ACCORD SUR LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI INTEGRANT UN PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES

PERSONNEL AU SOL

Table des matières

PREAMBULE 4
CHAPITRE 1 – PRINCIPES GENERAUX 5
Titre 1 – Champ d'application 5
Titre 2 - Les objectifs du Plan de sauvegarde de l'emploi et les engagements d'Air France 5
2.1 - La priorité au volontariat 5
2.2 - Les engagements en cas de volontariat insuffisant 6
2.3 - Du temps et des moyens 6
2.4 - La prise en compte des situations particulières 7
2.5 - Une démarche totalement respectueuse du volontariat 7
Titre 3 - Calendriers prévisionnels 7
3.1 - Calendrier social 7
3.2 - Calendrier prévisionnel de mise en œuvre du plan reposant sur le volontariat 8
Titre 4 – Les structures d'accompagnement 9
5.1 - Les EIA pour l'accompagnement des salariés volontaires 10
5.2 - L'Antenne Emploi pour l'accompagnement post volontariat des salariés concernés 11
Titre 5 – Suivi de la mise en œuvre effective des mesures prévues par le Plan et Commission paritaire de suivi du Plan 12
CHAPITRE 2 – MESURES LIEES AU PLAN DE VOLONTARIAT : MOBILITE INTERNE ET PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES 13
Titre 1 – Les mesures destinées à favoriser la mobilité interne volontaire 13
Article 1 – Salariés éligibles 14
Article 2 – Moyens mis en œuvre pour faciliter et accompagner les mobilités et reconversions internes 14
Article 3 – Mesures d'incitation à la mobilité interne 15
Titre 2 – Les mesures du Plan de Départs Volontaires 16
Article 1 - Champ d'application 16
Article 2 – Modalités du volontariat 17
Article 3 – Les départs volontaires en retraite 24
Article 4 – Le dispositif de fin de carrière 27
Article 5 – Les départs volontaires dans le cadre d'un projet professionnel 33
CHAPITRE 3 – MESURES RELATIVES A L'AFFECTATION ET AU RECLASSEMENT INTERNE ET EXTERNE DES SALARIES A L'ISSUE DES PERIODES DE VOLONTARIAT 49
Titre 1 – Champ d'application 49
Titre 2 – Les mesures d'aide en cas de changement d'affectation au sein du bassin d'emploi 50
Titre 3 – Les mesures d'aide au reclassement interne 50
Article 1 – Identification et information sur les postes disponibles en France 50
Article 2 – Propositions des postes de reclassement 51
Article 3 – Mesures d'incitation au reclassement interne 53

Titre 4 – Les mesures d'aide au reclassement externe 54
Article 1 – Mise en place d'une cellule d'accompagnement au reclassement externe : l'Antenne Emploi 54
Article 2 – Engagements des acteurs pendant la phase de reclassement externe 55
Article 3 – Le congé de reclassement 56
Article 4 – Mesures d'accompagnement dans le cadre du reclassement externe 60
Article 5 – Conditions de la rupture des contrats 63
CHAPITRE 4 – MESURE OUVERTE A TOUS LES SALARIES PERSONNEL AU SOL DE L'ENTREPRISE 64
CHAPITRE 5 - DISPOSITIONS FINALES 64
Titre 1 – Champ d'application 64
Titre 2 – Date d'application 64
Titre 3 – Adhésion 65
Titre 4 – Révision 65
Titre 5 – Publicité et dépôt légal 65
ANNEXES 67

PREAMBULE

La Direction Générale d'Air France a présenté le 24 juillet 2020, pour information en vue d'une consultation ultérieure, au Comité Social et Economique Central les projets de réorganisation des activités de l'entreprise accompagnés d'un projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi intégrant un plan de départs volontaires et concernant le Personnel au Sol.

Les organisations syndicales représentatives du Personnel au Sol et la Direction de l'entreprise ont engagé des négociations en vue d'améliorer le contenu des dispositions d'accompagnement des salariés dans le cadre de la procédure initiée par la Direction, améliorations incorporées au présent accord.

Les organisations syndicales signataires entendent souligner que le fait d'accepter de participer à la négociation du présent accord ne vaut reconnaissance, validation ou adhésion au projet de réorganisation des activités de l'entreprise décidées par la Direction ni à ses conséquences sur l'emploi.

En conséquence, et à la demande des organisations syndicales, le présent accord exclut le nombre de suppressions de postes, les critères d'ordre des licenciements applicables le cas échéant ainsi que le calendrier des départs contraints qui restent de la responsabilité de la Direction.

L'implication des organisations syndicales signataires du présent accord traduit leur volonté de renforcer l'accompagnement de tous les salariés concernés par ces projets de réorganisation en négociant des améliorations significatives des mesures favorisant le volontariat.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 14 juin 2013 et de la démarche contractuelle privilégiée par Air France tout au long de ces dernières années.
Il est conforme aux articles L. 1233-24-1 et suivants du Code du travail et complète le document unilatéral présentant le programme de réduction des effectifs.

CHAPITRE 1 – PRINCIPES GENERAUX

Titre 1 – Champ d'application

Les mesures prévues par le présent accord s'appliquent aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée Air France, affectés sur le territoire métropolitain et dans les DOM, et appartenant aux ensembles identifiés par le document unilatéral.

Il ne s'applique pas aux salariés dont la rupture du contrat de travail a été notifiée ou entérinée (licenciement, démission, départ à la retraite etc.), y compris s'ils sont toujours en cours de préavis.

Titre 2 - Les objectifs du Plan de sauvegarde de l'emploi et les engagements d'Air France

2.1 - La priorité au volontariat

Il est rappelé que le projet de réorganisation repose uniquement et exclusivement sur le volontariat à la seule exception du projet de réorganisation de l'établissement Exploitation Court Courrier (tel que présenté dans le « Livre 2 » et synthétisé dans le document unilatéral complétant le présent accord).

Ainsi, le Projet de réorganisation décidé par l'entreprise prévoit :

- Des suppressions de postes en cas de départ volontaire ou de mobilité interne des salariés concernés ;
- Et pour le seul établissement Exploitation Court-Courrier, des suppressions de postes qui pourront donner lieu à des départs contraints si les mobilités internes et les départs volontaires ne permettaient pas d'atteindre l'objectif-cible.

L'objectif prioritaire est de réduire l'impact des projets de réorganisation d'Air France en mobilisant tous les moyens permettant de favoriser le volontariat et de trouver une solution pour chacun, afin de limiter dans toute la mesure du possible les départs contraints.

Aussi, l'entreprise mettra tout d'abord en place une période exclusivement dédiée au volontariat, au cours de laquelle elle proposera les mesures suivantes :

- des mobilités volontaires internes

L'entreprise exploitera toutes les opportunités de postes internes pour les salariés concernés par les suppressions de postes et prioritairement pour les salariés de l'Ensemble 1 de l'établissement Exploitation Court-courrier, grâce, notamment, au périmètre de solidarité permettant le reclassement sur des postes libérés par des salariés volontaires au départ.

- des accompagnements à la mobilité volontaire externe

L'objectif est que toutes les personnes volontaires remplissant les conditions d'éligibilité et qui souhaiteront réaliser un projet professionnel à l'extérieur d'Air France, bénéficient des moyens optimaux pour développer ce projet.

- des départs volontaires en retraite
- un Dispositif de Fin de Carrière (DFC)

Il s'agit de proposer aux personnes volontaires éligibles au dispositif, de bénéficier, avant leur départ à la retraite au titre du présent Plan, d'une dispense totale d'activité tout en percevant un salaire de remplacement.

2.2 - Les engagements en cas de volontariat insuffisant

Au terme de cette période exclusivement dédiée au volontariat, s'il s'avère que ce dernier n'a pas été suffisant sur les périmètres précisément identifiés de l'établissement Exploitation Court Courrier, l'entreprise examinera toutes les possibilités de changement d'affectation des salariés concernés au sein de leur bassin d'emploi et, à défaut, offrira à chaque salarié concerné un reclassement interne au sein d'Air France, sachant que ces reclassements pourront nécessiter une mobilité géographique et / ou professionnelle de la part des salariés concernés.

Tous les salariés de l'Ensemble 1 de l'établissement Exploitation Court Courrier concernés par le présent Plan, qui ne pourraient pas être réaffectés au sein de leur bassin d'emploi ou qui ne souhaiteraient pas se reclasser au sein du Groupe Air France, bénéficieront des moyens optimaux pour retrouver un emploi ou une solution de reclassement à l'extérieur du Groupe.

2.3 - Du temps et des moyens

Afin de favoriser le repositionnement, en interne et en externe, des salariés concernés, l'entreprise mobilisera un ensemble de moyens humains, matériels et financiers, notamment avec :

- Une information collective au terme de la procédure d'information-consultation, en vue de présenter aux salariés les mesures prévues
- La possibilité de s'informer individuellement sur les mesures et, le cas échéant, de formaliser un projet professionnel
- La mise en place de structures dédiées au repositionnement interne et externe des salariés, bénéficiant de l'expertise de conseillers internes et externes spécialisés
- Des moyens financiers d'incitation au volontariat
- Le financement d'actions spécifiques (actions de formation d'adaptation ou de reconversion, aides à la création d'entreprise, ...)
- Un calendrier de mise en œuvre du plan permettant à chaque salarié de disposer d'un temps de réflexion pour construire son projet.

2.4 - La prise en compte des situations particulières

Dans le cadre de ce Plan, l'entreprise s'engage à considérer chaque situation individuelle et à traiter le cas de chaque personne concernée, en tenant compte de sa situation professionnelle, familiale et personnelle (notamment salariés en situation de handicap ou ayant à charge des personnes en situation de handicap) afin de trouver les solutions les mieux adaptées.

2.5 - Une démarche totalement respectueuse du volontariat

L'ensemble du plan décrit les procédures et garanties qui entoureront le strict respect du volontariat pour les personnes désireuses de s'inscrire dans le cadre du Plan.

Ces garanties reposent sur le respect :

- d'une information individuelle de chaque salarié,
- de délais pour la prise de décision,
- de la confidentialité des données communiquées par les salariés.

Une information spécifique sera réalisée auprès de l'encadrement pour qu'il soit garant du strict respect du volontariat.

Titre 3 - Calendriers prévisionnels

Les calendriers ci-dessous figurent à titre indicatif dans le cadre de la mise en place des organisations cibles.

3.1 - Calendrier social

- Concertation avec les OS signataires de l'Accord GEPP
  - 8 juillet 2020
- Concertation et réunions de négociations avec les organisations syndicales représentatives du Personnel au sol
  - 9 juillet, 17 juillet, 22 juillet, 29 juillet, 2 septembre et 9 septembre 2020
- 1ère réunion d'Information en vue de la Consultation du CSEC / Désignation de l'expert
  - 24 juillet 2020
- Information en vue de la Consultation des CSEE
  - Du 27 au 30 Juillet 2020
- 2ème réunion d'Information du CSEC
  - 2 octobre 2020
- 3ème réunion d'Information et Consultation du CSEC
  - 12 novembre 2020

- Transmission à l'administration pour validation de l'éventuel accord majoritaire/homologation du document unilatéral
  - Novembre 2020
- Information et Consultation des CSEE
  - Du 16 au 20 novembre 2020
- Fin du délai de validation/homologation de l'Administration
  - Décembre 2020

3.2 - Calendrier prévisionnel de mise en œuvre du plan reposant sur le volontariat

<u>1ère période : le volontariat pour les salariés éligibles</u>

- **Campagne d'information des salariés des Ensembles 1 et 2 sur les mesures du Plan**
  - dès que possible après la procédure d'information consultation des instances

- **Recueil des volontariats des salariés à une mobilité interne**
  - Pour les opportunités du périmètre de solidarité : du 6 janvier au 15 avril 2021
  - Pour les mobilités des salariés de l'Etablissement Exploitation Court courrier vers les secteurs d'accueil identifiés : du 6 janvier au 15 juillet 2021

- **Recueil des candidatures des salariés des Ensembles 1 et 2 remplissant les conditions d'éligibilité pour bénéficier d'un départ volontaire en retraite, du dispositif fin de carrière, d'un départ en projet professionnel externe**
  - Phase 1 : du 6 janvier au 23 février 2021
  - Phase 2 : du 1er mars au 15 avril 2021

  Pour chacune des 2 phases :
  - Etude des dossiers de candidature des salariés volontaires, élaboration des bilans
  - Réponses d'acceptation, de mise en attente ou de refus des candidatures

- **Mise en œuvre des départs volontaires :**
  - Entre le 31 janvier 2021 et le 31 juillet 2021 pour les projets professionnels (entrée en congé de reclassement au plus tard au 1er août 2021)
  - Entre le 31 janvier 2021 et le 31 décembre 2021 pour les départs en retraite
  - Entre le 31 mars 2021 et le 31 décembre 2021 pour les départs en DFC (entrée en DFC au plus tard au 1er janvier 2022)

- **Mise en œuvre des mobilités volontaires internes** au plus tôt et au fil de l'eau, jusqu'à fin décembre 2021, en fonction des besoins du secteur cédant et du secteur d'accueil

2ème période : volontariat complémentaire pour des départs en dispositif fin de carrière de salariés de l'Ensemble 1

A l'issue de la 1ère période de volontariat, un bilan des mobilités internes volontaires et des départs volontaires des salariés sera réalisé et présenté à la Commission Paritaire de Suivi, au plus tôt dans les 15 jours suivant la fin de la 1ère période de volontariat.

Ce bilan comprendra :

- Les adhésions validées au dispositif fin de carrière
- Les départs volontaires validés en retraite
- Les départs volontaires validés en projet professionnel
- Les mobilités volontaires internes actées
- Le nombre de quotas restant ouverts au titre de l'Ensemble 1 par site et par catégorie professionnelle

Une nouvelle phase de recueil du volontariat pour des départs en dispositif fin de carrière sera ouverte du 1er juin au 8 juillet 2021 pour les salariés de l'Ensemble 1 appartenant aux macro-activités et sites faisant apparaître après le bilan de la 1ère période de volontariat, des quotas restant ouverts :

- qui n'étaient pas éligibles à un départ en dispositif fin de carrière au titre de la 1ère période de volontariat,
- et qui sont éligibles à un départ dans le cadre du dispositif fin de carrière entre le 31 janvier 2022 et le 30 juin 2022.

Le calendrier des départs sur cette période sera programmé entre le 31 janvier 2022 (entrée en DFC le 1er février 2022) et le 30 juin 2022 au plus tard (entrée en DFC le 1er juillet 2022).

Titre 4 – Les structures d'accompagnement

La campagne d'information des salariés débutera le plus rapidement possible à l'issue de la procédure d'information consultation du CSEC et des CSEE.

Afin d'accompagner au mieux les salariés dans leur démarche de repositionnement interne ou externe, et de leur apporter un support humain et matériel dans le cadre de la construction de leur projet, deux dispositifs dédiés d'accompagnement seront mis en place, animés notamment par des cabinets extérieurs spécialisés dans l'accompagnement au repositionnement professionnel, ayant une capacité de couverture nationale :

- **des Espaces d'Information et d'Accompagnement (EIA)** qui assureront une mission de conseil et d'assistance, et qui accompagneront les salariés dans la formalisation et la concrétisation de leur projet pendant la période de volontariat puis pendant leur congé de reclassement

- **l'Antenne Emploi** qui accompagnera les salariés concernés par les critères d'ordre après la période de volontariat, dans le reclassement interne et dans les démarches de reclassement externe pendant le congé de reclassement.

Ces structures d'accompagnement seront mises en place pour accueillir, informer, orienter et accompagner les salariés, tant dans leur phase de réflexion que dans la phase de réalisation de leur projet. Elles traiteront de manière confidentielle toute information à caractère privé que le salarié aura communiquée. Elles travailleront en étroite collaboration avec des organismes publics et privés, afin de soutenir au mieux les salariés et les aider à réussir leur projet de repositionnement professionnel.

Un site internet dédié au Plan sera accessible sous l'Intralignes Air France. Il permettra à chaque salarié de vérifier son éligibilité, de disposer d'informations sur les différents dispositifs de départ, d'accéder à des fiches thématiques et à des FAQ régulièrement mises à jour, d'utiliser une « calculette » pour obtenir un ordre de grandeur de son indemnité de départ en fonction de la nature de son projet, de consulter des témoignages de salariés partis dans le cadre des plans précédents, ...

Par ailleurs, l'entreprise établira des contacts avec des entreprises ayant des métiers à compétences proches et pouvant proposer des opportunités d'emploi notamment en Province.

5.1 - Les EIA pour l'accompagnement des salariés volontaires

Des Espaces d'Information et d'Accompagnement (EIA) seront présents dans chaque ville concernée et fonctionneront à compter de janvier 2021, et jusqu'à la fin des congés de reclassement.

Pendant la période de volontariat, ils seront implantés dans les locaux ou à proximité des sites Air France afin de faciliter l'accès aux salariés qui le souhaitent tout en assurant la confidentialité de leur démarche.

Les EIA seront accessibles uniquement sur rendez-vous, aux jours et horaires d'ouverture fixés, pendant le temps de travail après en avoir informé son manager, ou en dehors du temps de travail. Le salarié désirant s'informer sur les démarches de repositionnement ainsi que sur les dispositifs d'aide et d'accompagnement mis à sa disposition, prendra RDV pour être reçu en entretien (par téléphone ou en physique) par un conseiller de l'EIA. 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 des EIA seront précisées aux salariés et affichées dans les lieux de travail.

Dans le cadre du congé de reclassement, l'accompagnement des consultants se fera dans les locaux du cabinet d'accompagnement.

Les EIA interviendront en quatre temps :

- Campagne d'information des salariés,
- Recueil et traitement des candidatures,
- Accompagnement, orientation des salariés dans leur projet de reclassement externe,
- Accompagnement individualisé dans le cadre du congé de reclassement.

Les EIA auront pour principales missions de :

- Faciliter l'accès des salariés à l'information ;
- Recevoir les salariés volontaires, à leur demande et en toute confidentialité, répondre à leurs questions sur le présent Plan et encadrer leur réflexion en les conseillant dans l'élaboration de leur projet ;
- Aider à l'orientation professionnelle des salariés, au regard notamment de leur parcours, de leur situation professionnelle et personnelle ;
- Informer les salariés sur les offres de postes internes ouverts ;
- Renseigner sur le marché de l'emploi dans le bassin d'emploi, les dispositifs légaux en vigueur, les formations ;
- Aider au montage des projets de création ou de reprise d'entreprise ;
- Apprécier la pertinence du projet de départ volontaire du salarié en fonction de son profil, de ses compétences et expériences, du bassin d'emploi et du marché ;
- Gérer le recueil et le traitement des candidatures ;
- Réaliser une prospection dans le bassin d'emploi permettant de constituer et de tenir à jour un portefeuille d'opportunités externes ;
- Accompagner les salariés pendant leur congé de reclassement pour les aider à la concrétisation de leur projet de reclassement externe (sélection d'offres de postes externes, préparation et simulation d'entretiens, organisation de la recherche d'emploi, montage des projets de création ou reprise d'entreprise ...);
- Assurer le suivi du plan, produire des bilans et des reportings pertinents.

Les structures d'accompagnement devront garder confidentielles toutes les informations des salariés en cours de réflexion et transmettre uniquement à la Direction de l'entreprise les dossiers pour lesquels les salariés auront donné leur accord.

5.2 - L'Antenne Emploi pour l'accompagnement post volontariat des salariés concernés

Ce dispositif d'accompagnement se mettra en place à l'issue des périodes dédiées au volontariat.

Le cabinet extérieur en charge des EIA animera aussi l'Antenne Emploi.

L'Antenne Emploi aura vocation à guider et soutenir de façon individuelle et régulière les démarches du salarié relatives à son reclassement interne ou externe, à travers notamment les missions suivantes :

- Etudier les opportunités de reclassement interne

- Informer les salariés sur les modalités du congé de reclassement
- Réaliser une prospection dans le bassin d'emploi permettant de constituer et de tenir à jour un portefeuille d'opportunités externes
- Réaliser des analyses régionalisées des besoins en emploi permettant ensuite d'affiner les projets professionnels des salariés
- Assurer une sélection d'offres d'emplois externes, la préparation et la simulation d'entretiens et l'organisation de la recherche d'emplois
- Aider au montage des projets de création ou reprise d'entreprise.

Titre 5 – Suivi de la mise en œuvre effective des mesures prévues par le Plan et Commission paritaire de suivi du Plan

Une Commission Paritaire de Suivi sera mise en place pour assurer le suivi de la mise en œuvre effective et garantir l'application du Plan. Elle fonctionnera jusqu'au terme des congés de reclassement.

La Commission Paritaire de Suivi sera composée de :

- quatre membres titulaires ou suppléants du CSEC désignés par ce dernier,
- quatre membres de la DGRH,
- un ou plusieurs représentants des cabinets extérieurs,
- un membre de la DIRECCTE.

La Commission Paritaire de Suivi aura pour mission de :

- veiller à la bonne application des mesures envisagées dans le cadre du Plan ;
- suivre le bilan des phases de volontariat et le bilan des propositions de reclassement interne à l'issue de la 3ème période ;
- suivre l'évolution des reclassements internes et externes des salariés ;
- suivre le bilan des demandes de formation ;
- examiner le rapport d'activité des structures d'accompagnement.

La Commission se réunira une fois par trimestre jusqu'à la fin des congés de reclassement, ou sur demande de l'une des parties.

Les réunions pourront se tenir en visio-conférence.

La Présidence de la Commission Paritaire de Suivi sera assurée par le DRH de la Compagnie ou son représentant.

Les membres de la Commission Paritaire de Suivi seront tenus à la plus totale confidentialité s'agissant de toutes les informations concernant les salariés entrant dans le dispositif, ainsi que de l'ensemble du contenu des débats.

CHAPITRE 2 – MESURES LIEES AU PLAN DE VOLONTARIAT : MOBILITE INTERNE ET PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES

Le présent accord organise des dispositifs de volontariat exclusifs les uns des autres :

- volontariat à la mobilité interne (Titre 1 du présent Chapitre)

ou

- volontariat au départ dans la perspective de liquider sa pension de retraite à taux plein (article 3 du Titre 2 du présent Chapitre)

ou

- volontariat dans la perspective de bénéficier d'un Dispositif de Fin de Carrière au terme duquel le salarié liquidera sa pension de retraite (DFC) (Article 4 du Titre 2 du présent Chapitre)

ou

- volontariat dans la perspective de développer un projet professionnel (Article 5 du Titre 2 du présent Chapitre).

Les mesures d'accompagnement de ces dispositifs de volontariat sont détaillées dispositif par dispositif.

Un salarié se portant candidat au volontariat dans le cadre de l'un des dispositifs ne pourra bénéficier des mesures d'accompagnement attachées à un autre dispositif de volontariat.

Les dispositions prévues au présent Chapitre ne s'appliquent qu'une seule fois par bénéficiaire.

Titre 1 – Les mesures destinées à favoriser la mobilité interne volontaire

Le présent Plan entend favoriser au maximum les mobilités internes sur l'ensemble des postes disponibles au sein d'Air France et du groupe Air France.

Il permet la mise en place d'un dispositif d'accompagnement de chaque salarié de l'Ensemble 1 dans sa démarche de mobilité. En effet, chaque salarié éligible sera accompagné dans son projet individuel grâce au support des structures d'accompagnement et des équipes Ressources Humaines, par une information précise, une aide à la construction du projet en fonction de ses compétences, de ses intérêts et de sa situation individuelle, la possibilité de suivre une formation ainsi qu'un certain nombre d'aides financières.

Il s'appuie sur l'ensemble des dispositifs et aides prévus par l'accord GEPP en vigueur dans l'entreprise jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 1 – Salariés éligibles

Les salariés éligibles au dispositif de mobilité interne prévu par le Plan sont les salariés appartenant à une catégorie professionnelle impactée par des suppressions de postes (Ensemble 1 tel que précisé par le document unilatéral et détaillé dans les tableaux 1 à 3 de ce document) et qui réaliseraient leur mobilité au plus tard au 31 décembre 2021.

La Direction s'engage à attacher une importance particulière aux salariés relevant de l'établissement Exploitation Court Courrier. Ces salariés seront considérés comme prioritaires dans l'accompagnement par les EIA et les équipes Ressources Humaines et sur les postes ouverts au sein d'Air France.

Les salariés appartenant à l'Ensemble 2 (tel que précisé par le document unilatéral) et à l'Ensemble 3 (tel que précisé par le document unilatéral et détaillé dans le tableau 4 de ce document) ne sont pas éligibles aux mesures du présent titre.

Article 2 – Moyens mis en œuvre pour faciliter et accompagner les mobilités et reconversions internes

2.1 – Information sur les postes disponibles

Les postes disponibles figureront dans la Bourse de l'Emploi Artémis, accessible sur Intralignes et régulièrement mise à jour.

Les éléments essentiels permettant de définir le poste (lieu de travail, classification, définition du poste à pourvoir, expérience et compétences requises, organisation du temps de travail) sont communiqués sur cette bourse.

Une communication pro-active sur les postes disponibles sera diffusée auprès des salariés via des flashs mobilité, l'organisation de jobs dating et conférences thématiques, ...

Chaque salarié pourra être reçu en entretien individuel afin d'avoir des informations complémentaires sur les emplois disponibles dans l'entreprise et les dispositifs d'accompagnement qui peuvent lui être proposés.

2.2 – Mise en œuvre de la mobilité interne

Tout salarié éligible pourra prendre l'initiative de postuler aux emplois qu'il aura identifiés et qui sont susceptibles de correspondre à ses compétences et aspirations professionnelles.

Afin de favoriser autant que possible la mobilité interne, tout salarié éligible le souhaitant pourra être reçu individuellement par un Conseiller Parcours Professionnel pour être accompagné dans sa réflexion sur son projet professionnel et bénéficier si nécessaire d'ateliers de préparation aux entretiens ou aux sélections collectives.

Pour chaque poste disponible, la priorité sera donnée à l'examen de la candidature des salariés de l'Ensemble 1 de l'établissement Exploitation Court courrier puis des autres salariés de l'Ensemble 1.

Le salarié de l'Ensemble 1 de l'établissement Exploitation Court courrier pourra demander à découvrir le nouvel emploi sur lequel il envisage de postuler par le biais d'une « oxygénation ». Les modalités de l'oxygénation seront définies par le RRH du salarié et le secteur d'accueil (durée de la période de découverte, date et conditions d'accueil...) pour prendre en compte les contraintes opérationnelles du secteur d'accueil.

En cas d'acceptation par le salarié, la mobilité sera formalisée par écrit par le RRH du secteur d'accueil.

Il est précisé que le salarié de Province qui aura été volontaire pour une mobilité vers l'Ile de France dans le cadre du présent Plan sera prioritaire, s'il le souhaite, pour un retour dans son bassin d'emploi d'origine si des besoins futurs sont à pourvoir dans son champ de compétences.

2.3 – Accompagnement à l'acquisition et au développement des compétences

Afin de garantir sa pleine réussite, toute mobilité interne qui le nécessiterait sera précédée ou accompagnée d'une action de formation adaptée au nouvel emploi à occuper par le salarié concerné.

Selon le cas, cette formation aura pour vocation :

- Soit de permettre l'adaptation des compétences de l'intéressé par rapport aux compétences requises dans l'emploi de reclassement
- Soit de permettre l'acquisition de compétences nouvelles justifiées par l'acceptation de sa candidature.

Article 3 – Mesures d'incitation à la mobilité interne

Dans le cadre du présent Plan, les aides prévues par la convention d'entreprise Personnel au Sol et renforcées par l'accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels 2020-2022 pour accompagner les salariés qui s'inscrivent dans un changement de lieu de travail et/ou dans une mobilité professionnelle s'appliqueront.

Il est rappelé que les salariés relevant du principe de mobilité prévu dans la convention d'entreprise du personnel au sol ne peuvent relever des dispositions de l'accord GEPP.

Pour un parfait partage d'information, un rappel des conditions et des différentes aides figure en annexes 4 et 5.

Il est rappelé que conformément à la convention d'entreprise PS, un salarié ayant fait l'objet d'une mutation d'un bassin d'emploi de Province vers la région parisienne a droit, après chaque période de 30 jours, pour rejoindre sa famille à charge restée sur

son ancien lieu d'affectation pour des raisons autres que pour convenance personnelle (année scolaire en cours, établissement d'accueil spécialisé d'un conjoint handicapé ou d'un enfant à charge handicapé, ...) :

- à un congé dit « de détente » payé d'une durée d'un jour ouvré, sans délai de route
- au transport gratuit par avion de la Compagnie lorsqu'il en existe, ou par tout autre moyen sinon.

Titre 2 – Les mesures du Plan de Départs Volontaires

Article 1 - Champ d'application

1.1 – Salariés éligibles

Les salariés remplissant les critères et conditions cumulatives précisées ci-après pourront se porter volontaires à un départ :

- Etre titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée Air France
- Etre sur un poste de catégorie professionnelle relevant de l'ensemble 1 ou de l'ensemble 2
- Etre présent payé pendant la période de volontariat
- Disposer d'un projet éligible, tel que défini ci-après en 2.1
- 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 avoir signé de rupture conventionnelle du contrat de travail
- Ne pas être en cours de préavis
- Ne pas avoir notifié par écrit (courrier ou mail) sa démission, ni son départ à la retraite.

1.2 – Rappel de la définition du périmètre du plan de départs volontaires

Les postes occupés par les salariés Personnel au Sol de l'entreprise sont répartis en 2 ensembles éligibles :

- Ensemble 1 : les postes des catégories professionnelles directement impactées par des suppressions de postes, dont le détail figure au chapitre 2 du document unilatéral
- Ensemble 2 (dit périmètre de solidarité) : les postes n'appartenant pas à l'une des catégories professionnelles concernées par des suppressions de postes mais dont la libération permettrait le repositionnement interne effectif d'un salarié appartenant à l'une des catégories professionnelles de l'Ensemble 1.

  Par ailleurs, en raison de la situation actuelle et du projet de Plan de sauvegarde de l'emploi en cours d'élaboration au sein de HOP!, il est établi que le départ

d'un salarié de l'Ensemble 2 pourra également être validé (si les candidatures des salariés de l'ensemble 1 n'étaient pas suffisantes pour le remplacer) s'il permet le reclassement au sein d'Air France d'un salarié de HOP! qui serait concerné par le projet de PSE. Il est rappelé qu'en tout état de cause, les candidatures des salariés de HOP! ne seront traitées que dans un 2nd temps par rapport aux candidatures des salariés de l'ensemble 1 Air France.

Les salariés de l'Ensemble 3, tel que précisé par le document unilatéral et détaillés dans le tableau 4 de ce document, sont exclus du dispositif de départ volontaire.

1.3 – Cas particuliers

Les salariés éligibles au sens du 1.1 du présent Article 1,

- dont le retour d'absence sans solde est prévu pendant la période de recueil du volontariat et absents sans solde depuis 12 mois maximum à la date de leur reprise,
- ou dont le retour de congé sans solde est prévu par avenant pendant la période de recueil du volontariat,

pourront déposer leur candidature à un départ volontaire.

Les salariés éligibles au sens du 1.1 du présent Article 1, dont le retour de détachement ou de congé sans solde est prévu après les phases de recueil du volontariat, mais avant le 1er juin 2021 en vue d'un départ en projet professionnel ou avant le 1er octobre 2021 en vue d'un départ volontaire en retraite ou en DFC, pourront bénéficier à titre individuel, à compter de leur retour effectif, d'une période maximum de 2 semaines de réflexion pour déposer leur candidature éventuelle à un départ volontaire. L'examen de leur candidature sera effectué en fonction des quotas définis dans leur catégorie professionnelle. En tout état de cause, aucun départ ne pourra intervenir au-delà des dates prévues pour le type de départ visé.

Les salariés éligibles au sens du 1.1 du présent Article 1 affectés en métropole suite à un retour d'expatriation ou d'éloignement ne pourront se porter candidat à un départ que si leur affectation en métropole est antérieure au 15 octobre 2020.

Article 2 – Modalités du volontariat

2.1 – Les projets éligibles

Les projets ouvrant le bénéfice des mesures du plan de départs volontaires sont les suivants :

- Un départ volontaire en retraite pour procéder à la liquidation de sa retraite à taux plein au titre du régime général de sécurité sociale dans les conditions définies ci-après à l'article 3.1 du présent Titre
- Un départ dans le cadre du dispositif fin de carrière (DFC) associant dispense d'activité et rupture du contrat pour procéder à la liquidation de sa retraite à

taux plein au titre du régime général de sécurité sociale dans les conditions définies ci-après à l'article 4.1 du présent Titre

- Un projet professionnel tel que défini à l'article 5.1 du présent Titre.

2.2 – Nombre maximal de départs volontaires

Le nombre de départs volontaires acceptés par catégorie professionnelle ne pourra excéder, en tenant également compte du nombre de mobilités internes qui auront pu être actées, le nombre de suppressions de postes envisagées pour chaque catégorie professionnelle et bassin d'emploi/ville au niveau de chaque établissement impacté par les projets de réorganisation, et tel que figurant au document unilatéral (tableaux 1 à 3).

Lorsque ce nombre sera atteint, l'entreprise étudiera en comité de validation (cf 2.7 ci-dessous) la possibilité de clore le recueil du volontariat au sein de l'entité / catégorie professionnelle / bassin d'emploi concerné.

Il est convenu que des départs volontaires de salariés de l'Ensemble 2 pourront être acceptés au-delà du nombre de suppressions de postes envisagées et tel que figurant au document unilatéral (tableaux 1 à 3), si ces départs permettent le reclassement effectif d'un salarié de HOP! qui serait concerné par le PSE en cours d'élaboration au sein de cette société.

2.3 – Information des salariés

Les salariés éligibles seront informés de la mise en œuvre du plan de départs volontaires et notamment de la date à compter de laquelle ceux qui le souhaitent pourront déposer leur candidature, ainsi que des conditions d'éligibilité et des mesures d'accompagnement mises en œuvre.

2.4 – Période de volontariat

1ère période de volontariat

Cette période sera ouverte à compter du 6 janvier 2021 pour tous les salariés éligibles et prendra fin le 15 avril 2021.

Le recueil des candidatures des salariés volontaires sera organisé en 2 phases. Tous les salariés éligibles pourront déposer leur candidature au sein de chaque phase, quel que soit l'Ensemble dont ils relèvent et leur priorité de traitement.

La Phase 2 ne sera cependant ouverte qu'à la condition que le nombre de départs maximum en application du présent Plan, n'a pas été atteint lors de la Phase 1.

Les candidatures des salariés de l'Ensemble 2 ne seront examinées qu'à l'issue de la phase 2 (cf 2.6 ci-dessous).

Un bilan sera effectué à l'issue de chacune de ces phases.

Phase 1 :

Dates de réception des dossiers de candidature : du 6 janvier au 23 février 2021
Comptabilisation des départs potentiels
Examen des dossiers
Elaboration du Bilan 1 des candidatures : 1er mars 2021

Phase 2 :

Dates de réception des dossiers de candidature : du 1er mars au 15 avril 2021
Comptabilisation des départs potentiels
Examen des dossiers
Elaboration du Bilan 2 des candidatures : 23 avril 2021

2ème période de volontariat pour des départs en DFC

A l'issue du bilan final de la 1ère période de volontariat, une nouvelle phase de recueil des candidatures pour un départ en DFC sera ouverte. Elle sera réservée aux salariés de l'Ensemble 1 appartenant aux macro-activités et sites pour lesquels les quotas définis ne sont pas atteints, qui n'étaient pas éligibles à un départ en dispositif fin de carrière au titre de la 1ère période de volontariat et qui sont éligibles à un départ dans le cadre du dispositif fin de carrière entre le 31 janvier 2022 et le 30 juin 2022.

Phase 3 :

Dates de réception des dossiers de candidature : du 1er juin au 8 juillet 2021
Comptabilisation des départs potentiels
Examen des dossiers
Elaboration du Bilan 3 des candidatures : 16 juillet 2021

2.5 – Modalités de dépôt des candidatures

Les salariés volontaires nés entre le 1er janvier 1955 et le 1er juillet 1967 (1er juillet 1970 pour les salariés handicapés) doivent, au préalable 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 et connaître les démarches à effectuer en fonction du dispositif auquel ils sont éligibles.

Les salariés éligibles souhaitant se porter volontaire au départ dans le cadre du présent Plan devront demander l'assistance de l'EIA afin de leur permettre de définir leur projet, la viabilité du projet et formaliser leur candidature.

Tant que la demande de départ volontaire ne sera pas expressément formulée par écrit (dossier de candidature), le salarié bénéficiera du respect de la plus stricte confidentialité attachée à sa démarche.

Le salarié devra constituer un dossier de candidature complet, co-signé par le consultant, comprenant les éléments suivants :

- la demande formelle de départ volontaire,
- la description de son projet,
- les pièces justificatives éventuelles (promesse d'embauche, contrat de travail, attestation date retraite taux plein pour les salariés concernés, ...),
- l'avis du consultant sur la faisabilité du projet.

Tout dossier incomplet ne sera pas pris en compte.

Le dossier de candidature complet sera transmis sur une boîte mail ou plateforme dédiée à cet effet. Les modalités précises de dépôt des candidatures seront précisées aux salariés lors des réunions d'information collective ainsi que dans l'information individuelle qui leur sera adressée.

Les dépôts des candidatures devront intervenir avant la date limite de réception fixée pour chaque phase.

2.6 – Modalités de traitement des candidatures et critères de départage (ordre de priorité des candidatures)

Les demandes de départ volontaire, déposées dans les conditions définies en 2.5, seront étudiées par une Cellule administrative centrale au sein de la DG Ressources Humaines, au fur et à mesure de leur dépôt.

La comptabilisation des volontaires potentiels par catégorie professionnelle sera traitée selon les modalités suivantes.

Les salariés candidats de l'Ensemble 1 ont priorité sur les salariés candidats de l'Ensemble 2.

Il est précisé que les salariés appartenant à l'Ensemble 2 sont éligibles, sous réserve que les candidatures des salariés de l'Ensemble 1 ne soient pas suffisantes au regard des suppressions de postes attendues par catégorie professionnelle, et par bassin d'emploi le cas échéant.

Cependant, il est convenu que des départs volontaires de salariés de l'Ensemble 2 pourront être acceptés au-delà du nombre de suppressions de postes envisagées et tel que figurant au document unilatéral (tableaux 1 à 3), si et seulement si ces départs permettent le reclassement effectif d'un salarié de HOP! qui serait concerné par le PSE en cours d'élaboration au sein de cette société.

Au sein de la phase 1 (janvier-février)

Priorité 1 :

- Les salariés de l'Ensemble 1 candidats pour un départ volontaire à la retraite.

- Les salariés de l'Ensemble 1 candidats pour un départ volontaire dans le cadre d'un projet professionnel déjà concrétisé tel que défini ci-après au 5.1 :
  - déjà titulaires d'un contrat de travail
  - ou présentant un contrat de travail ou promesse d'embauche en CDI ou en CDD/CTT d'au moins 6 mois ou en CDD/CTT sans durée minimale en cas de projet de changement de région géographique,
  - ou justifiant d'une entreprise déjà créée ou reprise.

Leurs candidatures seront traitées par ordre d'arrivée (gestion par jour de réception) et si nécessaire par ancienneté la plus importante (DDCE) au sein d'une même journée de réception (les salariés éligibles ayant la plus forte ancienneté voyant leur candidature au départ validée par priorité).

Les salariés de l'Ensemble 1 de priorité 1 recevront une réponse dans les 15 jours suivant la réception de leur dossier.

Priorité 2 :

- Les salariés de l'Ensemble 1 candidats pour une entrée dans le DFC.

Leurs candidatures seront traitées par ancienneté la plus importante (DDCE) (les salariés éligibles ayant la plus forte ancienneté voyant leur candidature au départ validée par priorité).

Les salariés de l'Ensemble 1 de priorité 2 obtiendront une réponse à l'issue du bilan de la phase 1.

Priorité 3 :

- Les salariés de l'Ensemble 1 candidats pour un départ volontaire dans le cadre d'un projet professionnel à concrétiser tel que défini ci-après au 5.1.

Leurs candidatures seront traitées par ancienneté la plus importante (DDCE) (les salariés éligibles ayant la plus forte ancienneté voyant leur candidature au départ validée par priorité).

Les salariés de l'Ensemble 1 de priorité 3 obtiendront une réponse à l'issue du bilan de la phase 1.

Au sein de la phase 2 (mars-avril)

Priorité 1 :

- Les salariés de l'Ensemble 1 candidats pour un départ volontaire à la retraite.
- Les salariés de l'Ensemble 1 candidats pour un départ volontaire dans le cadre d'un projet professionnel déjà concrétisé tel que défini ci-après au 5.1 :
  - déjà titulaires d'un contrat de travail,
  - ou présentant un contrat de travail ou promesse d'embauche en CDI ou en CDD/CTT d'au moins 6 mois ou en CDD/CTT sans durée minimale en cas de projet de changement de région géographique

- ou justifiant d'une entreprise déjà créée ou reprise.

Leurs candidatures seront traitées par ordre d'arrivée (gestion par jour de réception) et si nécessaire par ancienneté la plus importante (DDCE) au sein d'une même journée de réception (les salariés éligibles ayant la plus forte ancienneté voyant leur candidature au départ validée par priorité).

Les salariés de l'Ensemble 1 de priorité 1 recevront une réponse dans les 15 jours suivant la réception de leur dossier.

Priorité 2 :

- Les salariés de l'Ensemble 1 candidats pour une entrée dans le DFC.

Leurs candidatures seront traitées par ancienneté la plus importante (DDCE) (les salariés éligibles ayant la plus forte ancienneté voyant leur candidature au départ validée par priorité).

Les salariés de l'Ensemble 1 de priorité 2 obtiendront une réponse à l'issue du bilan de la phase 2.

Priorité 3 :

- Les salariés de l'Ensemble 1 candidats pour un départ volontaire dans le cadre d'un projet professionnel à concrétiser tel que défini ci-après au 5.1.

Leurs candidatures seront traitées par ancienneté la plus importante (DDCE) (les salariés éligibles ayant la plus forte ancienneté voyant leur candidature au départ validée par priorité).

Les salariés de l'Ensemble 1 de priorité 3 obtiendront une réponse à l'issue du bilan de la phase 2.

Priorité 4 :

- Les salariés de l'Ensemble 2.

Au sein de la priorité 4, la priorité est donnée aux candidats :

1. en départ volontaire à la retraite,
2. puis aux départs dans le cadre d'un projet professionnel immédiat,
3. puis aux départs en DFC,
4. puis aux départs dans le cadre d'un projet professionnel à concrétiser.

Au sein de chaque nature de projet, les candidatures seront traitées par ancienneté la plus importante (DDCE) (les salariés éligibles ayant la plus forte ancienneté voyant leur candidature au départ validée par priorité).

Les salariés de l'Ensemble 2 de priorité 4 obtiendront une réponse à l'issue du bilan de la phase 2.

Au sein de la phase 3 (juin-juillet)

Les candidatures des salariés de l'Ensemble 1 pour un départ en DFC dans le cadre de la 2ème période de volontariat seront traitées par ancienneté la plus importante (DDCE) (les salariés éligibles ayant la plus forte ancienneté voyant leur candidature au départ validée par priorité).

Les salariés obtiendront une réponse à l'issue du bilan de la phase 3.

A l'issue de la phase 3, il sera procédé à la clôture du volontariat, l'élaboration du bilan final, l'examen du résultat, des mobilités nécessaires, des dossiers restant à valider et aux arbitrages ou décisions éventuelles.

NB : Tout au long des phases, les salariés d'une catégorie professionnelle de l'Ensemble 1 dont la candidature a été refusée pour cause de dépassement de quota dans leur catégorie professionnelle deviendront éligibles au titre de l'Ensemble 2 et traités comme tels dans les étapes suivantes.

2.7 – Validation des candidatures

Un Comité paritaire de validation se réunira à l'issue de chaque phase de volontariat. Il sera composé de :

- cinq membres titulaires ou suppléants du CSEC désignés par ce dernier, dont au moins quatre membres appartenant aux organisations syndicales représentatives sol,
- cinq membres de la Direction,
- un ou plusieurs représentants des cabinets extérieurs, en charge de présenter les dossiers à examiner

Le Comité de Validation étudiera et arbitrera les situations particulières soumises par la Cellule administrative centrale. Il examinera le bilan final et validera les éventuelles décisions à prendre.

Ses réunions pourront se tenir en visio-conférences.

La Présidence du Comité de Validation sera assurée par le DRH d'Air France ou son représentant.

Les décisions du Comité de Validation seront prises à main levée à la majorité des membres présents lors de la réunion, chaque membre présent ayant une voix.

Il est précisé que les représentants des cabinets extérieurs auront uniquement une voix consultative.

En cas d'égalité des votes, le vote du Président sera prépondérant.

Les membres du Comité paritaire de validation seront tenus à la plus totale confidentialité s'agissant de toutes les informations personnelles concernant les salariés entrant dans le dispositif, ainsi que de l'ensemble du contenu des débats.

Le bilan définitif des phases de volontariat sera transmis à la Commission Paritaire de Suivi.

Article 3 – Les départs volontaires en retraite

3.1 – Conditions d'éligibilité

Sont éligibles pour un départ volontaire en retraite les salariés éligibles (tels que définis au 1.1 du présent titre) et qui remplissent les conditions pour liquider leur retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale au plus tard le 1er janvier 2022.

Il est précisé que les salariés remplissant déjà les conditions pour liquider leur retraite à taux plein avant l'ouverture du Plan sont également éligibles à un départ volontaire en retraite dans le cadre de ce Plan, et aux mesures d'accompagnement associées.

Les salariés éligibles à la retraite ne pourront se porter volontaires que pour un départ en retraite avec le nombre de trimestres suffisant pour obtenir le taux plein (avec ou sans rachat de trimestres d'assurance vieillesse) ou pour bénéficier des dispositifs de retraite anticipée « carrière longue » ou « travailleurs handicapés ».

Par exception, les salariés pouvant liquider leur retraite du régime de base sécurité sociale à taux plein entre le 1er octobre 2021 et le 1er janvier 2022 peuvent bénéficier d'un départ en dispositif fin de carrière, à la condition que le DFC soit d'une durée minimale de 6 mois.

La possibilité de faire valoir ses droits est réalisée lorsque l'ensemble des conditions est réuni (âge et nombre de trimestres).

3.2 - Modalités de départ

Les salariés volontaires pour un départ en retraite feront acte de candidature auprès des EIA pendant les phases de recueil du volontariat dans les conditions prévues au 2.5 du présent titre et en joignant impérativement à leur demande leur attestation de date de retraite à taux plein établie par le prestataire désigné au titre du présent Plan.

Le départ volontaire en retraite doit intervenir à la 1ère date de liquidation possible sous réserve du respect du préavis prévu par la Convention d'entreprise PS.

Par ailleurs, les modalités suivantes sont définies :

- pour les salariés de l'Ensemble 1 pouvant liquider leur retraite à taux plein jusqu'au 1er avril 2021, le départ en retraite doit intervenir au 30 juin 2021 au plus tard

- pour les salariés de l'Ensemble 1 pouvant liquider leur retraite à taux plein entre le 1er mai 2021 et le 1er octobre 2021 et pour les salariés de l'Ensemble 2 pouvant liquider leur retraite à taux plein au plus tard au 1er octobre 2021, le départ en retraite doit intervenir au 30 septembre 2021 au plus tard
- pour les salariés de l'Ensemble 1 et de l'Ensemble 2 pouvant liquider leur retraite à taux plein entre le 1er novembre 2021 et le 1er janvier 2022, le départ en retraite doit intervenir au 31 décembre 2021 au plus tard

Il est rappelé que la date de liquidation de la pension par la CNAV est toujours le 1er d'un mois.

Le départ à la retraite sera formalisé par une notification de départ à la retraite. Il n'y a pas de possibilité de rétractation une fois la notification de départ à la retraite envoyée.

3.3 - Indemnité de départ à la retraite

Les salariés concernés percevront l'indemnité de départ en retraite la plus favorable entre l'indemnité calculée selon le barème d'indemnité de départ à la retraite Air France et celle calculée selon le barème d'indemnité de départ à la retraite CCNTA (cf Annexe 1).

En cas d'activité partielle au cours de la période de référence servant au calcul de l'indemnité de départ en retraite selon la CCNTA, 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.

Il est précisé que les éventuelles périodes de temps partiel thérapeutique sont assimilées à du temps plein (au sens taux d'activité du salarié avant le temps partiel thérapeutique) pour le calcul du taux d'activité sur la carrière.

Dans le cadre du présent accord, une majoration de 3 mois sera ajoutée à cette indemnité la plus favorable.

Compte tenu des conditions posées par le présent plan pour bénéficier d'un départ à la retraite, pour les salariés nés à compter du 1er janvier 1957 et qui liquideraient leur retraite à la 1ère date légale possible de taux plein (fonction de leur situation personnelle) ou au cours de la 1ère année qui suit cette date, une majoration supplémentaire forfaitaire de 1 mois sera également ajoutée à l'indemnité de départ à la retraite.

3.4 - Majoration supplémentaire de l'indemnité de départ en retraite au titre de l'anticipation liée au rachat de trimestres d'assurance vieillesse

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

permettent, sous certaines conditions, la validation de périodes pour lesquelles le salarié n'a pas ou peu cotisé au régime général de la Sécurité Sociale. Les salariés éligibles au dispositif carrière longue ne sont pas concernés par le rachat de trimestre.

Dans ce cadre et dans le but de faciliter l'adéquation emploi-ressources recherchée au travers du Plan de Départs Volontaires, les parties conviennent de l'opportunité d'une participation à l'indemnisation du préjudice des salariés Personnel au Sol éligibles, au sens des catégories professionnelles concernées définies dans le présent Plan, devant racheter des trimestres pour bénéficier d'un départ dans le cadre des départs volontaires.

Ce dispositif s'inscrit dans la durée du présent accord. Il n'aura aucun effet au-delà. Le bénéfice de ce dispositif suppose que le salarié volontaire prenne l'initiative et la responsabilité de la démarche auprès de la CNAV pour s'assurer, dans les délais, d'un accord de celle-ci pour le rachat du ou des trimestres manquants afin qu'à la date de la rupture de son contrat de travail, il soit en capacité de liquider sa retraite à taux plein. Il est rappelé que le coût du rachat du ou des trimestres est à la charge du salarié.

Seront concernés par ce dispositif les personnels volontaires :

- éligibles au sens des catégories professionnelles concernées définies dans le présent plan,
- qui, par le rachat de trimestres d'assurance vieillesse (dans la limite de 12 trimestres) dans la période d'ouverture du Plan de Départs Volontaires, réuniront les conditions pour une liquidation jusqu'au 1er janvier 2022.

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 majoration supplémentaire de l'indemnité de départ en retraite, visée au 3.3, calculée en tenant compte des paramètres suivants :

- nombre de trimestres d'anticipation de départ du salarié que lui permettra le rachat de trimestres ;
- forfait trimestriel fixé à 2 500 euros.

Le montant de la majoration sera égal au produit du nombre de trimestres d'anticipation et du forfait trimestriel.

Cette majoration supplémentaire est exclusive de tout dispositif ayant le même objet qui pourrait s'appliquer dans l'entreprise.

Elle sera versée au salarié en même temps que l'indemnité de départ à la retraite à la condition que le salarié ait joint, à son dossier de volontariat au départ, un engagement sur l'honneur de procéder au rachat de ses trimestres (condition d'éligibilité et de validité de son départ à la retraite en application du présent Article 3). Le salarié s'engagera également à produire l'attestation du rachat ainsi opéré dès réalisation de celui-ci et ce impérativement avant la rupture de son contrat de travail.

Cependant, il est convenu qu'une avance pourra être versée par anticipation au salarié sur demande justifiée, le solde étant versé à la date de la rupture du contrat.

3.5 – Régime fiscal et social de l'indemnité de départ à la retraite

Conformément aux dispositions en vigueur, l'indemnité de départ volontaire en retraite, majorations comprises, bénéficiera des dispositions applicables aux indemnités versées dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

3.6 - Conditions de départ des salariés

Il appartient au salarié éligible à un départ à la retraite dans le cadre du plan de réaliser toutes les démarches nécessaires auprès de la CNAV afin qu'au lendemain de la rupture de son contrat de travail, il réunisse les conditions pour bénéficier de sa pension.

Le salarié pourra bénéficier de l'aide du cabinet spécialisé dans l'aide à la reconstitution de carrières et l'évaluation des pensions, l'étude de départ anticipé pour « carrière longue » ou « travailleur handicapé », la validation des droits non comptabilisés, l'étude sur le rachat de trimestres et de cotisations, l'aide à la liquidation des pensions.

3.7 - Billets à réduction non commerciale

Les salariés quittant l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire en retraite au titre du présent plan bénéficieront de billets à réduction non commerciale selon les droits attribués aux retraités, dans les conditions prévues par le titre 14 de la Convention d'Entreprise Commune.

Article 4 – Le dispositif de fin de carrière

Le Dispositif Fin de Carrière (DFC) est une mesure de départ volontaire qui permet aux salariés volontaires remplissant les conditions prévues ci-après, de bénéficier d'une dispense totale d'activité dans l'attente de leur départ en retraite à la 1ère date possible de liquidation de leur pension de retraite à taux plein, tout en bénéficiant d'une rémunération spécifique.

4.1 – Conditions d'éligibilité

Le DFC est ouvert exclusivement aux salariés éligibles au Plan (tels que définis au 1.1 du présent titre) et dont la 1ère date de liquidation à taux plein de leur retraite du régime général sécurité sociale se situe :

- entre le 1er octobre 2021 et le 1er janvier 2025 pour les salariés éligibles à la 1ère période de volontariat,
- entre le 1er février 2025 et le 1er juillet 2025 pour les salariés éligibles à la 2nde période de volontariat.

Les salariés éligibles nés entre le 1er janvier 1955 et le 1er janvier 1956 inclus, et donc susceptibles de bénéficier d'une mise à la retraite au cours de l'année 2022 (date de liquidation à taux plein au 1er janvier 2023 au plus tard) sont exclus du dispositif de DFC.

La durée du dispositif fin de carrière ne pourra, en tout état de cause, pas excéder 36 mois.

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

Les salariés éligibles au DFC ne peuvent bénéficier d'aucune autre mesure de départ volontaire au titre du PDV.

Par exception,

- les salariés pouvant liquider leur retraite du régime de base sécurité sociale à taux plein entre le 1er février 2023 et le 1er janvier 2025 peuvent bénéficier d'un départ en projet professionnel immédiat (donc sans congé de reclassement) à condition de :
  - présenter un contrat de travail en CDI (qu'il soit déjà en vigueur ou pour une embauche au plus tard au 1er août 2021) ou en CDD/CTT d'au moins 6 mois (pour une embauche au plus tard au 1er août 2021)
  - ou présenter une promesse d'embauche en CDI ou en CDD/CTT d'au moins 6 mois (pour une embauche au plus tard au 1er août 2021)
  - ou justifier une entreprise déjà créée ou reprise par le salarié
- les salariés pouvant se porter volontaire au DFC au cours de la 2nde période de volontariat, pourront faire le choix de se porter volontaires au cours de la 1ère période de volontariat pour un projet professionnel.

4.2 – Modalités d'information et de départ

Tout salarié éligible au dispositif fin de carrière du fait de sa date de liquidation retraite à taux plein établie par le prestataire en charge de la réalisation des bilans retraite, pourra solliciter un entretien auprès des EIA afin d'obtenir des informations sur le dispositif.

Les salariés volontaires pour un départ en DFC feront acte de candidature auprès des EIA pendant les phases de recueil du volontariat dans les conditions prévues au 2.5 du présent titre, en joignant impérativement à leur demande leur attestation de date de retraite à taux plein établie au titre du présent plan par le prestataire en charge de la réalisation des bilans retraite.

Pour les candidatures retenues, l'entrée dans le DFC fera obligatoirement l'objet de la signature d'un avenant au contrat de travail dans un délai maximum de 30 jours suivant l'acceptation du départ par la cellule administrative centrale. Cet avenant formalisera

le caractère définitif et irrévocable de la décision du salarié d'adhérer au dispositif fin de carrière et de quitter l'entreprise la veille de la 1ère date possible de liquidation de sa pension CNAV à taux plein.

Les salariés à temps plein avant leur entrée en DFC acteront par la signature de leur avenant d'entrée en DFC, leur passage à temps partiel 70%.

L'entrée effective dans le DFC s'opère pendant la période d'ouverture du plan, à la 1ère date possible d'entrée (liée à la durée maximum de 36 mois du DFC), dans le respect d'une durée minimale de 6 mois en DFC et en tout état de cause :

- au plus tard au 1er janvier 2022 pour les salariés éligibles à la 1ère période de volontariat
- au plus tard au 1er juillet 2022 pour les salariés éligibles à la 2nde période de volontariat

La fin du DFC du salarié est la veille de la 1ère date à laquelle le salarié peut liquider sa pension de retraite sécurité sociale à taux plein. A cette date, le contrat du salarié sera rompu conformément au 4.6 ci-dessous.

En cas de modification réglementaire ou législative repoussant la première date possible de liquidation à taux plein, la période de DFC sera rallongée à due proportion.

4.3 – Rémunération DFC

Pendant la période de DFC, le salarié perçoit une rémunération mensuelle forfaitaire équivalente à 70% de son salaire brut de référence défini ci-après.

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,
- la moitié des primes liées à la performance (PVI, POV, PV, ...) versées en 2020 au titre de l'année 2019.

Les primes exceptionnelles et les éléments non assimilés à du salaire (IKV, remboursement de frais, ...) ne sont pas intégrés dans le salaire de référence.

Si, sur les 12 mois qui précèdent le départ du salarié en DFC, la rémunération comporte des éléments liés à un statut d'expatrié, le salaire de référence pour le calcul de la rémunération DFC sera calculé sur les seuls mois d'activité en France.

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 mois civils durant lesquels le salarié a perçu une rémunération normale, si plus favorable.

L'éventuelle prime liée à la performance due au salarié au titre de la dernière période travaillée sera payée à échéance.

Par ailleurs, pendant toute la durée du DFC et au regard du mode de calcul de la rémunération DFC intégrant d'ores et déjà les primes annuelles, le salarié ne percevra pas la PFA ni la PUA aux échéances habituelles.

La rémunération DFC est versée mensuellement, à terme échu et sur 12 mois, selon les modalités habituelles de paiement du salaire. Etant définie de façon forfaitaire pour la durée du congé, elle ne sera susceptible d'aucune évolution. La rémunération DFC est versée jusqu'à la date à laquelle le salarié est en mesure de liquider sa retraite du régime de base sécurité sociale à taux plein, telle que précisée dans l'avenant au contrat de travail qui sera signé, et en toute hypothèse, pendant une durée maximale de 36 mois après son entrée dans le dispositif fin de carrière.

La rémunération 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 la base d'un temps plein pour la retraite de base sécurité sociale uniquement ou pour la retraite de base sécurité sociale et pour la retraite complémentaire, selon la même répartition de cotisations employeur/salarié que celle appliquée habituellement.

Un solde de tout compte provisoire est établi à l'entrée en DFC. Les éventuels congés acquis non pris, le solde RTT/CJT acquis non pris, les compteurs CHS et CET sont payés à ce moment-là.
A la demande expresse du salarié, le paiement des compteurs CET et CHS pourra faire l'objet de versements échelonnés au cours du DFC selon des échéances qui seront fixées par le CSP/SA.

4.4 – 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.

Toutefois, en l'absence de travail effectif, la période du DFC n'ouvrira pas droit à acquisition de congés payés, RTT/CJT, congé d'ancienneté, évènements 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, et il continue à acquérir de l'ancienneté.

Il bénéficie des dispositions relatives aux régimes de protection sociale complémentaire (frais de santé, prévoyance, retraite supplémentaire) comme un salarié en activité.

Le salarié en DFC continuera de bénéficier de la participation aux bénéfices et des dispositions de l'accord d'intéressement, selon les règles de calcul prévues par les accords en vigueur, sur la base de la rémunération perçue au cours de la période considérée.

4.5 – Modalités de sortie du DFC

Le DFC prend automatiquement fin et le contrat de travail du salarié est rompu (selon les modalités du départ ou de la mise à la retraite, en fonction de la situation du salarié) à la date prévue dans l'avenant, qui correspond au dernier jour du mois civil précédant la date à laquelle le salarié peut liquider sa pension de retraite sécurité sociale à taux plein. Il n'existe pas d'autres possibilités de fin ni de possibilités d'interruption.

Le salarié a seul la responsabilité de déposer, avant cette date, la demande de liquidation de ses pensions de retraite sécurité sociale et complémentaires auprès des caisses de retraite.

Lors de son départ à la retraite à l'issue du DFC, le salarié bénéficiera du versement d'une indemnité de départ à la retraite majorée.

Pour le calcul de cette indemnité,

- 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 dispositif
- l'ancienneté retenue sera celle acquise à la date de rupture du contrat de travail.

En cas d'activité partielle au cours de la période de référence servant au calcul de l'indemnité de départ en retraite selon la CCNTA, 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.

L'indemnité ainsi calculée sera majorée de 2 mois.

Il est précisé que les éventuelles périodes de temps partiel thérapeutique sont assimilées à du temps plein (au sens taux d'activité du salarié avant le temps partiel thérapeutique) pour le calcul du taux d'activité sur la carrière.

A la demande du salarié, une avance sur l'indemnité de départ à la retraite pourra être versée, à hauteur de 3 TMF maximum au terme des 12 premiers mois de DFC et de 3 TMF maximum au terme du 24ème mois de DFC.

Le calcul définitif de l'indemnité de départ sera effectué au moment du départ.

Conformément aux dispositions en vigueur, l'indemnité de départ volontaire en retraite, majorations comprises, bénéficiera des dispositions applicables aux indemnités versées dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

En cas de mise à la retraite à l'issue du DFC, le salarié percevra l'indemnité de mise à la retraite prévue par les dispositions légales et conventionnelles.

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
- des activités sociales et culturelles du CSEC à titre gratuit.

Le salarié s'engage à fournir à Air France les justificatifs établissant la liquidation de sa pension de retraite au terme du DFC pour le bénéfice de ces avantages.

4.6 - Majoration supplémentaire de l'indemnité de départ en retraite au titre de l'anticipation liée au rachat de trimestres d'assurance vieillesse

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 permettent, sous certaines conditions, la validation de périodes pour lesquelles le salarié n'a pas ou peu cotisé au régime général de la Sécurité Sociale. Les salariés éligibles au dispositif carrière longue ne sont pas concernés par le rachat de trimestre.

Dans ce cadre et dans le but de faciliter l'adéquation emploi-ressources recherchée au travers du Plan de Départs Volontaires, les parties conviennent de l'opportunité d'une participation à l'indemnisation du préjudice des salariés Personnel au Sol éligibles, au sens des catégories professionnelles concernées définies dans le présent plan, devant racheter des trimestres pour pouvoir liquider leur retraite dans la période fixée par les conditions du DFC et anticiper ainsi leur départ de l'entreprise.

Ce dispositif s'inscrit dans la durée du présent accord. Il n'aura aucun effet au-delà. Le bénéfice de ce dispositif suppose que le salarié volontaire prenne l'initiative et la responsabilité de la démarche auprès de la CNAV pour s'assurer du rachat du ou des trimestres manquants (dans la limite de 12 trimestres) afin de remplir les conditions fixées pour entrer en DFC au plus tard le 1er janvier 2022 (ou au plus tard le 1er juillet 2022 pour les salariés éligibles au titre de la 2nde période de volontariat). Il est rappelé que le coût du rachat du ou des trimestres est à la charge du salarié.

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 majoration supplémentaire de l'indemnité de départ en retraite, visée au 4.5, calculée en tenant compte des paramètres suivants :

- nombre de trimestres d'anticipation de départ du salarié que lui permettra le rachat de trimestres ;
- forfait trimestriel fixé à 2 500 euros.

Le montant de la majoration sera égal au produit du nombre de trimestres d'anticipation et du forfait trimestriel.

Cette majoration supplémentaire est exclusive de tout dispositif ayant le même objet qui pourrait s'appliquer dans l'entreprise.

Elle sera versée au salarié en même temps que l'indemnité de départ à la retraite, soit à la date de rupture du contrat de travail au terme du DFC, à la condition que le salarié ait joint à son dossier de volontariat au départ, un engagement sur l'honneur de procéder au rachat de ses trimestres et qu'il ait, avant la date d'entrée dans le dispositif, produit l'attestation du rachat de ses trimestres.

Cependant, il est convenu qu'une avance pourra être versée par anticipation au salarié sur demande justifiée, le solde étant versé à la date de la rupture du contrat.

Article 5 – Les départs volontaires dans le cadre d'un projet professionnel

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre les moyens d'accompagnement permettant aux salariés volontaires répondant aux conditions d'éligibilité définies ci-dessous, de réaliser leur projet dans les meilleures conditions possibles.

L'entreprise proposera ainsi à tout salarié détenteur d'un projet ouvrant la possibilité d'un départ volontaire selon les conditions détaillées ci-dessous, l'assistance d'un cabinet extérieur et la possibilité de bénéficier d'un congé de reclassement le cas échéant.

5.1 - Conditions d'éligibilité

Sont éligibles pour un départ volontaire en projet professionnel les salariés éligibles tels que définis au 1.1 du présent titre, qui ont un projet professionnel et :

- ne sont pas éligibles à un départ en retraite dans les conditions fixées à l'article 3
- ne sont pas éligibles à une entrée en DFC dans les conditions fixées à l'article 4*
- et qui remplissent les conditions pour liquider leur retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale au plus tôt au 1er février 2025.

** Des dispositions dérogatoires sont définies en 4.1 du présent titre pour les salariés éligibles au DFC et pouvant liquider leur retraite au régime de base sécurité sociale à taux plein entre le 1er février 2023 et le 1er janvier 2025 sous réserve de présenter un projet professionnel permettant un départ immédiat (pas de congé de reclassement).*

Le projet professionnel s'entend comme une des solutions de reclassement externe suivantes :

- un contrat de travail en CDI (qu'il soit déjà en vigueur ou pour une embauche au plus tard au 1er août 2021) ou en CDD/CTT d'au moins 6 mois ou sans durée minimale en cas de changement de région géographique (en vigueur ou pour une embauche au plus tard au 1er août 2021)
- une promesse d'embauche en CDI ou en CDD/CTT d'au moins 6 mois ou sans durée minimale en cas de changement de région géographique (pour une embauche au plus tard au 1er août 2021)
- un projet de poursuite/développement d'une entreprise déjà créée par le salarié
- un projet de création ou de reprise d'entreprise
- un projet de recherche d'emploi réaliste et réalisable
- un projet de formation en vue d'une reconversion professionnelle nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences.

Le dispositif peut donc concerner des salariés dont la recherche de reclassement nécessite un accompagnement à travers un congé de reclassement ou dont le projet externe est déjà finalisé. Le PDV ne concerne pas les salariés qui souhaiteraient s'inscrire directement à Pôle Emploi.

5.2 - Modalités de départ

Les salariés qui souhaitent se porter volontaires pour un départ en projet professionnel feront acte de candidature auprès des EIA pendant les phases de recueil du volontariat, selon les modalités définies au 2.5 du présent titre (si nécessaire en joignant à leur dossier l'attestation de date de retraite taux plein établie au titre du présent Plan).

Une fois la demande de départ volontaire acceptée, une convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique sera conclue entre le salarié et l'entreprise, au plus tard dans un délai de trente jours suivant la date d'acceptation du départ volontaire par l'entreprise.

L'adhésion au congé de reclassement sera proposée dans la convention de rupture. Le salarié disposera d'un délai de huit jours calendaires à compter de la signature de la convention de rupture pour accepter ou refuser le congé de reclassement. Un bulletin d'adhésion sera joint à cette fin.

La convention de rupture mentionnera la date de rupture du contrat de travail (date de sortie des effectifs) convenue entre le salarié et l'entreprise, aucune notion de préavis ne sera donc applicable.

Il n'y a pas de possibilité de rétractation une fois la convention de rupture signée.

Le contrat de travail des salariés protégés ne pourra être rompu que sous réserve du respect de la procédure spéciale (entretien préalable, avis éventuel du CSEE et demande d'autorisation auprès de l'inspection du travail) qui allonge les délais de la procédure de rupture. Les salariés concernés doivent prendre en compte les délais liés à cette

procédure pour déposer leur candidature. Aucun départ ne pourra avoir lieu après le 31 juillet 2021.

5.3 – Indemnités liées à la rupture

5.3.1 - L'indemnité de rupture pour projet professionnel

Les salariés dont le contrat de travail sera rompu dans le cadre des dispositions du présent article 5, percevront l'indemnité de licenciement selon le barème défini dans la Convention d'entreprise Air France ou l'indemnité de la CCNTA si elle se révélait plus avantageuse (Cf Annexes 2 et 3).

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.

Il est précisé que les éventuelles périodes de temps partiel thérapeutique sont assimilées à du temps plein (au sens taux d'activité du salarié avant le temps partiel thérapeutique) pour le calcul du taux d'activité sur la carrière.

En cas de congé de reclassement, 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 reclassement n'est pas prise en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité de rupture du contrat de travail.

5.3.2 - L'indemnité d'incitation dans le cadre d'un départ pour projet professionnel

Une indemnité d'incitation de 6 mois maximum sera versée, en complément de l'indemnité de rupture la plus avantageuse prévue ci-avant au 5.3.1. Le salaire mensuel de référence sera identique à celui utilisé pour le calcul de l'indemnité de rupture.

Le cumul des deux indemnités (indemnité de rupture + indemnité d'incitation) ne pourra excéder au total 24 mois.

5.3.3 - Versement des indemnités

Les indemnités seront versées au moment de la rupture définitive du contrat de travail. En cas d'acceptation du congé de reclassement, le salarié peut bénéficier, à sa demande, d'une avance sur son indemnité d'un montant représentant au maximum 3 G2 et qui sera versée au terme du 1er mois du congé de reclassement. Le solde sera versé à l'issue du congé de reclassement.

5.3.4 - Régime fiscal et social des indemnités de rupture

Conformément aux dispositions en vigueur, l'indemnité de rupture globale (indemnité de rupture pour projet professionnel et ses majorations éventuelles : mesure

d'incitation, aides à la création/reprise d'entreprise, aide au reclassement immédiat, aide à la mobilité géographique) bénéficiera des dispositions applicables aux indemnités versées dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

5.4 - Le Congé de Reclassement

5.4.1 - Objet

Le congé de reclassement a pour but d'apporter au salarié une aide au reclassement externe grâce à l'accompagnement et à l'assistance du cabinet extérieur dans ses démarches de recherche d'emploi, de création ou reprise d'entreprise, ou de reconversion professionnelle.

Le congé de reclassement est donc sans objet pour les salariés ayant déjà trouvé ou finalisé leur solution de reclassement (contrat de travail ou promesse d'embauche en CDI ou en CDD/CTT d'au moins 6 mois ou sans durée minimale en cas de changement de région géographique, ou poursuite/développement d'une entreprise déjà créée par le salarié).

Le cabinet extérieur proposera aux salariés porteurs d'un projet professionnel de reclassement, une démarche active comportant 3 volets :

- des entretiens individuels et de séances collectives de formation et de travail,
- des actions de prospection téléphonique systématique,
- une logistique adaptée à la recherche d'emploi.

Un suivi individualisé sera mis en place et un consultant aura pour mission d'aider le salarié, selon la nature de son projet, à :

- formaliser et accompagner la réalisation du projet ;
- élaborer les supports de communication pour présenter son projet (CV, lettre de motivation...) ;
- réaliser une analyse économique et financière de son projet de création ou reprise d'entreprise ;
- appréhender le marché concerné par son projet professionnel (marché cible, moyens à utiliser...) ;
- structurer ses démarches ;
- ajuster les différentes actions entreprises.

En parallèle du travail effectué avec les salariés, une prospection auprès des entreprises, menée par les chargés de relation entreprise du cabinet, permettra de détecter des postes à proposer aux salariés. Le cabinet accompagnera chaque salarié dans sa recherche active d'emploi et sera chargé de lui proposer des postes correspondant à ses qualifications.

Par ailleurs, des contacts pourront être établis avec les services publics de l'emploi (APEC, Pôle Emploi, etc....) et tout organisme utile (formation, syndicat professionnel, CCI ...) pour faciliter le succès des projets des salariés.

Il convient de préciser que l'effort d'accompagnement du cabinet s'entend pour un salarié actif qui adhère à la méthodologie proposée et suit les actions préconisées.

Est considéré comme un salarié actif, le salarié qui :

- suit toutes les actions proposées par le consultant (entretiens, ateliers, ...)
- se mobilise pour la réalisation de son projet et entreprend toutes démarches pour la réalisation de celui-ci
- se rend aux entretiens proposés par le cabinet extérieur
- suit avec assiduité les actions de formation définies avec le consultant
- informe régulièrement le consultant des démarches entreprises et des résultats obtenus.

Sauf motif légitime, le salarié qui ne suit pas les actions de formation, ou ne se présente pas aux entretiens avec les consultants du cabinet extérieur ou aux entretiens d'embauche, ou interrompt ses démarches, s'expose à une décision de rupture anticipée de son congé de reclassement par l'entreprise.

Pendant le congé de reclassement, les salariés peuvent bénéficier sur justificatif de remboursement de frais de transport (IKV, Transports en commun, dans les conditions prévues dans le formulaire de remboursement) liés à leur déplacement dans le cadre des entretiens et actions proposées par le consultant.

5.4.2 – Proposition du congé de reclassement et procédure d'adhésion

La proposition du congé de reclassement sera formalisée dans le cadre de la convention de rupture.

Une notice d'information présentera les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement et sera remise à chaque salarié concerné.

Le salarié disposera d'un délai de huit jours calendaires à compter de la signature de la convention de rupture d'un commun accord, pour accepter ou refuser le congé de reclassement à l'aide du formulaire joint à la convention de rupture. L'absence de réponse écrite au terme de ce délai sera assimilée à un refus d'adhérer au congé de reclassement.

En cas d'acceptation par le salarié, le congé de reclassement débutera à la date prévue par la convention de rupture.

5.4.3 – Mise en œuvre du congé de reclassement

- <u>Entretien d'évaluation et d'orientation</u>

Le salarié ayant adhéré au congé de reclassement sera reçu par le cabinet extérieur en vue d'un entretien d'évaluation et d'orientation (EEO). Cet entretien a pour objet d'approfondir avec le salarié son projet professionnel et les modalités de mise en œuvre.

A l'issue de cet entretien, le consultant du cabinet extérieur remet à l'entreprise et au salarié un document précisant le contenu et la durée des actions nécessaires à la réalisation du projet, et les différentes étapes de leur mise en œuvre.

Si l'entretien d'évaluation et d'orientation n'a pas permis de définir plus précisément le projet professionnel de reclassement, un bilan de compétences pourra être proposé au salarié, à condition qu'un bilan n'ait pas été entrepris au cours des deux dernières années.

- Adhésion au congé de reclassement

L'entreprise formalisera dans un contrat d'adhésion qui sera remis au salarié, les caractéristiques de son congé de reclassement, à savoir, notamment :

- la durée et le terme du congé de reclassement ;
- les prestations du cabinet ;
- la nature des actions d'accompagnement prévues ;
- l'obligation pour le salarié de donner suite aux convocations qui lui sont adressées par le cabinet de reclassement ;
- la rémunération du salarié pendant la durée du congé de reclassement ;
- les engagements du salarié pendant la durée du congé de reclassement et les conditions de rupture de ce congé.

Le salarié disposera d'un délai de huit jours calendaires à compter de la date de sa présentation pour retourner le contrat d'adhésion dûment signé.

Si à l'issue de ce délai, le document n'a pas été signé et retourné, l'entreprise notifiera au salarié la fin anticipée du congé de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception. Le salarié ne sera alors pas éligible à la majoration de rupture liée au reclassement rapide.

- Actions de formation

Les besoins d'actions de formation et de VAE nécessaires à la réalisation du projet professionnel du salarié seront identifiés et validés par le cabinet extérieur.

Le cabinet extérieur accompagnera le salarié dans sa recherche des organismes de formation. Dans tous les cas, la formation devra être délivrée par un organisme de formation agréé et établi sur le territoire français.

Le cabinet extérieur soumettra à un Comité de décision de formation la demande de financement de formation, accompagnée de 2 devis.

Le Comité de décision formation, composé du responsable du service Formation d'Air France, du chef de projet du Plan et d'un représentant des cabinets extérieurs, statuera sur le choix de l'organisme et le niveau de financement pris en charge par Air France en fonction de la nature du projet et du profil du salarié.

L'entreprise pourra prendre en charge le coût pédagogique des actions de formation ou VAE des salariés qui souhaiteraient soit opérer une reconversion professionnelle,

soit développer leur niveau de connaissances et compétences pour être embauchés par un nouvel employeur, soit créer leur entreprise (cf article 5.5.5.2 ci-dessous).

Les frais de transport et d'hébergement qui seraient éventuellement nécessaires pour suivre la formation, ne seront pas pris en charge par l'entreprise.

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.

5.4.4 - La durée du congé de reclassement

Le présent accord définit des durées de congé au regard des projets et des difficultés de reconversion susceptibles d'être rencontrées dans des situations définies. Ainsi, la durée du congé de reclassement sera allongée pour :

- Les salariés entrant dans la catégorie Seniors (nés avant le 1er janvier 1965)
- Les salariés handicapés,
- Les salariés des catégories ouvriers/employés N1, N2,
- Tous les salariés des bassins d'emploi de province.

<table>
<tr><th>Nature du Projet</th><th colspan="3">Durée du congé de reclassement</th></tr>
<tr><td>Création / Reprise d'entreprise</td><td colspan="3">10 mois</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Autres projets professionnels</td><td rowspan="2">Salariés nés avant le 1er janvier 1965</td><td colspan="2">Salariés nés à compter du 1er janvier 1965</td></tr>
<tr><td>N1+N2+TH+ bassins d'emploi de province</td><td>Autres</td></tr>
<tr><td></td><td>12+3 mois</td><td>12 mois</td><td>10 mois</td></tr>
</table>

5.4.6 - La rémunération pendant le congé de reclassement

Le salarié sera dispensé d'activité pendant toute la durée du congé de reclassement et bénéficiera des garanties de rémunération suivantes :

- Pendant le congé de reclassement légal (12 mois max)

Le salarié percevra une allocation de congé de reclassement représentant 70 % du salaire mensuel brut de référence des 12 mois précédant le mois de la date de rupture précisée dans la convention de rupture.

Le salaire de référence qui sert au calcul de l'allocation de congé de reclassement correspond au salaire et accessoires de salaire ayant servi de base au calcul des contributions d'assurance chômage.

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 la date de rupture, il sera tenu compte des 12 mois civils au cours desquels le salarié a perçu une rémunération normale, si plus favorable.

Cette allocation ne pourra pas être inférieure à 85 % du produit du SMIC horaire par le nombre d'heures correspondant à la durée collective de travail.

Cette allocation est assimilée à un revenu de remplacement. A ce titre, elle bénéficie de réduction de charges sociales : elle sera soumise uniquement à CSG/CRDS et aux prélèvements relatifs aux garanties frais de santé, prévoyance incapacité, invalidité, décès et retraite supplémentaire éventuellement.

L'allocation de congé de reclassement est fiscalisée selon les dispositions légales en vigueur.

- Pendant la période supplémentaire du congé de reclassement (3 mois au-delà des 12 mois)

Le salarié continuera de percevoir l'allocation de congé de reclassement représentant 70% du salaire mensuel brut de référence mais durant cette période supplémentaire de 3 mois, l'allocation est assimilée à un salaire.

A ce titre, elle sera soumise aux cotisations et contributions sociales habituelles et fiscalisée selon les dispositions légales en vigueur.

Le montant net perçu par le salarié sera donc, pendant cette période, inférieur au montant net perçu pendant la 1ère période.

5.4.7 – Protection sociale

Pendant la totalité du congé de reclassement, le salarié conserve :

- la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes de base obligatoires d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès dont il relevait antérieurement ;
- le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de reclassement ;
- le bénéfice des garanties frais de santé, prévoyance incapacité, invalidité, décès et retraite supplémentaire aux conditions de répartition des cotisations en vigueur.

La période de congé de reclassement correspondant au congé légal 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 supplémentaire, les cotisations d'assurance vieillesse (régime de base et retraite complémentaire) seront prélevées, la période sera donc cotisée.

En cas de maladie, le salarié continue de percevoir l'allocation de congé de reclassement, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.
Au terme du congé de maladie, l'intéressé bénéficie à nouveau de l'allocation de congé de reclassement si toutefois la date de fin du congé n'est pas atteinte.
Le congé maladie ne suspend, en effet, pas le congé de reclassement et ne diffère pas l'échéance initialement fixée.

Conformément à la circulaire ministérielle du 5 mai 2002, le salarié est autorisé à suspendre son congé de reclassement lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où il bénéficie d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité.
A l'expiration de ce congé, il bénéficie à nouveau du congé de reclassement pour la période qui reste à courir.

5.4.8 – Congés payés et autres

Il est rappelé que la période de congé de reclassement n'est pas assimilée à du temps de travail effectif. Dès lors, cette période :

- ne donne pas droit à congés payés, jours RTT, CJT, congés ancienneté et autres congés conventionnels ou légaux
- n'est pas prise en compte au titre de l'ancienneté.

5.4.9 – Terme du congé de reclassement

L'objet du congé de reclassement est de permettre au salarié volontaire au départ dans la perspective de développer un projet professionnel, de finaliser ou de trouver une solution de reclassement. Dès lors que cet objet est atteint, le congé de reclassement cesse.

Le salarié qui trouverait un nouvel emploi salarié ou qui concrétiserait son projet de création ou reprise d'entreprise avant le terme du congé de reclassement, devra en informer dans les meilleurs délais le cabinet extérieur par lettre recommandée avec accusé de réception, en précisant la date à laquelle prend effet son embauche ou sa création/reprise d'entreprise.

Le congé de reclassement prend fin :

- à la date de réception du courrier et au plus tard la veille de la date d'embauche en cas de nouvel emploi

- à la date de fonctionnement de l'entreprise, en cas de reprise ou création d'entreprise.

5.4.10 - L'indemnité de reclassement rapide

Une indemnité spécifique visera à inciter les salariés en congé de reclassement à concrétiser rapidement leur projet de reclassement dans le cadre des actions mises en œuvre pendant le congé.

Ainsi, les salariés qui auront adhéré au congé de reclassement 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'une embauche en CDI ou CDD/CTT (d'au moins 6 mois si le salarié ne change pas de région géographique, sans durée minimale en cas de changement de région géographique), ou justifiant d'une création/reprise d'entreprise (y compris statut auto-entrepreneur) avant le dernier mois prévu dans le contrat d'adhésion au congé de reclassement et au plus tard avant l'expiration du congé légal de 12 mois.

  Pour les salariés bénéficiant d'un congé de 15 mois, la date de fin de congé de reclassement retenue pour le calcul de l'indemnité de reclassement rapide sera la fin du 12ème 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

- si le reclassement intervient au cours du dernier mois du congé de reclassement prévu ou à compter du 12ème mois du congé de reclassement, l'indemnité spécifique ne sera pas due.

Cette indemnité de reclassement rapide sera égale au nombre de mois entiers d'anticipation de sortie par rapport à la date prévue par la convention de congé de reclassement, dans la limite de 4 mois.

Exemples :

1. Un salarié en congé de reclassement pour une durée prévue de 10 mois, qui est reclassé au cours du 8ème mois de congé de reclassement, bénéficiera d'une indemnité de 2 mois.
2. Un salarié en congé de reclassement pour une durée prévue de 10 mois, qui est reclassé au cours du 3ème mois de congé de reclassement, bénéficiera d'une indemnité de 4 mois.

3. Un salarié en congé de reclassement pour une durée prévue de 15 mois, qui est reclassé au cours du 11ème mois de congé de reclassement, bénéficiera d'une indemnité d'1 mois.

La base de calcul de l'indemnité de reclassement rapide est la rémunération du congé de reclassement (70 % du salaire mensuel brut).

L'indemnité de reclassement rapide sera versée avec les indemnités de rupture.

Si la période d'essai du nouveau contrat venait à être rompue ou en cas de cessation de l'activité de son entreprise, le salarié pourrait continuer à bénéficier de la cellule de reclassement dans la limite du terme initialement prévu du congé de reclassement. Aucune allocation ni rémunération ne lui sera, cependant, versée pendant cette période.

5.5 – Aides spécifiques au reclassement externe

5.5.1 - Aide au reclassement immédiat

Sont concernés les salariés:

- qui présenteraient un contrat de travail en CDI (qu'il soit déjà en vigueur ou qu'il débute au plus tard le 1er août 2021) ou en CDD/CTT d'au moins 6 mois ou sans condition de durée minimale en cas de changement de région géographique (en vigueur ou pour une embauche au plus tard au 1er août 2021)
- ou une promesse d'embauche en CDI ou en CDD/CTT d'au moins 6 mois ou sans condition de durée minimale en cas de changement de région géographique (pour une embauche au plus tard au 1er août 2021)
- ou qui justifieraient d'une entreprise déjà créée ou reprise
- ou qui trouveraient une solution de reclassement externe telle que définie au 5.1 du présent titre avant leur entrée en congé de reclassement (titulaires d'un contrat de travail débutant au plus tard le 1er août 2021 ou d'une promesse d'embauche pour une embauche au plus tard au 1er août 2021).

S'ils remplissent ces conditions, les salariés pourront bénéficier d'une aide au reclassement immédiat prenant la forme d'une indemnité spécifique.

Cette aide, dont le montant sera égal à 4 mois d'allocation de congé de reclassement, sera versée avec les indemnités de rupture.

5.5.2 - Mobilité géographique

5.5.2.1 - Mobilité géographique dans le cadre d'un projet de salariat

Tout salarié, dont le projet de nouvel emploi (CDI ou CDD/CTT tel que défini au 5.1 du présent titre) nécessite pour sa réalisation, un changement de lieu de résidence (plus de 100 km du lieu de résidence actuel), bénéficiera d'une aide financière forfaitaire de

4 000 €. Cette aide est portée à 5 000 € en cas de déménagement de/vers la Corse ou de/vers les DOM.

Cette aide sera majorée de 500 € au titre du conjoint non séparé, partenaire de Pacs ou concubin et de 500 € par enfant à charge. 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, sur présentation du contrat de travail et du justificatif du déménagement, dans un délai de 3 mois suivant le début du contrat de travail.

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

Le conjoint du salarié (concubin, partenaire de Pacs) pourra bénéficier d'un support méthodologique à la recherche d'emploi (atelier CV, un entraînement à l'entretien d'embauche) par un prestataire extérieur.

5.5.2.2 – Spécificité pour les salariés relevant du principe de mobilité

Pour les salariés relevant du principe de mobilité prévu dans la convention d'entreprise PS, la Compagnie prendra en charge le transport du mobilier du salarié dont le projet professionnel nécessite pour sa réalisation, un retour sur son lieu d'engagement ou d'entrée en mobilité.

5.5.3 – Aides aux TPE/PME qui embaucheraient des salariés Air France

Les entreprises extérieures au Groupe (TPE de moins de 20 salariés/PME de moins de 250 salariés) qui embaucheraient au plus tard dans les 3 mois qui suivent la fin du congé de reclassement, en CDI ou CDD d'au moins 6 mois, un salarié ayant quitté l'entreprise dans le cadre du présent PDV, bénéficieront de la prise en charge :

- de 100% du salaire et des charges patronales de la période d'essai, pendant deux mois maximum
- d'une partie du coût de la formation d'adaptation qui serait nécessaire au nouvel emploi ou nouvel environnement de travail (le montant sera défini avec l'entreprise concernée).

Les modalités de ces prises en charge feront l'objet d'une convention entre Air France et le nouvel employeur.

5.5.4 - Indemnité différentielle de rémunération

En cas de reclassement externe dans un emploi offrant un niveau de rémunération inférieur à celui de son emploi précédant, à durée de travail égale, le salarié percevra une indemnité différentielle de rémunération selon les modalités suivantes.

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, y compris dans le cadre d'un portage salarial) en France (métropole et DOM).

Elle est versée pour une durée maximale de 30 mois et au titre du contrat ayant justifié le départ immédiat ou au titre d'un seul contrat conclu au plus tard 3 mois après la fin du congé de reclassement. Elle sera soumise à charges sociales et fiscalisée.

L'indemnité différentielle de rémunération correspondra à 100% de l'écart, à taux d'activité constant, et hors activité partielle, entre le salaire de référence Air France (défini comme le traitement de congés du salarié du mois précédant l'entrée en congé de reclassement ou la rupture du contrat) et le salaire mensuel brut chez le nouvel employeur.

Cette indemnité ne s'appliquera que lorsque le différentiel est au moins égal à 100€ mensuels. Elle ne pourra excéder un montant mensuel brut de 600€ et est, en tout état de cause, limitée à un montant global maximum de 18 000 €.

A titre dérogatoire, pour les salariés des bassins d'emploi de Province ayant trouvé un nouvel emploi salarié dans leur bassin d'emploi ou au sein d'un autre bassin d'emploi de province, l'indemnité différentielle de rémunération sera versée pendant une durée de 36 mois maximum (au titre du contrat ayant justifié le départ immédiat ou au titre d'un seul contrat conclu au plus tard 3 mois après la fin du congé de reclassement), et limitée à un montant global maximum de 21 600€.

L'indemnité différentielle de rémunération sera versée une fois par trimestre (calculé par rapport à la date d'embauche). Cette aide cessera en cas de rupture du contrat de travail.

A chaque échéance de versement, le salarié devra transmettre à Air France ses bulletins de salaire pour la période concernée. L'aide ne sera versée qu'après réception de ces documents.

5.5.5 – Aides à la création et à la reprise d'entreprise

5.5.5.1 - Principes

Conscientes que la création ou la reprise d'entreprise ou l'exercice d'une activité libérale peut être, pour certains salariés, la concrétisation d'un projet longtemps délaissé par manque d'opportunité, d'informations ou de moyens solides leur permettant de passer à la réalisation, les parties conviennent de l'importance de mesures destinées à encourager les salariés porteurs de projets en les aidant et les accompagnant dans leur propre création d'emploi.

Le projet de création ou de reprise d'entreprise ou de l'exercice d'une activité libérale s'entend comme le projet d'installation en tant qu'artisan, commerçant, prestataire de service, profession d'agriculteur, gérant de société, de PME, PMI ...

Les aides à la création ou à la reprise d'entreprise telles que définies ci-après ne seront versées qu'aux salariés inscrits dans le cadre du plan au titre d'un projet de création/reprise d'entreprise ou de l'exercice d'une activité libérale.

Elles ne concerneront donc pas les salariés qui seraient volontaires à un départ dans le cadre d'un projet professionnel au titre du développement d'une entreprise déjà créée ou déjà reprise par le salarié.

5.5.5.2 - L'accompagnement spécifique à la reprise ou à la création d'entreprise

Les salariés créant ou reprenant une entreprise en France (métropole et DOM) bénéficieront tout au long de la période de congé de reclassement de l'appui de consultants spécialisés pour :

- les aider à réfléchir à leur projet par une préparation personnalisée ;
- les accompagner dans les démarches administratives, juridiques, commerciales ;
- les former sur les modalités de création et de gestion d'une entreprise.

A titre exceptionnel, l'accompagnement à la réflexion pourra être apporté à des projets dont les activités seraient créées hors de France.

Les salariés pourront être mis en contact avec l'écosystème entrepreneurial (les organismes consulaires, Pôle Emploi, banques, avocats, pépinières d'entreprises, experts comptables, réseaux de financement, ...) afin de bénéficier de conseils et de développer leur réseau nécessaire à la réalisation de leur projet.

Sera considéré comme une reprise ou création d'entreprise le projet dans lequel le collaborateur a le contrôle de la structure à savoir :

- détenir à titre personnel au moins un tiers du capital social de l'entreprise et en être le représentant légal (dirigeant, gérant, ...)

OU

- détenir à titre personnel au moins 50 % du capital social de l'entreprise

Le salarié pourra bénéficier de la formation PASS CREA dispensée par la SODESI, ou la formation « 5 jours pour entreprendre » dispensée par les CCI, ou le Stage Préparatoire à l'Installation (SPI) dispensé par les CMA.

Les formations réglementaires qui pourraient être utiles à la réussite du projet seront soumises à la validation du Comité de Décision de Formation. En tout état de cause, les formations qualifiantes ou certifiantes nécessaires à l'exercice du nouveau métier ne seront pas prises en charge par l'entreprise.

5.5.5.3 - L'indemnité de création ou de reprise d'entreprise en France

En cas de création ou de reprise d'entreprise en France (y compris sous statut d'auto-entrepreneur et assimilé), une indemnité brute de 15 000 € sera versée en trois fois, de la façon suivante et dans les conditions décrites dans l'annexe 6 :

- un premier versement de 3 000 € ;
- un deuxième versement de 6 000 € ;
- un troisième versement de 6 000 €.

Le délai maximum pour bénéficier du 3ème versement est de 9 mois à compter de la rupture du contrat de travail.

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 €, versés au créateur ou repreneur d'entreprise après un an de fonctionnement de l'entreprise, sur présentation de documents l'attestant définis en annexe 6.

En cas de création ou de reprise d'une seule et même entreprise par 2 salariés ou plus partis dans le cadre du présent plan, il ne sera versé qu'une seule indemnité de création ou de reprise d'entreprise.

En cas de création d'entreprise en 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.

5.5.5.4 - L'aide supplémentaire à l'embauche d'un salarié en France

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

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

En cas de création ou de reprise d'une seule et même société par 2 salariés ou plus partis dans le cadre du présent plan, cette aide ne sera versée qu'une seule fois car appréciée par rapport à la société.

L'aide supplémentaire et sa majoration éventuelle seront versées en deux fois dans les conditions suivantes :

- une première aide de 1 500 € par salarié recruté (majorée de 1 000 € si le salarié de l'entreprise concerné par l'embauche est reconnu travailleur handicapé ou rentre dans la catégorie des «Seniors » de plus de 55 ans à la date de la rupture du 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 € par salarié recruté (majorée de 1 000 € si le salarié de l'entreprise concerné par l'embauche est reconnu travailleur handicapé ou rentre dans la catégorie des « Seniors » de plus de 55 ans à la date de la rupture du contrat de travail avec Air France) sera versée après six mois de présence du salarié recruté dans la nouvelle entreprise.

5.5.5.5 - Le suivi du projet

Chaque créateur ou repreneur d'entreprise pourra, s'il le souhaite, bénéficier d'un suivi par un consultant spécialisé pendant une durée maximale de 6 mois suivant la date de rupture définitive de son contrat de travail.

Ce suivi se caractérise par :

- le maintien d'un contact avec le créateur ou le repreneur sur cette période ;
- l'anticipation des risques majeurs de défaillance de l'activité créée ou reprise et l'étude des actions correctives ;
- la mise à disposition d'un consultant spécialisé permettant des contacts réguliers avec le créateur ou le repreneur et qui intervient en cas de difficulté prévisible. Ce suivi est plus axé sur le créateur exerçant des fonctions de chef d'entreprise que sur l'entreprise en elle-même.

5.6 – Billets à réduction non commerciale

Les salariés volontaires bénéficieront après leur départ de l'entreprise d'un quota de billets à réduction non commerciale, au titre de leur qualité d'ancien salarié de l'entreprise dans les conditions suivantes :

- Le salarié ayant moins de 10 ans d'ancienneté au moment de son départ de l'entreprise, bénéficiera d'un quota annuel de 5 billets A/R N2 uniquement pendant 5 ans.
- Le salarié ayant une ancienneté de 10 ans et plus au moment de son départ de l'entreprise, bénéficiera d'un quota annuel de 5 billets A/R N1 ou N2 et 10 billets A/R N2 uniquement pendant 10 ans.
- Le salarié ayant une ancienneté de 18 ans et plus au moment de son départ de l'entreprise, bénéficiera d'un quota annuel de 10 billets A/R N1 ou N2 et 10 billets A/R N2 jusqu'à ses 62 ans. Après 62 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-droit définis limitativement comme son conjoint, concubin ou co-signataire d'un PACS, et ses enfants de moins de 26 ans. Les ayants-droit sont identifiés selon la situation du salarié au moment du départ. Aucun changement n'interviendra ultérieurement.

- le salarié, ayant une ancienneté de 26 ans et plus au moment de son départ de l'entreprise, 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.

Les salariés quittant l'entreprise dans le cadre d'un projet professionnel recevront une attestation justifiant leur statut d'ancien salarié d'Air France.

5.7 - La priorité de réembauche

Les salariés volontaires pour un départ de l'entreprise bénéficieront d'une priorité de réembauche pendant une durée de deux ans à compter de la date de rupture définitive de leur contrat de travail, s'ils manifestent au cours de la première année de ce délai leur désir d'user de cette priorité.

La priorité de réembauche concerne les postes compatibles avec la qualification du salarié et ceux qui correspondraient à une nouvelle qualification acquise après la rupture du contrat de travail, sous réserve cependant que les salariés informent la Direction des ressources humaines de cette nouvelle qualification.

5.8 - Couverture sociale complémentaire

Les salariés se verront proposer le maintien de la couverture sociale complémentaire de prévoyance et frais de santé dans le cadre des dispositions légales.

CHAPITRE 3 – MESURES RELATIVES A L'AFFECTATION ET AU RECLASSEMENT INTERNE ET EXTERNE DES SALARIES A L'ISSUE DES PERIODES DE VOLONTARIAT

Pour rappel, les organisations syndicales signataires n'ont pas souhaité introduire le calendrier des départs relatifs à ce chapitre dans le présent accord. En revanche, elles manifestent leur intention de parvenir à un accord relatif à la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée pour le Personnel au Sol, qui pourra conduire à une adaptation de fait du calendrier des départs tel que défini de façon unilatérale par la Direction dans le document unilatéral.

Titre 1 – Champ d'application

A l'issue des 2 périodes consacrées au volontariat au départ ou à la mobilité, un bilan de ces périodes sera établi et présenté à la Commission de suivi.

S'il s'avère qu'au sein de l'établissement Exploitation Court Courrier, les périodes de volontariat n'ont pas permis d'atteindre l'organisation cible telle que définie et précisée dans le cadre des projets de réorganisation, il sera fait application aux salariés de l'Ensemble 1 de l'établissement Exploitation Court Courrier des critères d'ordre tels définis dans le document unilatéral complétant le présent accord, afin de déterminer les salariés de cet établissement concernés par un changement d'affectation, dès lors

que cela est possible, afin qu'ils continuent à exercer leur emploi sur le même bassin d'emploi (cf Annexe 7), ou par une offre de reclassement et en cas de refus de cette offre, par un départ contraint.

Chaque salarié en sera individuellement informé.

A défaut de possibilités d'affectation au sein du même bassin d'emploi, l'entreprise offrira à chaque salarié concerné au moins une offre de reclassement interne au sein d'Air France, étant précisé que ces reclassements pourront nécessiter une mobilité géographique et/ou professionnelle de la part des salariés concernés.

Titre 2 – Les mesures d'aide en cas de changement d'affectation au sein du bassin d'emploi

Les salariés concernés par le présent chapitre et faisant l'objet d'un changement d'affectation afin de continuer à exercer leur emploi sur le même bassin d'emploi bénéficieront des aides renforcées prévues dans l'accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels 2020-2022 pour accompagner leur changement d'affectation.

Le rappel du détail des aides figure en annexes 4 et 5.

Titre 3 – Les mesures d'aide au reclassement interne

Les parties entendent favoriser au maximum les reclassements internes sur l'ensemble des postes disponibles au sein d'Air France et du Groupe Air France. A ce titre, l'entreprise accompagnera le salarié dans sa démarche de reclassement interne, par une information précise, une aide à la construction du projet, la possibilité de suivre une formation et un certain nombre d'aides financières.

Article 1 – Identification et information sur les postes disponibles en France

Air France a procédé au recueil de l'ensemble des postes disponibles en France en son sein et au sein du Groupe Air France, et continuera ce recueil au cours de la procédure d'information consultation, et tout au long de la mise en œuvre du Plan.

La liste des postes actuellement disponibles au sein du Groupe Air France figure en annexe 8.

Une actualisation de cette liste sera régulièrement effectuée, en particulier en fonction des mobilités internes qui seront actées dans le cadre du volontariat.

Cette liste sera disponible via Intralignes.

Les salariés concernés par les démarches de reclassement interne seront informés individuellement de la diffusion de la liste et se verront adresser une alerte par mail les avertissant de la mise à jour de la liste.

Ils se verront également remettre en main propre contre décharge lors de l'entretien visé au 2.1 de l'article 2 ci-dessous un exemplaire papier de la liste de postes ainsi que toutes les informations relatives à la diffusion de la liste sur le site internet dédié au Plan sous Intralignes. Ils seront à cette occasion également informés sur les modalités suivant lesquelles ils pourront faire connaitre leur intérêt pour un ou plusieurs postes de reclassement et sur les critères de départage entre les candidatures.

La Direction des Ressources Humaines d'Air France travaillera en parfaite coordination avec les Directions des Ressources Humaines des autres entités du Groupe en France. A cet effet, une instance centrale de pilotage sera créée : la cellule de coordination mobilité Groupe. Animée par la Direction des Ressources Humaines d'Air France, cette cellule centralisera tous les emplois disponibles au sein du Groupe et identifiera ceux susceptibles d'être proposés aux salariés concernés.

Parallèlement, le salarié conserve la possibilité de postuler à des postes disponibles qu'il aura identifiés, susceptibles de correspondre à ses aspirations professionnelles. Il adressera alors sa candidature à l'Antenne Emploi. Dans ce cas, et après vérification de l'adéquation des compétences du salarié avec l'emploi disponible, des possibilités de formation d'adaptation, l'Antenne Emploi transmettra aux entités concernées les candidatures des salariés.

Article 2 – Propositions des postes de reclassement

2.1 – Les garanties associées aux reclassements internes

Afin de favoriser au maximum les reclassements internes, Air France entend assurer, en sus et de manière plus favorable que la loi, un suivi personnalisé des salariés concernés.

A ce titre, Air France entend prendre les engagements additionnels suivants :

Les salariés visés par les critères d'ordre sont prioritaires sur les postes disponibles correspondant à leurs compétences et qualifications.

Chaque salarié concerné bénéficiera d'un entretien individuel auprès de l'Antenne Emploi afin d'exprimer ses souhaits et étudier les opportunités de reclassement interne.

Les conditions du reclassement interne seront présentées au cours de cet entretien et des rendez-vous supplémentaires pourront être pris afin d'identifier les moyens spécifiques à mettre en œuvre (formation par exemple).

L'ensemble de la démarche ne pourra porter ses pleins effets qu'en cas de démarche proactive du salarié dans l'expression de ses souhaits et dans son implication dans les différentes actions et démarches devant être engagées.

Dans la mesure du possible, il sera proposé au salarié concerné un reclassement en priorité sur son site d'appartenance (lieu géographique) à hauteur du nombre de postes de reclassement disponibles. A défaut, et dans la mesure des postes disponibles, il lui sera proposé un reclassement dans le même bassin d'emploi au sein de l'entreprise ou du Groupe Air France et à défaut, dans toutes les autres implantations de l'entreprise ou du Groupe Air France.

Chaque fois que possible, au moins 2 offres de reclassement interne personnalisées seront proposées aux salariés concernés.

Les postes proposés seront conformes aux compétences acquises et connues ainsi qu'à la classification du salarié concerné (avec si nécessaire mise en œuvre d'une formation d'adaptation).

L'entreprise pourra proposer aux salariés des postes de classification inférieure sans que l'acceptation n'entraîne d'effet sur le coefficient du salarié qui conservera son coefficient individuel antérieur, lui garantissant ainsi un salaire de base équivalent.

Si le salarié en fait la demande, il sera proposé un parcours de reconversion vers des postes identifiés dont la faisabilité pratique, pédagogique et économique aura été vérifiée. Le coût de ces formations sera pris en charge par l'entreprise. Les conditions liées à la prise en charge des frais de déplacement et des éventuels frais d'hébergement seront précisées en amont au salarié.

Le salarié de Province qui aura accepté une mobilité vers l'Ile de France dans le cadre du présent Plan sera prioritaire, s'il le souhaite, pour un retour dans son bassin d'emploi d'origine si des besoins futurs sont à pourvoir dans son champ de compétences.

2.2 – Les modalités de proposition de postes

Lorsqu'une solution de reclassement interne aura été identifiée, les conditions du reclassement liées aux postes proposés, qui auront été présentées au cours des différents entretiens, seront confirmées par écrit dans le cadre d'une proposition de poste de reclassement. Cette proposition individuelle, ferme (sous réserve d'un éventuel départage) et précise sera envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception et comportera les informations suivantes pour chacun des postes proposés :

- la Direction concernée au sein d'Air France ou la société concernée au sein du Groupe
- l'intitulé du poste et les principales missions
- le lieu de travail et la date prévisible de la prise de fonction
- l'organisation du travail et la durée du travail
- le niveau de classification
- la rémunération.

Le courrier pourra comporter plusieurs propositions de poste.

Une même proposition de poste de reclassement pourra être transmise à plusieurs salariés. Ce point sera précisé dans la proposition pour la parfaite information de chacun. De même, les critères de départage en cas d'acceptation multiple seront rappelés dans la lettre.
Ces critères sont les suivants : en premier lieu le critère du handicap, puis celui relatif aux charges de famille et enfin l'ancienneté.

Le salarié disposera alors d'un délai de réflexion d'un mois à compter de la date de 1ère présentation du courrier de proposition de poste.

A l'issue du délai de réflexion d'un mois, le salarié notifiera à l'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception sa décision d'accepter ou de refuser la ou une des propositions de reclassement, au moyen du coupon-réponse qui sera joint à la proposition.

En cas d'acceptation par le salarié dans le délai susvisé, et sous réserve de l'éventuel départage qui devrait être opéré entre les salariés, son reclassement se concrétisera par la signature d'un avenant au contrat de travail en cas de reclassement au sein d'Air France ou d'une convention tripartite de transfert du contrat de travail en cas de reclassement au sein du Groupe Air France (rappelant le maintien de l'ancienneté acquise à Air France au moment du changement d'employeur).

La date de reclassement sera fixée après accord entre le RRH du service d'origine et le RRH de l'entité d'accueil.

A défaut de réponse du salarié dans le délai susvisé, le salarié sera réputé avoir refusé la ou les propositions de reclassement faites.

Article 3 – Mesures d'incitation au reclassement interne

Dans le cadre du présent Plan, les aides renforcées prévues dans l'accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels 2020-2022 pour accompagner les salariés qui s'inscrivent dans un changement de lieu de travail et/ou dans une mobilité professionnelle s'appliqueront.

Le rappel du détail des aides figure en annexes 4 et 5.

Il est rappelé que conformément à la convention d'entreprise PS, un salarié ayant fait l'objet d'une mutation d'un bassin d'emploi de Province vers la région parisienne a droit, après chaque période de 30 jours, pour rejoindre sa famille à charge restée sur son ancien lieu d'affectation pour des raisons autres que pour convenance personnelle (année scolaire en cours, établissement d'accueil spécialisé d'un conjoint handicapé ou d'un enfant à charge handicapé, ...) :

- à un congé dit « de détente » payé d'une durée d'un jour ouvré, sans délai de route

- au transport gratuit par avion de la Compagnie lorsqu'il en existe, ou par tout autre moyen sinon.

Titre 4 – Les mesures d'aide au reclassement externe

Air France s'engage à mettre en œuvre des mesures destinées à faciliter le reclassement externe des salariés de l'Ensemble 1 de l'établissement Exploitation Court Courrier visés par les critères d'ordre de licenciement qui ne se seront pas inscrits dans une des démarches proposées dans le cadre du volontariat, qui n'auront pas pu bénéficier d'un changement d'affectation et qui auront refusé les propositions de reclassement interne qui leur auront été faites.

Au terme de la procédure de recherche de reclassement au sein du groupe, les salariés concernés se verront notifier leur licenciement pour motif économique par lettre recommandée avec accusé de réception. La lettre de notification proposera d'adhérer à un congé de reclassement.

Il est précisé que les salariés protégés ne recevront leur notification de licenciement que lorsque la procédure spéciale (entretien préalable, avis éventuel du CSEE et demande d'autorisation auprès de l'inspection du travail) aura été respectée.

Article 1 – Mise en place d'une cellule d'accompagnement au reclassement externe : l'Antenne Emploi

Afin d'accompagner chaque salarié concerné par un licenciement, l'Antenne Emploi sera mise en place pour guider et soutenir de façon individuelle et régulière les démarches du salarié dans son reclassement externe.

Le cabinet en charge des EIA animera également l'Antenne Emploi sur la base de son expertise reconnue dans ce domaine, d'une très bonne connaissance des bassins d'emploi locaux et d'une implantation sur l'ensemble du territoire français.

L'Antenne Emploi constitue un appui et un atout majeurs dans les démarches des salariés et la réussite de leur reclassement. L'accompagnement des salariés par l'Antenne Emploi suppose une implication personnelle de chacun, afin de se consacrer aux bilans, formations et différentes démarches qu'implique une recherche d'emploi active.

L'Antenne Emploi, dont les missions sont détaillées au Chapitre 1 – Titre 4, accompagnera les salariés pendant toute la durée du congé de reclassement.

Le suivi des salariés sera assuré dans les locaux du cabinet en charge du reclassement ou tout autre local permettant d'assurer les rendez-vous dans des conditions matérielles appropriées.

L'accompagnement des salariés se réalisera en 4 phases :

- accueil et information
- diagnostic et construction du projet professionnel
- validation du projet professionnel et élaboration du plan d'actions
- mise en œuvre du plan d'actions et suivi

Article 2 – Engagements des acteurs pendant la phase de reclassement externe

2.1 – Engagements de l'entreprise

Dans le cadre de sa mission, l'Antenne Emploi s'engage à proposer à chaque salarié actif et recherchant un emploi salarié, une Offre Valable de Reclassement (OVR) externe en cohérence avec le projet professionnel construit avec le cabinet de reclassement.

L'Offre Valable de Reclassement externe s'entend comme :

- un emploi en CDI ou en CDD/CTT d'au moins 6 mois, correspondant à la qualification et aux compétences du salarié, ou à son projet professionnel défini à l'issue de son bilan professionnel,
- ou une entrée en formation de reconversion professionnelle, diplômante ou qualifiante, devant permettre un reclassement à l'issue de la formation.

Dans la mesure du possible, les salariés concernés se verront proposer une Offre Valable de Reclassement externe dans leur bassin d'emploi, ou dans un bassin d'emploi répondant aux souhaits du salarié en termes de mobilité géographique.

L'engagement sera réputé avoir été rempli si le salarié durant son congé de reclassement, a accepté une offre d'emploi correspondant à la définition d'une OVR ou a refusé cette OVR ou a trouvé une solution identifiée ou souhaite mettre un terme anticipé au congé de reclassement.

L'Antenne Emploi s'engage à accompagner le salarié actif désirant créer ou reprendre une entreprise (y compris sous statut d'auto-entrepreneur ou micro-entreprise).

Le salarié ne pourra pas revendiquer le bénéfice de cet engagement dans le cas où il ne serait pas actif au sens du Plan.

L'engagement de présentation d'une OVR sera réputé rempli dès lors que l'offre remplit les conditions posées ci-dessus, peu important l'attitude du salarié vis-à-vis de cette offre (acceptation, refus, non présentation aux entretiens).

2.2 – Engagements du salarié

Les engagements pris par l'entreprise ne peuvent produire des effets que si le salarié concerné est lui-même également actif dans la recherche d'une solution de reclassement.

Un salarié actif est un salarié dont l'objectif prioritaire immédiat est son reclassement et qui, sauf cas de force majeure sur présentation de justificatifs :

- participe aux actions collectives et individuelles proposées dans le programme d'aide au reclassement (formations à la recherche d'emploi, ateliers, entretiens avec les consultants, ...)
- mène personnellement une démarche active de recherche d'emploi (réponses à annonces, candidatures spontanées, contacts) et informe régulièrement le consultant des démarches entreprises et des résultats obtenus
- se présente aux entretiens de recrutement
- ne refuse pas d'examiner une offre d'emploi en adéquation avec son projet professionnel, ses qualifications et compétences professionnelles
- participe aux actions de formation validées et jugées nécessaires à son reclassement

L'implication et la motivation du salarié sont les principaux atouts du reclassement.

Dans le cas où le salarié concerné ne respecterait pas l'un des engagements susvisés, l'entreprise et l'Antenne Emploi ne seraient tenus à l'égard de ce salarié à aucune obligation en matière d'OVR.

Article 3 – Le congé de reclassement

Afin de favoriser le reclassement externe des salariés dont le contrat de travail aura été rompu et de leur permettre d'être pleinement disponibles pour réaliser leur projet, l'entreprise leur proposera le bénéfice d'un congé de reclassement durant lequel ils percevront une allocation.

3.1 – Proposition du congé de reclassement et procédure d'adhésion

Le congé de reclassement sera proposé dans la lettre de notification de licenciement.

Une notice d'information présentera les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement et sera transmise à chaque salarié concerné.

Le salarié disposera d'un délai de huit jours calendaires à compter de la date de 1ère présentation de la notification du licenciement pour faire connaître à la Direction sa décision de bénéficier ou non du congé de reclassement (un coupon réponse sera joint à la lettre de licenciement). L'absence de réponse écrite au terme de ce délai sera assimilée à un refus d'adhérer au congé de reclassement.

En cas d'acceptation par le salarié, le congé de reclassement débutera le lendemain de l'expiration du délai de réponse de huit jours calendaires.

3.2 – Mise en œuvre du congé de reclassement

- <u>Entretien d'évaluation et d'orientation</u>

Le salarié ayant adhéré au congé de reclassement sera reçu par le cabinet extérieur en vue d'un entretien d'évaluation et d'orientation (EEO). Cet entretien a pour objet d'approfondir avec le salarié son projet professionnel et les modalités de mise en œuvre.

A l'issue de cet entretien, le consultant du cabinet extérieur remet à l'entreprise et au salarié un document précisant le contenu et la durée des actions nécessaires à la réalisation du projet, et les différentes étapes de leur mise en œuvre.

Si l'entretien d'évaluation et d'orientation n'a pas permis de définir plus précisément le projet professionnel de reclassement, un bilan de compétences pourra être proposé au salarié, à condition qu'un bilan n'ait pas été entrepris au cours des deux dernières années.

- Adhésion au congé de reclassement

L'entreprise formalisera dans un contrat d'adhésion qui sera remis au salarié, les caractéristiques de son congé de reclassement, à savoir, notamment :

- la durée et le terme du congé de reclassement ;
- les prestations du cabinet ;
- la nature des actions d'accompagnement prévues ;
- l'obligation pour le salarié de donner suite aux convocations qui lui sont adressées par le cabinet de reclassement ;
- la rémunération du salarié pendant la durée du congé de reclassement ;
- les engagements du salarié pendant la durée du congé de reclassement et les conditions de rupture de ce congé.

Le salarié disposera d'un délai de huit jours calendaires à compter de la date de sa présentation pour retourner le contrat d'adhésion dûment signé.

Si à l'issue de ce délai, le document n'a pas été signé et retourné, l'entreprise notifiera au salarié la fin anticipée du congé de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception.

- Actions de formation

Pour les salariés qui, dans le cadre d'une opportunité de reclassement clairement identifiée ou d'un projet professionnel défini avec l'Antenne Emploi, auraient besoin d'une formation spécifique, l'entreprise prendra en charge la/les formations validées par le cabinet extérieur après approbation du Comité de décision de formation (cf Chapitre 2 – Titre 2 - 5.4.3).

Les actions de formation doivent permettre l'adaptation des compétences du salarié par rapport aux compétences requises dans l'emploi de reclassement, ou l'acquisition de nouvelles compétences en cas de changement de métier ou pour l'acquisition d'un diplôme ou d'une certification.

Les actions de formation devront être réalisées pendant la durée du congé de reclassement fixée dans le cadre du présent plan (cf 3.3 ci-après).

La recherche des organismes prestataires de formation incombera à l'Antenne Emploi. Dans tous les cas, la formation devra être délivrée par un organisme de formation agréé et établi sur le territoire français.

Le Comité de décision formation examinera les devis proposés (a minima 2 devis par formation) et statuera sur le choix de l'organisme de formation et le niveau de financement pris en charge par Air France en fonction de la nature du projet et du profil du salarié.

Pour les salariés ayant un projet de création ou reprise d'entreprise, les formations spécifiques à la création d'entreprise ainsi que les formations réglementaires qui pourraient être utiles à la réussite du projet, seront financées par cette prise en charge.

L'entreprise prendra en charge le coût pédagogique des formations validées par l'Antenne Emploi. Les frais de déplacement pourront également être pris en charge, après approbation de la Direction, sur présentation de justificatifs pour des trajets en voiture ou en train.

3.3 - La durée du congé de reclassement

De manière à permettre à tous les salariés de bénéficier d'un accompagnement dans la recherche d'emploi, les parties conviennent d'une durée du congé de reclassement fixée à 10 mois, incluant la période de préavis conventionnel dont le salarié est dispensé d'exécution.

Le congé de reclassement prendra fin :

- soit au terme initialement convenu,
- dès que le salarié a une solution identifiée de reclassement, après information de l'entreprise et de l'Antenne Emploi par lettre recommandée avec accusé de réception,
- si le salarié ne respecte pas les obligations prévues dans le contrat d'adhésion au congé de reclassement.

3.4 – Statut et rémunération pendant le congé de reclassement

Le salarié sera dispensé d'activité pendant toute la durée du congé de reclassement et bénéficiera des garanties suivantes :

- Pendant la période correspondant au préavis

Le salarié percevra une rémunération basée sur l'indemnité compensatrice de préavis telle que définie par les dispositions conventionnelles. Elle sera soumise aux cotisations et contributions sociales habituelles et fiscalisée selon les dispositions légales en vigueur.

Cette période du congé de reclassement :

- donne droit à congés payés
- et est prise en compte au titre de l'ancienneté.

- Pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis

Le salarié bénéficiera d'une allocation de congé de reclassement égale à 65% du salaire mensuel brut de référence calculé sur la base de la rémunération brute mensuelle moyenne soumise aux contributions du régime général d'assurance chômage perçue au cours des 12 derniers mois précédant le mois de la date de notification du licenciement, sans pouvoir être inférieure à 85 % du SMIC.

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 la date de notification du licenciement, il sera tenu compte des 12 mois civils au cours desquels le salarié a perçu une rémunération normale, si plus favorable.

Cette allocation est assimilée à un revenu de remplacement. A ce titre, elle bénéficie de réduction de charges sociales : elle sera soumise uniquement à CSG/CRDS et aux prélèvements relatifs aux garanties frais de santé, prévoyance incapacité, invalidité, décès et retraite supplémentaire éventuellement.

L'allocation de congé de reclassement est fiscalisée selon les dispositions légales en vigueur.

Pendant la durée du congé de reclassement excédant le préavis, le salarié conserve :

- la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes de base obligatoires d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès dont il relevait antérieurement ;
- le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de reclassement ;
- le bénéfice des garanties frais de santé, prévoyance incapacité, invalidité, décès et retraite supplémentaire aux conditions de répartition des cotisations en vigueur.

Cette période de congé de reclassement 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.

En cas de maladie, le salarié continue de percevoir l'allocation de congé de reclassement, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Au terme du congé de maladie, l'intéressé bénéficie à nouveau de l'allocation de congé de reclassement si toutefois la date de fin du congé n'est pas atteinte.
Il est rappelé, en effet, que le congé maladie ne suspend pas le congé de reclassement et ne diffère pas l'échéance initialement fixée.

En revanche, et conformément à la circulaire ministérielle du 5 mai 2002, le salarié est autorisé à suspendre son congé de reclassement lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où il bénéficie d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité.

A l'expiration de ce congé, il bénéficie à nouveau du congé de reclassement pour la période qui reste à courir.

Il est rappelé que la période de congé de reclassement n'est pas assimilée à du temps de travail effectif. Dès lors, cette période du congé de reclassement excédant le préavis:

- ne donne pas droit à congés payés, jours RTT, CJT, congés ancienneté et autres congés conventionnels ou légaux,
- n'est pas prise en compte au titre de l'ancienneté.

Article 4 – Mesures d'accompagnement dans le cadre du reclassement externe

Dans le cadre du présent accord, des aides supplémentaires seront attribuées/mises en œuvre pour les salariés qui en rempliront les conditions.

4.1 – Aides à la mobilité géographique

4.1.1 - Mobilité géographique dans le cadre d'un reclassement dans un nouvel emploi

Tout salarié dont le nouvel emploi nécessite pour sa réalisation, un changement de lieu de résidence (plus de 100 km du lieu de résidence actuel), bénéficiera d'une aide financière forfaitaire de 3 000 €.

Cette aide sera majorée de 500 € au titre du conjoint non séparé, partenaire de Pacs ou concubin et de 500 € par enfant à charge. 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, sur présentation du contrat de travail et du justificatif du déménagement, dans un délai de 3 mois suivant le début du contrat de travail.

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

Le conjoint du salarié (concubin, partenaire de Pacs) pourra bénéficier d'un support méthodologique à la recherche d'emploi (atelier CV, un entraînement à l'entretien d'embauche) par un prestataire extérieur.

4.2 – Aides aux TPE/PME qui embaucheraient des salariés Air France

Les entreprises extérieures au Groupe (TPE de moins de 20 salariés/PME de moins de 250 salariés) qui embaucheraient dans les 3 mois qui suivent la fin du congé de reclassement , un salarié d'Air France dont le contrat aura été rompu dans le cadre du présent PSE, bénéficieront de la prise en charge :

- de 100% du salaire et des charges patronales de la période d'essai, pendant deux mois maximum

- d'une partie du coût de la formation d'adaptation qui serait nécessaire au nouvel emploi ou nouvel environnement de travail (le montant sera défini avec l'entreprise concernée).

Les modalités de ces prises en charge feront l'objet d'une convention entre Air France et le nouvel employeur.

4.3 - Indemnité différentielle de rémunération

En cas de reclassement externe dans un emploi offrant un niveau de rémunération inférieur à celui de son emploi précédant, à durée de travail égale, le salarié percevra une indemnité différentielle de rémunération selon les modalités suivantes.

Cette mesure prend la forme d'une aide spécifique réservée aux salariés qui retrouvent un emploi (CDI ou CDD/CTT, y compris dans le cadre d'un portage salarial) en France (métropole et DOM).

Elle est versée pour une durée maximale de 24 mois au titre d'un seul contrat conclu au plus tard 3 mois après la fin du congé de reclassement. Elle sera soumise à charges sociales et fiscalisée.

L'indemnité différentielle de rémunération correspondra à 100% de l'écart, à taux d'activité constant, et hors activité partielle, entre le salaire de référence Air France (défini comme le traitement de congés du salarié du mois précédant l'entrée en congé de reclassement ou la rupture du contrat) et le salaire mensuel brut chez le nouvel employeur.

Cette indemnité ne s'appliquera que lorsque le différentiel est au moins égal à 100€ mensuels. Elle ne pourra excéder un montant mensuel brut de 400€ et est, en tout état de cause, limitée à un montant global maximum de 9 600 €.

L'indemnité différentielle de rémunération sera versée une fois par an, au terme du 12ème mois et du 24ème mois (calculé par rapport à la date d'embauche). Cette aide cessera en cas de rupture du contrat de travail.

A chaque échéance de versement, le salarié devra transmettre à Air France les justificatifs suivants : attestation d'emploi du nouvel employeur et dernier bulletin de salaire. L'aide ne sera versée qu'après réception de ces documents.

4.4 – Aides à la création et à la reprise d'entreprise

4.4.1 - Principes

Les parties conviennent de l'opportunité de mesures destinées à aider et accompagner les salariés qui seraient amenés à créer leur propre emploi.

La création ou reprise d'entreprise ou l'exercice d'une activité libérale s'entend comme l'installation en tant qu'artisan, commerçant, prestataire de service, profession d'agriculteur, gérant de société, de PME, PMI ...

Les aides à la création ou à la reprise d'entreprise telles que définies ci-après ne seront versées que pour les activités créées ou reprises en France (métropole et DOM).

Elles ne concerneront pas les salariés qui seraient amenés à développer une entreprise déjà créée ou déjà reprise par le salarié.

4.4.2 - L'aide spécifique à la reprise ou à la création d'entreprise

Les salariés bénéficieront tout au long de la période de congé de reclassement de l'appui de consultants spécialisés pour :

- les aider à réfléchir à leur projet par une préparation personnalisée ;
- les accompagner dans les démarches administratives, juridiques, commerciales ;
- Les former sur les modalités de création et de gestion d'une entreprise.

A titre exceptionnel, l'accompagnement à la réflexion pourra être apporté à des projets dont les activités seraient créées hors de France.

Les salariés pourront être mis en contact avec l'écosystème entrepreneurial (les organismes consulaires, Pôle Emploi, banques, avocats, pépinières d'entreprises, experts comptables, réseaux de financement, ...) afin de bénéficier de conseils et de développer leur réseau nécessaire à la réalisation de leur projet.

Sera considéré comme une reprise ou création d'entreprise le projet dans lequel le collaborateur a le contrôle de la structure, à savoir :

- détenir à titre personnel au moins un tiers du capital social de l'entreprise et en être le représentant légal (dirigeant, gérant, ...)

OU

- détenir à titre personnel au moins 50 % du capital social de l'entreprise

Le salarié pourra bénéficier de la formation PASS CREA dispensée par la SODESI, ou la formation « 5 jours pour entreprendre » dispensée par les CCI, ou le Stage Préparatoire à l'Installation (SPI) dispensé par les CMA.

Les formations réglementaires qui pourraient être utiles à la réussite du projet seront soumises à la validation du Comité de Décision de Formation. En tout état de cause, les formations qualifiantes ou certifiantes nécessaires à l'exercice du nouveau métier ne seront pas prises en charge par l'entreprise.

4.4.3 - L'indemnité de création ou de reprise d'entreprise en France

En cas de création ou de reprise d'entreprise en France (y compris sous statut d'auto-entrepreneur et assimilé), une indemnité brute de 10 000 € sera versée en trois fois, de la façon suivante et dans les conditions décrites dans l'annexe 6 :

- un premier versement de 3 000 € ;
- un deuxième versement de 3 000 € ;
- un troisième versement de 4 000 €.

Le délai maximum pour bénéficier du 3ème versement est de 9 mois à compter de la rupture du contrat de travail.

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 2 000 €, versés au créateur ou repreneur d'entreprise après un an de fonctionnement de l'entreprise, sur présentation de documents l'attestant définis en annexe 6.

En cas de création ou de reprise d'une seule et même entreprise par 2 salariés ou plus partis dans le cadre du présent plan, il ne sera versé qu'une seule indemnité de création ou de reprise d'entreprise.

Article 5 – Conditions de la rupture des contrats

5.1 – Indemnité de licenciement

Les salariés percevront au terme du congé de reclassement l'indemnité de licenciement selon le barème défini dans la Convention d'entreprise Air France ou l'indemnité de la CCNTA si elle se révélait plus avantageuse (Cf Annexes 2 et 3).

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

Il est précisé que les éventuelles périodes de temps partiel thérapeutique sont assimilées à du temps plein (au sens taux d'activité du salarié avant le temps partiel thérapeutique) pour le calcul du taux d'activité sur la carrière.

La durée du congé de reclassement excédant la durée du préavis n'est pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement.

En outre, l'allocation versée pendant le congé de reclassement n'est pas prise en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement.

Conformément aux dispositions en vigueur, l'indemnité de licenciement et ses majorations éventuelles (aides à la création/reprise d'entreprise, aide à la mobilité géographique) bénéficieront des dispositions applicables aux indemnités versées dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

5.2 - La priorité de réembauche

Les salariés licenciés bénéficieront d'une priorité de réembauche pendant une durée de deux ans à compter de la date de rupture définitive de leur contrat de travail, s'ils manifestent au cours de la première année de ce délai leur désir d'user de cette priorité.

La priorité de réembauche concerne les postes compatibles avec la qualification du salarié et ceux qui correspondraient à une nouvelle qualification acquise après la rupture du contrat de travail, sous réserve cependant que les salariés informent la Direction des ressources humaines de cette nouvelle qualification.

5.3 – Portabilité des garanties de frais de santé et de prévoyance

Les salariés se verront proposer le maintien de la couverture sociale complémentaire de prévoyance et frais de santé dans le cadre des dispositions légales.

CHAPITRE 4 - MESURE OUVERTE A TOUS LES SALARIES PERSONNEL AU SOL DE L'ENTREPRISE

Les parties conviennent de la possibilité pour les salariés nés entre le 1er janvier 1952 et le 31 décembre 1954, quittant l'entreprise dans le cadre d'une mise à la retraite et dont le préavis débuterait entre le 1er janvier 2021 et le 1er novembre 2021 de bénéficier d'une dispense totale ou partielle d'exécution de ce préavis.

La demande devra être faite auprès du manager et du RRH.

CHAPITRE 5 - DISPOSITIONS FINALES

Titre 1 – Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés Personnel au Sol dans les conditions prévues par chaque article.

Titre 2 – Date d'application

Le présent accord prendra effet à compter du jour suivant la fin favorable du processus d'homologation/validation par la DIRECCTE centralisatrice (UD93).

Il est conclu pour une durée déterminée liée à l'application des mesures du PSE ; il cessera ainsi de produire tout effet à compter du 1er novembre 2022, sauf durées d'application différentes prévues par le texte (ex : le départ à la retraite différé à l'issue du DFC, les mesures d'incitation à la mobilité interne et au reclassement, l'indemnité différentielle de rémunération, les différentes aides liées à la création/reprise d'entreprise dont le versement pourra intervenir au-delà de cette date d'application).

Titre 3 – Adhésion

Conformément aux dispositions légales applicables, toute organisation syndicale représentative du personnel au sol au niveau de l'entreprise, 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.

Titre 4 – Révision

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 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.

Titre 5 – Publicité et dépôt légal

Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.

Il sera transmis pour validation à l'Administration.

Les salariés seront informés par voie d'affichage électronique.

Il sera déposé auprès de la DIRECCTE de Seine-Saint-Denis et du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Fait à Roissy en 3 exemplaires originaux, le 24 SEP. 2020

Pour la Société Air France

Patrice TIZON
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales Représentatives Sol

Pour la CFDT

C Dewolfine

Avec lettre de réserves

Pour Force Ouvrière

Pour la CFE-CGC

Avec lettre de réserves
B. GARBIS

Pour l'UNSA Aérien

ANNEXES

Annexe 1 – 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

Annexe 2 – Barème d'indemnité de licenciement prévu par la Convention d'entreprise du personnel au sol

nb années	fraction	cumul
1	0,25	0,25
2	0,33	0,58
3		0,91
4		1,24
5		1,57
6	0,5	2,07
7		2,57
8	0,65	3,22
9		3,87
10		4,52
11	1,15	5,67
12		6,82
13		7,97
14		9,12
15		10,27
16		11,42
17		12,57
18		13,72
19	0	13,72
20		13,72
21	1	14,72
22		15,72
23		16,72
24		17,72
25		18,72
26		19,72
27		20,72
28		21,72
29		22,72
30		23,72
31		24
PLAFOND		

Convention PS, Titre 2, chapitre 4, article 3.4.

La base de calcul de l'indemnité de licenciement est égale 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, diminuée éventuellement de l'indemnité provisoire de logement ou de l'aide au logement.

Annexe 3 – Barème d'indemnité de licenciement prévu par la Convention Collective Nationale du Transport Aérien

	Cadres moins de 50 ans		Cadres 50 à 55 ans	Cadres de + de 55 ans	Autres salariés	
nb années	fraction	cumul	cumul	cumul	fraction	cumul
1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
2		0,4	0,4	0,4		0,4
3		0,6	0,6	0,6		0,6
4		0,8	0,8	0,8		0,8
5		1	1	1		1
6	0,4	1,4	1,4	1,4	0,4	1,4
7		1,8	1,8	1,8		1,8
8		2,2	2,2	2,2		2,2
9		2,6	2,6	2,6		2,6
10		3	4	5		3
11	0,8	3,8	4,8	5,8	0,6	3,6
12		4,6	5,6	6,6		4,2
13		5,4	6,4	7,4		4,8
14		6,2	7,2	8,2		5,4
15		7	8	9		6
16	1	8	9	10	0,8	6,8
17		9	10	11		7,6
18		10	11	12		8,4
19		11	12	13		9,2
20		12	13	14		10
21		13	14	15	1	11
22		14	15	16		12
23		15	16	17		13
24		16	17	18		14
25		17	18	19		15
26		18	19	20		16
27		18	19	20		17
28 et +		18	19	20		18

CCNTA, Article 20, Texte principal

L'indemnité de licenciement est calculée par rapport au 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis. 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.

Annexe 4 – Dispositifs d'accompagnement à la mobilité géographique

1 – Aides à la mobilité géographique en cas de changement de bassin d'emploi

1.1 – Voyage de pré-affectation

Le salarié inscrit dans une mobilité géographique nécessitant un changement de lieu de résidence habituelle et familiale bénéficiera d'un voyage de pré-affectation pour découvrir et se familiariser avec son nouveau cadre de vie (recherche de logement, scolarité, environnement professionnel et social, ...).

Le déplacement s'effectue aux conditions suivantes :

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

1.2 – Voyage pour rejoindre sa nouvelle affectation

Le salarié inscrit dans une mobilité géographique nécessitant un changement de lieu de résidence habituelle et familiale a droit au transport aux frais de la Compagnie.

Le billet délivré est un billet S1 pour le salarié et les membres de sa famille à charge qui accompagnent le salarié dans son nouveau lieu d'affectation.

Le transport des bagages est pris en charge par la Compagnie dans la limite du poids autorisé.

Les frais de transport des véhicules personnels sont à la charge des propriétaires.

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

Un délai de route peut être accordé par son service d'origine pour lui permettre d'acheminer son véhicule personnel à son nouveau lieu d'affectation.

1.3 – Indemnité Provisoire de Logement

L'indemnité provisoire de logement est destinée à couvrir forfaitairement et temporairement les frais supplémentaires d'hébergement supportés par le salarié muté

et qui, dans l'attente de trouver un logement définitif, est contraint de se loger à l'hôtel ou en meublé.

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

Cette indemnisation est de :

- 100 % des frais réels durant les trois premiers mois ;
- 80 % au-delà de trois mois et dans la limite d'une période totale de 6 mois lorsque la famille ne peut rejoindre le salarié en cours d'année scolaire.

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

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

1.4 – Aide au déménagement

La Compagnie prend en charge le transport du mobilier des salariés contraints de changer leur résidence habituelle et familiale. Le déménagement doit intervenir dans l'année qui suit la mobilité géographique.

Les frais de déménagement (frais de transport, main d'œuvre, camionnage, assurance) sont directement pris en charge par l'entreprise après validation du devis par la Compagnie (un accord cadre est conclu avec une entreprise de déménagement afin de bénéficier de tarifs préférentiels).

Le salarié reste responsable de l'organisation et de la préparation de son déménagement.

Le salarié inscrit dans une mobilité géographique nécessitant un changement de lieu de résidence habituelle et familiale bénéficie d'un congé pour déménagement d'une durée de deux jours ouvrés, conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale du Transport Aérien.

Une indemnité complémentaire de déménagement de 22 500 € majorée de 2 000 € pour le conjoint et par personne à charge au sens fiscal est versée lorsque les conditions cumulatives suivantes sont réunies:

- Quand le nouveau lieu de travail est séparé de plus de 100 km de l'ancien lieu de travail

- Quand le salarié déménage, dans les 12 mois de la mutation, pour s'installer dans un rayon de 45 km de son nouveau lieu de travail

En cas de double mutation (salarié + conjoint) cette prime n'est versée qu'une fois.

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.

En cas de mutation promotionnelle, l'indemnité complémentaire de déménagement est diminuée du montant du forfait de mobilité vers la région parisienne (§7 du chapitre 2 Mutations en France métropolitaine du titre 5 Mutations de la Convention PS).

Une indemnité de non-déménagement est accordée au salarié soit lorsque la Compagnie n'accepte pas le transport du mobilier, soit lorsque le salarié renonce à faire effectuer son déménagement ou l'effectue par ses propres moyens.

Pour avoir droit à cette indemnité, le salarié doit être réputé vis-à-vis de la Compagnie avoir son mobilier au lieu qu'il quitte du fait de la mutation.

L'indemnité est alors égale à 100% du montant de l'indemnité de changement de résidence (article 3.1.5 suivant) tel qu'il ressort de la situation de famille de l'intéressé.

1.5 – Indemnité de changement de résidence

L'indemnité de changement de résidence est destinée à couvrir forfaitairement les frais accessoires d'installation occasionnés par une mutation (perte de loyer, dépenses immédiates d'installation, taxis, etc...).

Le montant de l'indemnité de changement de résidence est fixé en fonction de la situation de famille de l'intéressé.

	Salarié se déplaçant seul/veuf/divorcé/séparé	Couple marié, en concubinage ou pacsé
Sans enfant	1450€	1900€
Un enfant à charge*	1900€	280€ par enfant à charge
Plus d'un enfant à charge*	280€ par enfant en sus	

Au titre du présent plan, ces montants seront majorés de 50%.

L'indemnité de changement de résidence n'est pas due lorsque le salarié, à l'occasion d'une mutation, rejoint le domicile occupé par sa famille à charge.

1.6 – Indemnité de mobilité vers l'Ile de France

Le salarié en mobilité vers l'Ile de France bénéficiera d'une indemnité de mobilité pour faciliter la location ou l'acquisition d'un nouveau logement et afin de participer

forfaitairement au financement du différentiel de coût du logement entre la Province et l'Ile de France.

La base de calcul, soumise à cotisations sociales et fiscalisée, est de 1 000 euros mensuels. Elle sera majorée de 10 % pour le conjoint et 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.

L'indemnité sera versée à compter de la date du déménagement, selon les modalités suivantes :

- 12 premiers mois : 100 %
- du 13ème au 24ème mois : 50 %

A la demande du salarié, cette indemnité pourra être versée en une fois, à la date de son déménagement.

En cas de départ de l'entreprise ou de retour en Province à l'initiative du salarié pendant la durée du versement de l'indemnité, le salarié remboursera les mensualités versées par avance.

En cas de double mutation, cette indemnité forfaitaire n'est versée qu'une seule fois.

Cette indemnité forfaitaire ne se cumule pas avec le « Forfait de Mobilité vers la Région Parisienne ». Si les conditions sont réunies, la plus favorable des deux indemnités est versée.

1.7 – Aide à la recherche d'emploi du conjoint

L'emploi du conjoint étant un élément essentiel dans la décision et la réussite de la mobilité, l'entreprise mettra à la disposition du conjoint du salarié concerné les services d'un cabinet spécialisé dans l'aide à la recherche d'emploi implanté sur le site concerné. Cet accompagnement sera proposé au conjoint du salarié en mobilité Province vers Paris ou en mobilité du sud vers le nord de la Région Parisienne.

Il débutera en fonction du souhait du conjoint du salarié, entre le moment où la date de la mutation est définie et un an après celle-ci.

D'une durée de 6 mois maximum, cet accompagnement couvrira aussi bien la recherche d'un nouvel emploi dans le secteur privé que dans le secteur public. Un accompagnement à la création d'entreprise pourra également être mis en place.

Pour une mobilité pour un site de Province, si le conjoint est également salarié de l'entreprise, la Direction s'efforcera de trouver des possibilités de mobilité des deux conjoints sur le même site.
Pour une mobilité vers l'Ile de France, si le conjoint du salarié est également salarié de l'entreprise, l'entreprise s'engage à lui trouver un poste en Ile de France.

1.8 – Appui à la recherche de logement et d'école

Les parties signataires conviennent de l'importance d'aider les salariés à trouver un logement proche de leur nouveau lieu de travail et de mobiliser les moyens disponibles au titre du 1% logement.

Par ailleurs, le prestataire retenu par l'entreprise est missionné pour l'aide à la recherche de logements et la recherche d'écoles.

2 – Aides à la mobilité géographique au sein du même bassin d'emploi

2.1 – Indemnité de changement de lieu de travail

Le salarié ayant accepté une mobilité avec un changement de lieu de travail au sein du même bassin d'emploi :

- au sein d'une même ville,
- d'une ville à son aéroport (et inversement),
- entre aéroports desservant la même ville,
- à l'intérieur de la Région Parisienne,
- à l'intérieur d'une même agglomération,

qu'il y ait ou non changement de domicile, perçoit une indemnité de changement de lieu de travail, versée en une seule fois, à la date d'affectation.

Le montant est fonction des kms supplémentaires que le salarié devra effectuer (détail en annexe de la convention d'entreprise PS) et sera majoré de 10%.

2.2 – Aide spécifique pour favoriser la mobilité du sud vers le nord de la Région Parisienne

Le salarié ayant accepté une mobilité du sud vers le nord de la Région Parisienne bénéficiera des mesures suivantes:

<u>En cas de non déménagement</u>

- le plafond des Indemnités Kilométriques Voiture est porté à 120 Km aller/retour pour une durée de 24 mois à partir de la date de mutation.
- Au-delà, les maxima en vigueur seront appliqués.

<u>En cas de déménagement</u>

- l'ICR est versée : le salarié doit déménager dans un délai d'un an suivant son changement d'affectation, dans un logement qui le rapproche de son nouveau lieu de travail d'au moins 1/3 de la distance initiale (distance que le salarié aurait à parcourir s'il conservait son ancien domicile) et si le nouveau trajet domicile/lieu de travail est inférieur au plafond kilométrique prévu (hors déplafonnement)
- Complément forfaitaire de l'ICR (telle que définie à l'article 3.1.5) de 10 000€ majorée de 1 000 € pour le conjoint et par enfant à charge. 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.
- En cas de double mutation (salarié + conjoint) cette majoration n'est versée qu'une fois.

Annexe 5 – Dispositifs d'accompagnement de baisse des majorations horaires ou des primes métiers

1 – Indemnité Provisoire d'Accompagnement des Pertes de Primes liées à l'Emploi (IPAPPE)

Dans le cadre du présent Plan, l'entreprise s'engage à accompagner les mobilités vers un nouveau poste, entraînant une perte de rémunération liée à l'emploi d'accueil.

Ce dispositif prend la forme d'une prime compensatrice individuelle résorbable, appelée IPAPPE (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 12 mois), l'IPAPPE compense la perte de rémunération au titre des primes liées à l'emploi définies ci-après.

Elle est ainsi :

- égale à la différence des primes fixes et variables liées à l'emploi, telles que définies par la convention d'entreprise PS, avant et après changement d'emploi ; pour ce calcul, les primes variables sont calculées sur la base du total de l'année civile précédente, divisé par 12,
- non indexée sur les augmentations des primes liées à l'emploi,
- réduite à due proportion en cas de récupération de nouvelles primes, d'augmentation générale et de l'effet ancienneté.

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

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

Dans le cadre du présent Plan, un dispositif temporaire d'accompagnement des pertes de sujétions horaires liées à une mobilité vers un nouveau poste sera appliqué.

Il prend la forme d'une prime spécifique d'écart, appelée IPACH (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 (réalisé sur l'année précédant l'entrée dans le dispositif) 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.

Au cours de la durée du dispositif, si le taux de sujétion théorique évolue, le montant de la prime est recalculé automatiquement et, le cas échéant, peut même devenir égal à zéro.

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.

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 de versement du résultat du calcul décrit ci-dessus. Au cours de cette période, la prime sera résorbée de l'effet des augmentations générales et de l'effet d'ancienneté.
- A l'issue de cette période, l'écart résiduel éventuel sera résorbé de façon dégressive sous forme d'un biseau mensuel.

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%	36 mois (soit 24 mois « fixe » + 12 mois de biseau)
Plus de 10%	48 mois (soit 36 mois « fixe » + 12 mois de biseau)

Annexe 6 - Les aides à la création ou reprise d'entreprise

1. Statuts

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

1.1- Les statuts considérés comme de la création/reprise d'entreprise

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)
- Entreprise individuelle à Responsabilité Limitée (EIRL)
- Statut auto entrepreneur

1.2- Les statuts qui ne sont pas considérés comme de la création/reprise d'entreprise :

- 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 de 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 au dispositif (sous réserve de respecter les critères d'éligibilité énoncés ci-dessus).

3- Niveau de contrôle pour la création/reprise/ développement en société

- Détenir à titre personnel au moins 50 % du capital de l'entreprise.

ou

- Détenir à titre personnel au moins un tiers du capital social de l'entreprise et en être le représentant légal (dirigeant, gérant, ….)

Modalités et conditions des versements des aides à la création/reprise d'entreprise et justificatifs nécessaires

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

Pour les auto-entrepreneurs et entreprises individuelles créées ou reprises en France – personnes physiques (3 versements):

- **Un premier versement** à la création de l'entreprise sur présentation du certificat d'inscription au répertoire SIRENE

  Délai maximum de présentation du justificatif : 2 mois à compter de la fin du congé de reclassement ou sortie effective de l'entreprise

- **Un deuxième versement**
  - Pour les auto-entrepreneurs : à la présentation du double de la première déclaration d'activité au RSI mentionnant le chiffre d'affaire (minimum 200 euros)
  - Pour EI ou EIRL: à la présentation d'une situation mentionnant le chiffre d'affaire (minimum 200 euros HT) certifié par un organisme agréé (CGA, Expert-Comptable,...)

  Délai maximum de présentation des justificatifs : 6 mois à compter de la fin du congé de reclassement ou sortie effective de l'entreprise

- **Un troisième versement**
  - Pour les auto-entrepreneurs : à la présentation du double de la deuxième déclaration d'activité au RSI mentionnant le chiffre d'affaire (minimum 500 euros)
  - Pour EI ou EIRL: à la présentation d'une deuxième situation mentionnant le chiffre d'affaire (minimum 500 euros HT) certifiée par un organisme agréé (CGA, Expert-Comptable,...)

  Délai maximum de présentation des justificatifs : 9 mois à compter de la fin du congé de reclassement ou sortie effective de l'entreprise

Pour les sociétés créées ou reprises en France – 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 et le récépissé d'immatriculation pour les entreprises individuelles

  Délai maximum de présentation des justificatifs : 6 mois à compter de la fin du congé de reclassement ou sortie effective de l'entreprise

- **Un deuxième versement** à la présentation de l'attestation délivrée par un organisme agréé (CGA, Expert-Comptable,...) mentionnant un chiffre d'affaire (minimum 500 euros HT)

- **Un troisième versement** à la présentation d'une deuxième attestation délivrée par un organisme agréé (CGA, Expert-Comptable,...) mentionnant un chiffre d'affaire (minimum 1000 euros HT)

  Délai maximum de présentation des justificatifs : 9 mois à compter de la fin du congé de reclassement ou sortie effective de l'entreprise

- **Un quatrième versement** à la présentation du double de la liasse fiscale du premier exercice certifiée conforme par un organisme agréé (expert-comptable, CGA, ...)

  Délai maximum : 3 mois après la date d'anniversaire (soit 12+3 =15 mois) de la création d'entreprise

Pour les sociétés créées en 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 maximum de présentation des justificatifs : 6 mois à compter de la fin du congé de reclassement ou sortie effective de l'entreprise

Annexe 7 – Définition des bassins d'emploi

Bassin	Départements		
Est	Bas Rhin	Haut Rhin	
Nord	Ile De France (*)	Nord	Somme
Nord-Ouest	Finistère	Ille Et Vilaine	Loire Atlantique
Ouest	Gironde	Pyrénées Atlantiques	
Sud-Ouest	Haute Garonne		
Centre	Rhône	Puy De Dôme	
Sud Est	Alpes Maritimes	Var	
Corse	Corse Du Sud	Haute Corse	
Sud	Bouches Du Rhône	Hérault	Var
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.

Annexe 8 – Liste des postes disponibles au sein du Groupe Air France pour les salariés concernés par les critères d'ordre, selon leurs compétences et qualifications, et à hauteur des besoins des secteurs d'accueil

Intitulé du poste	Site	Niveau
Agent/Technicien service au client	Hub CDG	N2/N3
Leader service au client	Hub CDG	N4
Agent Traitement Avion	Hub CDG	N2
Technicien Zone Avion	Hub CDG	N3
Responsable Opérations Piste	Hub CDG	N4
Technicien Masse et Centrage	Hub CDG	N3
Technicien Support Masse et Centrage	Hub CDG	N4
Technicien Support Coordination	Hub CDG	N3
Technicien de Coordination Centralisée	Hub CDG	N4
Référent Opérationnel	Hub CDG	N4
Assistant Gestion de Flux Bagages	Hub CDG	N2
Pilote Trieurs Bagages	Hub CDG	N3
Gestionnaire Trieurs Bagages	Hub CDG	N4
AMDE Exploitation	Hub CDG	N5
Conseillers de vente	CRC MTL/Province	N2/N3/N4
PNC	CDG	

Annexe 9 – Périmètre d'application des critères d'ordre définis au Titre 4 du Chapitre 1

Les critères d'ordre qui doivent être appliqués aux salariés relevant d'une même catégorie professionnelle (telle qu'explicitée par le document unilatéral*) afin de déterminer les salariés concernés par un changement d'affectation au sein de leur bassin d'emploi ou une offre de reclassement interne et le cas échéant, par un départ contraint, s'appliquent au sein de chaque site suivant de l'établissement Exploitation Court Courrier :

- ORY/CDG
- LYS
- AJA
- BIA
- MLH
- SXB
- NTE
- BOD
- MPL
- MRS
- NCE
- TLN
- TLS

*** Extrait du titre 1 du chapitre 2 du document unilatéral**

« Les catégories professionnelles regroupent l'ensemble des salariés qui exercent des fonctions de même nature, supposant une formation professionnelle commune. Il s'agit de salariés pouvant se remplacer immédiatement ou après une période courte d'adaptation ou de formation.

L'entreprise a défini des catégories professionnelles correspondant à son organisation.

Elles sont définies en référence aux macros activités et champs d'activité figurant dans le système d'information (cf tableaux 5 et 5bis). »

Monsieur Patrice TIZON
DG. DP – Direction Générale Ressources Humaines
Directeur Général Adjoint
Roissy – Siège

Roissy, le 24 septembre 2020

57/20/ChD

Lettre de réserve annexée à l'accord sur le plan de sauvegarde de l'emploi intégrant un plan de départs volontaires personnel au sol

La CFDT Groupe Air France tient à rappeler, par cette lettre de réserve, son opposition à l'utilisation des départs et des mobilités contraints. Si nous ne nions pas l'impact de la crise sanitaire sur nos activités, pour la CFDT, cette crise ne doit pas être une opportunité pour accélérer et multiplier les projets de transformation avec pour conclusion inéluctable des licenciements, des mutations contraintes pour celles et ceux qui ne pourraient pas accepter un départ volontaire ou des externalisations d'activité qu'elles soient « offshore » ou « Near shore » avec comme objectif un dumping social inacceptable.

Ce PSE mis en place unilatéralement par la Direction ne répond en rien à la nécessité absolue de réinventer le Groupe Air France autour de ses trois flottes que sont Air France, HOP et Transavia. Ce PSE accélère d'un côté une vision étriquée ne reposant que sur l'attrition de notre réseau domestique sous couvert de pertes financières et de l'autre la recherche d'économie au travers l'externalisation de pans entiers de fonctions transverses. En se donnant du temps, la CFDT Groupe Air France considère être en mesure de trouver des solutions par la négociation.

Des dispositifs existent pour aider à traverser la crise et préparer l'avenir, notamment l'activité partielle longue durée (APLD). Son objectif est de préserver l'emploi pour aider l'entreprise à maintenir ses capacités productives et les savoir-faire essentiels au redémarrage en se donnant du temps pour travailler sur le traitement en escale, la maintenance et la commercialisation des vols Transavia mais aussi la transformation des métiers liée aux nouvelles technologies.

Cependant, la CFDT Groupe Air France malgré le refus dogmatique d'abandonner la possibilité de recourir à des licenciements, s'est pleinement inscrite dans la recherche d'améliorations des mesures d'accompagnement. A ce titre notre signature traduit notre volonté de renforcer l'accompagnement de tous les salariés concernés en améliorant significativement les mesures dans le strict respect du volontariat.

Nous regrettons par ailleurs que la Direction n'ait pas souhaité accéder à notre demande de mise en place d'une mesure de temps partiel aidé : par ce choix la Direction démontre son renoncement et son unique volonté de diminuer la masse salariale en supprimant des emplois, sans aucune autre volonté de trouver d'autres méthodes et moyens de réduire les soi-disant écarts de compétitivité.

SPASAF
Roissypole Le Dôme
6 rue de la Haye - BP 10909 Tremblay en France
95731 ROISSY CH de GAULLE Cedex
Tél. 01 41 56 04 83/84 - Fax 01 41 56 04 98
Email : contact@cfdtaf.org

Pour la CFDT Groupe Air France SPASAF
Christophe Dewatine
Secrétaire général

SYCAD-D 2020_054

Monsieur Patrice TIZON

Directeur Général des Ressources Humaines

Objet : Réserves Accord PDV-PSE 2020

Monsieur Le Directeur,

Suite à la décision unilatérale de l'entreprise d'engager un PDV/PSE, des négociations sur les mesures d'accompagnement de ce plan ont été menées depuis 2 mois.

Au travers de sa signature, la CFE-CGC valide des points essentiels permettant d'étendre largement l'accès aux départs volontaires des salariés de tous secteurs souhaitant quitter l'Entreprise.

La Direction ayant refusé de séparer les modalités PDV de celles du PSE s'adressant au seul périmètre du Court-courrier, la CFE-CGC réaffirme au travers de cette lettre de réserve et comme cela est bien précisé dans le préambule de l'accord, **son opposition catégorique à tout départ contraint au sein de l'établissement Court-courrier.**

Le Plan de Départ Volontaire s'appuie sur une circonstance conjoncturelle ayant une conséquence structurelle devant aider Air France à survivre.

Le dispositif de l'APLD en cours de négociation devrait garantir le niveau des emplois nécessaires à la reprise sur une durée déterminée et permettre d'exclure tout recourt à des licenciements durant sa durée d'application de 36 mois.

Pour la CFE-CGC, ce délai semble légitime et responsable car il s'appuiera sur le nombre effectif de départs dans le cadre du Plan de Départ Volontaires et ce, dans chaque secteur de l'Entreprise, permettant ainsi d'identifier toutes les opportunités de postes pouvant être proposés aux salariés du Court- courrier.

L'application du chômage partiel longue durée à venir et la reprise économique laisseront aussi le temps nécessaire pour négocier par exemple, la reprise d'activité Transavia par les salariés d'Air France dans les escales de provinces, le traitement d'activités en back-office ou en télé-travail.

Je vous remercie et vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

Bernard GARBISO

Secrétaire Général CFE-CGC

Copie : Romain Raquillet DP.GD