans les conditions fiscales définies par la réglementation en vigueur.

Le présent accord prend effet au 6 mai 2006. Toutefois, pour tenir compte du délai pratique nécessaire à la mise en place concrète du régime, une période transitoire est définie. A la fin de cette période transitoire, qui interviendra au plus tard le 30 novembre 2006, Air France versera une majoration à due concurrence, en sus des cotisations correspondant à la période transitoire, à l'organisme assureur choisi. Cette majoration sera calculée, comme la cotisation de base, avec un taux uniforme pour l'ensemble des salariés.

Pour les personnels qui partiraient de l'entreprise avant la fin de cette période, les montants correspondants seront versés en une fois, avec le solde de tout compte.

**Article 3 – Montant des cotisations à la charge d'Air France**

- 3.1. Au titre du régime relevant de l'article 83 CGI, la cotisation Air France est fixée à 2,1 % du salaire brut effectivement versé par Air France à chaque personnel concerné, à l'exception des aides à la mobilité, ce salaire brut étant limité à 4 plafonds de la Sécurité Sociale. En l'état actuel de la législation, la cotisation d'air France est exonérée de charges sociales et d'impôts. Elle est soumise à CSG et CRDS.

Par salaire brut, il convient d'entendre les sommes versées par l'entreprise entrant dans la base de calcul des cotisations sécurité sociale. Sont notamment exclues les sommes versées au titre de remboursement de frais, frais d'entreprise, ainsi par ailleurs que les indemnités versées en cas de licenciement, de la mise ou, pour une part, du départ en retraite.

Pour les expatriés, il est précisé que la rémunération prise en compte est celle servant de base aux cotisations des régimes de retraite complémentaire.

- 3.2. Au titre du PERE, la cotisation Air France est fixée à 0,4 % du salaire brut limité à 4 plafonds de sécurité sociale effectivement versé à chaque personnel dans les mêmes conditions que celles définies en 3.1.
- 3.3. Pendant la durée de validité de l'accord collectif ESA du 18 septembre 2003, il est entendu que les cotisations aux régimes de retraite supplémentaire (article 83 CGI et PERE) sont calculées sur le salaire brut de l'intéressé, avant prise en compte de la réduction volontaire de salaire.

**Article 4 – Versements individuels et facultatifs des bénéficiaires dans le cadre du PERE**

Dans le cadre des dispositions du Plan d'Épargne Retraite Entreprise, les bénéficiaires peuvent effectuer des versements individuels, facultatifs et volontaires. Ces versements bénéficient des dispositions d'exonération fiscales dans les limites définies par la législation en vigueur.

Pendant la période de lancement du dispositif, certains salariés concernés par le présent accord ne disposeront que d'un nombre limité d'années de cotisation. Afin de favoriser pour ces salariés la constitution d'une épargne individuelle de bon niveau et conformément aux dispositions légales, il est convenu d'inscrire dans le présent accord à titre provisoire des dispositions autorisant l'alimentation du PERE par une partie des droits affectés sur le compte épargne temps dans des conditions de plafonds et d'âges précisées en annexe.

Ces dispositions à durée limitée devront être reprises dans l'accord relatif au compte épargne temps et cesseront en conséquence de produire effet au titre du présent accord après cette intégration. En tout état de cause, la durée de ce dispositif sera limitée à 15 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

**Article 5 – Comptes individuels de retraite**

Un compte individuel de retraite spécifique à chaque régime (article 83 CGI d'une part, PERE d'autre part) est constitué pour chaque salarié désigné à l'article 1. Les comptes sont crédités des cotisations patronales au régime, des éventuels versements individuels facultatifs et des intérêts.

Chaque compte individuel reste acquis au salarié même si celui-ci ne termine pas sa carrière à Air France.

**Article 6 – liquidation de la retraite / montant des prestations**

Les comptes individuels de retraite sont transformés en rente viagère sur demande de l'intéressé, au plus tôt lors de la liquidation de la pension vieillesse sécurité sociale et au plus tard à 70 ans ou, le cas échéant, dans le cadre des possibilités de rachats prévues par la législation (article 132.23 du code des assurances ou L 932-23 du code de la sécurité sociale) ou en cas de décès de l'assuré.

Si le capital accumulé amène le versement d'arrérages inférieurs au montant fixé par la réglementation en vigueur, un capital sera, conformément au code des assurances, versé en une seule fois au salarié.

Sinon, le montant du premier terme de la retraite supplémentaire est calculé pour chaque salarié en fonction :

- de la date de prise d'effet de la retraite,
- des droits accumulés constitués à la date de liquidation,

- du tarif en vigueur à cette date et défini en fonction :
  - des tables de mortalité réglementaires,
  - du taux technique de liquidation choisi par le salarié pour le volet Article 83 CGI,
  - des frais de service de la retraite en vigueur,Ces points seront examinés par le comité de suivi paritaire, dans le cadre du choix de l'assureur.
- de l'âge du salarié à cette date,
- en cas de choix de réversion par le salarié :
  - de l'âge du conjoint et des ex-conjoints vivants,
  - des proportions probables de durée de mariage,
  - du taux de réversion choisi par le salarié.

La retraite supplémentaire est payable trimestriellement, à terme échu, et ce, jusqu'à la date de décès du ou des bénéficiaires. Pour le premier trimestre incluant la date de départ en retraite, le versement se fait au prorata de la durée restante du trimestre.

### **Article 7 – Revalorisation**

Au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, la retraite supplémentaire fait l'objet d'une revalorisation en fonction des résultats techniques et financiers obtenus par l'assureur chargé de la gestion du régime, compte tenu, pour le volet article 83, du taux d'intérêt technique choisi par le salarié au moment de la liquidation de la retraite.

Pour le volet PERE, le montant de la revalorisation est validé par le comité de surveillance.

### **Article 8 – Réversion**

La retraite supplémentaire peut, au décès du retraité bénéficiaire, être réversible au profit du conjoint et des ex-conjoints non remariés vivants désignés dans le dossier individuel.

Le choix de la réversion et du taux de réversion est fait au moment de la liquidation de la retraite supplémentaire.

Le montant de la rente versé au(x) bénéficiaire(s) de la réversion est calculé sur la base du taux de réversion choisi au moment de la liquidation, en tenant compte de l'âge du conjoint et des ex-conjoints en vie et déclarés au moment de la liquidation, de l'espérance de vie et de la durée du (des) mariage(s). Le prorata des droits de réversion en fonction de la durée du mariage se fait en supposant le titulaire décédé, marié avec son conjoint actuel jusqu'à sa date probable de décès.

Le montant de la rente de réversion, au profit du conjoint et, dans le cadre de l'article L.912-4 du Code de la Sécurité Sociale, des ex-conjoints divorcés non remariés déclarés à l'assureur, sera réparti au prorata de la durée respective de chaque mariage. Le prorata de rente appliqué sera calculé à la date du décès en fonction de la durée totale des mariages déclarés. La réversion sera alors payée aux échéances normales, jusqu'au décès de chaque bénéficiaire.

**Article 9 – Cas de déblocage anticipé**

Les cas de déblocage anticipés sont ceux prévus par la réglementation en vigueur et notamment :

**▪ Chômage**

En cas d'expiration des droits aux allocations d'assurance chômage prévues par le Code du Travail, le bénéficiaire peut demander le versement sous forme de rente ou de capital des droits accumulés.

**▪ Invalidité**

Si le salarié est reconnu invalide de deuxième ou de troisième catégorie par la Sécurité Sociale, il peut alors demander le versement, sous forme de rente ou de capital, des droits accumulés.

**▪ Décès du salarié**

En cas de décès du salarié avant son départ en retraite, les droits accumulés seront versés sous forme de rente pour la part PERE et sous forme de rente ou de capital pour la part article 83 CGI :

- Soit au conjoint survivant non divorcé, ou non séparé de corps par un jugement de séparation de corps (articles 296 et suivants du code civil) à la date du décès. A défaut, elle sera versée aux enfants vivants ou représentés, ou à défaut aux héritiers,
- Soit au bénéficiaire désigné par dérogation par le salarié dans le dossier individuel.

**Article 10 – Départ de l'entreprise d'un salarié avant l'âge de liquidation de la pension Sécurité Sociale**

En cas de départ de l'entreprise d'un salarié avant l'âge de la retraite Sécurité Sociale, il n'y aura plus de nouvelles cotisations de l'entreprise. Cependant, l'épargne constituée continuera à être revalorisée jusqu'au départ en retraite du salarié ou à défaut jusqu'au fait générateur d'un cas de déblocage anticipé. Par exception, bien que le salarié ne fasse plus partie de l'entreprise, il conservera la possibilité d'effectuer à titre personnel des versements facultatifs sur son compte PERE.

Le salarié ayant quitté Air France ne peut demander à percevoir le montant des droits accumulés que s'il se trouve dans un cas de déblocage anticipé prévu par la législation en vigueur.

Tout salarié ayant quitté Air France peut demander le transfert de ses droits accumulés vers un contrat de même nature souscrit par son nouvel employeur auprès d'un organisme habilité. Le montant transféré est égal à la provision constituée chez l'assureur.

Dans le cas où le salarié décède après avoir quitté Air France et avant d'avoir fait valoir ses droits à la retraite supplémentaire, les droits accumulés jusqu'au décès sont versés dans les conditions prévues par la législation en vigueur au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) à l'article 9.

**Article 11 – Information individuelle**

Une notice d'information établie par l'assureur résumant les dispositions du contrat sera remise à chaque salarié bénéficiaire.

Les salariés recevront, tous les ans, un relevé de compte « retraite » indiquant le capital accumulé et les cotisations versées au titre de l'année écoulée, au titre de chacun des régimes.

Les salariés pourront consulter la copie du présent accord auprès de leur Responsable Ressources Humaines (RRH).

**Article 12 – Comité de suivi paritaire**

Un comité de suivi paritaire réunit les représentants des parties signataires et adhérentes à l'accord. Il examine le projet de cahier des charges et est associé à la phase de préparation et de conduite de l'appel d'offre. Il est consulté sur le choix de l'assureur. L'assureur lui présente tous les ans les comptes des régimes.

Le comité de suivi paritaire se réunit sur convocation de la Direction, au moins une fois par an et pendant la période précédant la sélection de l'assureur, en tant que besoin

Le comité de suivi paritaire fixera les modalités de sa représentation au comité de surveillance mis en place dans le cadre de la réglementation sur le PERE.

Le comité de suivi paritaire suivra les évolutions de la législation et leur impact éventuel sur le présent accord.

**Article 13 – Différends et interprétation de l'accord**

En cas de différend sur l'interprétation de l'accord, le comité de suivi paritaire se réunit dans les 45 jours qui suivent la réception par la Direction Générale Ressources Humaines (DGRH) de la lettre explicitant le différend. Si le différend trouve une réponse unanime, cette réponse est formalisée et donne lieu à négociation d'un avenant au présent accord. A défaut, la DGRH établira un compte rendu de la réunion adressé à chaque signataire et adhérent ; il sera toutefois possible de rechercher une révision par avenant du présent accord.

**Article 14 – Compensation ASSEDIC**

La disparition au 5 mai 2006 des dispositions de nature statutaire, disparition prévue depuis 2 ans par la loi, et le passage aux dispositions de droit commun a notamment pour conséquence une modification touchant au régime de protection sociale des salariés d'Air France au travers de la soumission aux cotisations d'assurance chômage de droit commun.

Cette modification avait amené l'entreprise à s'engager sur le principe d'une compensation à chaque salarié présent le 5 mai 2006. En cet état, les parties signataires, estimant prioritaire d'améliorer de manière différée la retraite des personnels concernés d'Air France, et donc par là-même leur protection sociale, s'engagent sur la substitution par les mesures conventionnelles découlant du présent accord ci-dessus définies, jugées globalement plus favorables, des mesures envisagées initialement par la Direction Générale par engagement unilatéral. Cet engagement unilatéral disparaît donc sans jamais avoir produit aucun effet vis-à-vis des personnels au sol cadre d'Air France ni donné lieu à aucun versement.

Par conséquent, tout salarié promu cadre, et ayant bénéficié d'une prime de transfert liée à son appartenance à une catégorie non cadres ne pourra conserver cette prime. Un montant équivalent à la prime de transfert sera pris en compte pour le calcul d'une éventuelle prime différentielle accompagnant une promotion dans le groupe cadre (cf. protocole de septembre 1992). Le présent dispositif de retraite supplémentaire s'appliquera dès la promotion cadre.

### **Article 15 – Durée, Révision, Dénonciation de l'Accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 6 mai 2006.

Tout syndicat représentatif dans la catégorie et non signataire, pourra adhérer au présent accord, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

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

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

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

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

En application de l'article L. 132-7, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu à l'article L. 132-2-2 du Code du travail.

Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les articles L. 132-10 et L.135-7 du Code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément à l'article L.132-8 par l'une ou l'autre des parties signataires et adhérentes, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à tous les signataires et adhérents, en respectant un préavis de trois mois avant la fin de chaque année civile.

Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de 45 jours ouvrables suivant la dénonciation.

### **Article 16 – Dépôt de l'accord**

Un exemplaire du présent accord sera remis à chacune des parties signataires.

Un exemplaire du présent accord sera, également, notifié aux organisations syndicales représentatives, conformément à l'article L.132-2-2 du Code du travail.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les articles L. 132-10 et L.135-7 du Code du travail.

**Fait à Roissy, le 4 mai 2006.**

**Pour la société Air France :**

**Pour les Organisations Syndicales :**

SPASAF/CFDT

CFE-CGC

SCFOAF

SNGAF-CFTC

UGICT-CGT AF

UNSA - SMAF

SUD AERIEN

SNMSAC

CGT AF

## ANNEXE

### **DISPOSITION SUPPLEMENTAIRE AU COMPTE EPARGNE TEMPS (cf. article 4 de l'accord)**

Conformément à l'article L.227-1 du Code du Travail, les parties signataires conviennent qu'une partie des droits affectés sur le compte épargne-temps pourra être utilisée pour contribuer au financement du dispositif de retraite supplémentaire des cadres dans la limite de :

14 heures par an pour les salariés entre 45 et 49 ans,  
28 heures par an pour les salariés entre 50 et 54 ans,

Tout salarié atteignant l'âge de 55 ans pendant la durée de validité de ce dispositif pourra bénéficier, à sa convenance à compter de cette échéance, d'un complément de droits utilisables égal à la différence entre 350 heures et le cumul des droits qu'il a ou aurait pu utiliser.

Dans tous les cas, la totalité des droits utilisés ne pourra aller au-delà de 350 heures.

Les droits utilisés dans le cadre de ces dispositions seront versés une fois par an au mois de janvier.

L'âge du salarié retenu pour le calcul de son droit maximum utilisable dans le cadre du présent article sera celui atteint au 31 décembre de l'année précédant le versement.

Les droits sur lesquels s'imputeront les heures utilisées seront ceux acquis au 31 décembre de l'année précédant le versement.

Les heures ainsi utilisées seront valorisées au taux du « salaire horaire fixe » de l'intéressé, tel que défini dans la convention d'entreprise (TMF/151,67), en vigueur au 31 décembre de l'année précédant le versement.

La durée de ce dispositif, prévu pendant la période transitoire de lancement du dispositif de retraite supplémentaire, est limitée à 15 ans à compter de la signature du présent avenant.