

**ACCORD SUR LES MESURES  
D'ACCOMPAGNEMENT ET LES MESURES  
COMPLEMENTAIRES DU PROGRAMME DE  
REDUCTION DES EFFECTIFS PNC FONDE SUR LE VOLONTARIAT**

DL F.R. RD  
C.R.P. X3  
YD J.

## Préambule

Après 3 réunions de concertation avec les organisations syndicales représentatives en janvier et février 2014, la Direction Générale d'Air France a présenté, pour information en vue d'une consultation ultérieure, le 6 mars 2014 au Comité Central d'Entreprise et le 24 mars au Comité d'Etablissement Exploitation Aérienne, un projet de réduction des effectifs PNC fondé sur le volontariat s'inscrivant dans le cadre d'un PSE. Ce projet incluait, notamment, un chapitre 2 définissant les mesures d'accompagnement envisagées et des mesures complémentaires.

Ces mesures d'accompagnement telles que présentées comportaient déjà des améliorations et différences extrêmement significatives par rapport aux mesures retenues pour le précédent plan (éligibilité étendue à tous les PNC, allongement de durées de congés de reclassement, aide à la mobilité géographique dans le cadre d'un projet de salariat, création de l'aide à la réinsertion professionnelle des PNC non cadres dans le cadre d'un reclassement immédiat, aide à la compensation d'un éventuel différentiel de salaire dans le cadre d'un reclassement externe).

Une négociation en vue d'améliorer les dispositions de ce plan de réduction des effectifs a été ouverte et s'est déroulée à l'occasion de 3 réunions de négociation au cours du mois de mars 2014.

Cette négociation a abouti au présent accord qui 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 permet d'améliorer encore les mesures, notamment en améliorant les mesures d'accompagnement et certaines mesures complémentaires.

Le besoin de réduction de ressources défini dans ce plan de réduction des effectifs PNC s'établit à 700 équivalent temps plein, ce qui correspond à l'offre maximale du Plan de Réduction des Effectifs, départs définitifs et temporaires compris. Un minimum de 200 départs temporaires est recherché.

## **CHAPITRE 1 - MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU PDV**

### **TITRE 1 - LES PRINCIPES DU PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES**

#### **Article 1 - Champ d'application**

Le présent plan de départs volontaires et les mesures qui lui sont associées concernent les PNC présents payés pendant la période d'ouverture du plan, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée Air France, affectés sur le territoire métropolitain.

#### **Article 2 - Calendrier des départs**

Le calendrier des départs (départ effectif ou entrée en congé de reclassement) sera programmé entre le 30 septembre 2014 et le 31 décembre 2014 en fonction des dates de mise en œuvre des projets d'organisation pour les départs volontaires dans le cadre d'un projet professionnel ou personnel et des dates d'acquisition de la retraite à taux plein pour les départs en retraite.

L'entrée en congé de reclassement se fera le lendemain de la date prévue par la convention de rupture amiable et interviendra, en tout état de cause, au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Le recueil du volontariat s'effectuera en trois phases entre le 27 juin 2014 et le 28 novembre 2014.

Le calendrier d'ouverture du plan de départs volontaires sera programmé entre le 27 juin 2014 et le 31 décembre 2014.

#### **Article 3 - Périmètre et Eligibilité**

##### **3.1 - Définition du périmètre du Plan de Départs Volontaires**

Le Plan de Départs Volontaires concerne l'ensemble des PNC affectés sur le territoire métropolitain.

##### **3.2 - Conditions d'éligibilité**

Est éligible l'ensemble des PNC affectés sur le territoire métropolitain.

#### **Article 4 - Les différentes étapes du plan**

Le calendrier ci-dessous figure à titre indicatif en tant que calendrier cible.

- Concertation avec les organisations syndicales  
28 janvier, 5 février, 10 février 2014
- 1<sup>ère</sup> réunion d'Information en vue de la Consultation du CCE  
6 mars 2014
- Information en vue de la Consultation du CE  
24 mars 2014
- Réunions de négociations avec les organisations syndicales représentatives

F.R  
13  
YD  
COP

5 mars, 12 mars, 18 mars 2014

- Information et Consultation du CE sur le projet d'accord majoritaire

4 avril 2014 (commission le 28 mars)

- 2ème réunion d'Information et Consultation du CCE

24 avril 2014 (commission le 14 avril)

- Transmission à l'administration pour validation de l'accord majoritaire/homologation du document unilatéral

Fin avril 2014

- Information et Consultation du CE

28 avril 2014

- Fin du délai de validation/homologation de l'Administration

Mi-mai / Fin mai 2014

- Campagne d'information des PNC concernés  
Du 2 juin au 28 novembre 2014

- Recueil des candidatures des PNC volontaires en 3 phases

Phase 1 : du 27 juin au 29 août 2014 pour un départ entre le 30 septembre 2014 et le 31 décembre 2014

Phase 2 : du 1<sup>er</sup> septembre 2014 au 31 octobre 2014 pour un départ entre le 30 novembre 2014 et le 31 décembre 2014

Phase 3 : du 3 novembre 2014 au 28 novembre 2014 pour un départ le 31 décembre 2014

- Pour chacune des trois phases :

Etude des dossiers de candidature des PNC volontaires, élaboration des bilans

Réponses d'acceptation, de mise en attente ou de refus des candidatures

- Mise en œuvre des départs entre le 30 septembre 2014 et le 31 décembre 2014 (entrée en congé de reclassement au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2015)

## **Article 5 - Recueil des candidatures des PNC volontaires**

### **5.1 - Organisation**

Le recueil des candidatures des PNC volontaires sera organisé en trois phases. Un bilan sera effectué à l'issue de chacune de ces phases.

DL F.R.  
13  
0000  
8

## 5.2 – Recueil des candidatures des PNC volontaires

L'entreprise définit un calendrier, une méthode et des priorités permettant de répondre avec le plus d'efficacité possible aux demandes des PNC, en respectant les objectifs de réduction des effectifs, en fonction :

- des contraintes de la production,
- et du type de mesure sollicitée (départ volontaire en vue d'une liquidation de la retraite du régime général, projet professionnel ou personnel).

La comptabilisation des volontaires potentiels sera faite au fur et à mesure de la réception des dossiers par le cabinet extérieur qui rassemblera les éléments d'information complémentaire sur les projets professionnels ou personnels des PNC volontaires.

Les candidatures seront classées et priorisées par ancienneté compagnie croissante.

Un bilan des candidatures sera effectué après chaque phase de recueil. Tout dossier incomplet ne sera pas pris en compte.

Le dossier complet comprend les pièces suivantes :

- le dossier de candidature Altedia ou Sodesi signé par le consultant et le PNC
- le relevé CNAV et/ou le relevé CRPNPAC le cas échéant,
- et pour les PNC qui conditionneraient leur adhésion au plan à l'information sur le niveau de prise en charge de la formation, le dossier de demande de financement de formation validé par le Comité de Décision de Formation.

## **TITRE 2 - LES STRUCTURES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SUIVI**

La structure d'accompagnement sera composée :

- d'une équipe Projet Interne,
- d'un Comité de Validation,
- d'un Comité de Décision de Formation,
- de Cabinets Extérieurs,
- d'une Commission de Suivi.

### **Article 1 - L'équipe Projet**

Une équipe Projet Interne sera composée de deux membres de la DRH PN.

### **Article 2 - Le Comité de Validation**

Le Comité paritaire de Validation sera composé :

- de son Président, DRH PN, disposant de 2 voix,
- du DRH PNC et du Chef de projet, avec chacun 1 voix,
- de 1 membre désigné par organisation professionnelle représentative signataire du présent accord, avec chacun une voix.

La mission du Comité de Validation :

- Arbitrage sur le traitement de situations particulières, sur sollicitation des bureaux d'accueil PDV PNC,
- Examen du bilan final et validation des éventuelles décisions à prendre.

Les consultants représentant les cabinets extérieurs seront chargés de présenter les dossiers au Comité de Validation.

### **Article 3 - Les cabinets extérieurs**

#### **3.1 - La SODESI**

La SODESI sera chargée d'accompagner les PNC candidats à la création ou reprise d'entreprise.

#### **3.2 - Cabinets extérieurs**

- 1) Le cabinet spécialisé dans l'aide à la reconstitution de carrières et évaluations des pensions de retraite a été choisi,
- 2) Le cabinet spécialisé dans l'accompagnement des PNC et la mise en oeuvre du plan de départs volontaires a été choisi. Son rôle et sa mission sont définis ci-dessous.

### **Article 4 - Mise en place de bureaux d'accueil PDV PNC**

Les bureaux d'accueil PDV PNC seront organisés et animés par le ou les cabinets extérieurs choisis.

Destinés à accompagner chaque PNC individuellement, les bureaux d'accueil PDV PNC seront à même de fournir toute information nécessaire à la construction et à l'accompagnement de tout

*[Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including "F.R.", "X3", and "YD"]*

projet rentrant dans le cadre du Plan de Départs Volontaires. A la demande des PNC candidats potentiels, ils approfondiront les démarches nécessaires à l'élaboration du projet de départ volontaire. Si le projet est confirmé, ils orienteront les PNC vers les interlocuteurs ou les structures appropriés en interne ou en externe.

Les bureaux d'accueil PDV PNC fonctionneront à compter du 27 juin 2014 et jusqu'au 28 novembre 2014.

Ils interviendront en quatre temps :

- Campagne d'information des PNC,
- Recueil et traitement des candidatures,
- Accompagnement, orientation des PNC dans leurs projets de reclassement externe,
- Accompagnement individualisé dans le cadre du congé de reclassement par les consultants des cabinets extérieurs.

Le but des bureaux d'accueil PDV PNC est de permettre au PNC de retrouver, dans les meilleurs délais, une activité qui lui convienne et dans laquelle il dispose des meilleures chances de succès.

Les bureaux d'accueil PDV PNC, pilotés par l'équipe Projet, auront pour mission de :

- Répondre en toute confidentialité aux questions ;
- Informer collectivement et/ou individuellement sur le déroulement de la procédure et sur les mesures d'accompagnement prévues ;
- Accompagner les PNC dans la mise en œuvre de leur projet personnel de volontariat au reclassement externe ;
- Orienter les candidats :
  - o vers la SODESI pour les créateurs d'entreprise,
  - o vers d'autres experts si nécessaire (retraite, organismes de formation...) ;
- Gérer le recueil et le traitement des candidatures ;
- Mettre en œuvre les congés de reclassement pour aider à la concrétisation de projet de reclassement externe ;
- Assurer le suivi du plan et produire des bilans et des statistiques pertinentes.

Les informations personnelles confiées par les PNC aux intervenants des bureaux d'accueil PDV PNC conserveront, s'ils le souhaitent, un caractère confidentiel.

Les bureaux d'accueil PDV PNC devront, de la même façon, garder confidentielles toutes les informations des PNC hésitants et transmettre uniquement à la Direction de l'entreprise les dossiers pour lesquels les PNC auront donné leur accord écrit.

#### **Article 5 - La campagne d'information**

La campagne d'information des PNC débutera le plus rapidement possible à l'issue de la procédure d'information consultation du Comité Central d'Entreprise et du Comité d'Etablissement. Elle se poursuivra jusqu'au 28 novembre 2014, date de fin du dépôt de candidature.

#### **Article 6 - Recueil et traitement des candidatures**

Les bureaux d'accueil PDV PNC seront chargés de la gestion administrative des candidatures et participeront à l'élaboration des bilans de chaque phase.

#### **Article 7 - L'accompagnement à la recherche d'emploi par un cabinet extérieur**

L'objectif de ce dispositif est de garantir aux PNC les moyens de réussir au mieux leur reclassement externe (projet salarié, formation de reconversion, projet de création d'entreprise,...) par un accompagnement de qualité et ainsi leur permettre de réussir leur repositionnement professionnel.

Dans cette optique, la société fait appel à un cabinet extérieur spécialisé ayant une présence nationale pour animer les bureaux d'accueil PDV PNC.

#### **Article 8 - La Commission de suivi**

La Commission de suivi est composée de trois membres titulaires ou suppléants du CCE, de membres de la DGRH, d'un représentant de chaque Cabinet Extérieur (Altedia et Sodesi), de la DIRECCTE, de la DGEFP.

La Commission de suivi se réunira à l'ouverture du plan, à l'issue de chaque phase pendant la durée du Plan de Départs Volontaires, et après la clôture du PDV.

Elle disposera des informations nécessaires pour suivre le déroulement du Plan de Départs Volontaires sur l'aspect qualitatif et quantitatif.

#### **Article 9 — Le Comité de Décision de Formation**

Le Comité est composé du responsable du département Formation, responsable Formation PNC, du chef de projet PDV, d'un représentant des cabinets extérieurs.

Il se réunira autant que de besoin.

Le Comité est chargé d'étudier les demandes de formation et décide du niveau de prise en charge par Air France des coûts pédagogiques. Il peut se faire assister, si nécessaire, d'experts métier internes.

### **TITRE 3 - LES MESURES DU PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES**

Les mesures du plan de départs volontaires sont de deux ordres :

- départs volontaires dans le cadre d'un projet professionnel ou personnel
- départs volontaires en retraite CNAV.

Tous les PNC éligibles volontaires doivent fournir à l'entreprise leur relevé CNAV (édité depuis moins d'un mois) de trimestres pris en compte pour bénéficier d'un départ en retraite à taux plein du régime général ainsi que leur relevé CRPN le cas échéant.

#### **Article 1 — Départs volontaires dans le cadre d'un projet professionnel ou personnel**

##### **1.1 - Principes**

###### **1.1.1 - Objet**

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre les moyens d'accompagnement permettant aux PNC volontaires de réaliser leur projet, dans les meilleures conditions possibles, afin d'éviter l'inscription immédiate des PNC à Pôle Emploi, après leur départ de l'entreprise.

L'entreprise proposera ainsi à tout PNC détenteur d'un projet, l'assistance d'un cabinet extérieur et la possibilité de bénéficier d'un congé de reclassement dans les conditions ci-après.

###### **1.1.2 - L'éligibilité et calendrier des départs**

Sont éligibles au plan de départs volontaires les PNC affectés en métropole, non éligibles au départ en retraite CNAV.

La date de départ des PNC bénéficiant d'un départ volontaire en projet professionnel ou en projet personnel sera fixée en fonction des contraintes économiques et de production.

###### **1.1.3 - Les modalités de dépôt de dossiers de candidature**

Les PNC qui souhaitent se porter candidat transmettront, via le cabinet extérieur au moyen du dossier complet de candidature, leur demande formelle de départ volontaire qui comprendra le descriptif de leur projet et les pièces justificatives éventuelles (promesse d'embauche, contrat de travail, création d'entreprise pour les projets professionnels, éléments du dossier de projet personnel, ...).

###### **1.1.4 - Les modalités de rupture du contrat de travail**

Dans le cadre du projet personnel ou professionnel, la rupture du contrat de travail sera formalisée par une convention de rupture amiable qui fixera la date de rupture et formalisera la proposition du congé de reclassement.

La signature de cette convention devra intervenir au plus tard dans les trente jours qui suivent l'acceptation du départ du PNC par l'entreprise.

###### **1.1.5 - L'indemnité de rupture pour projet personnel ou professionnel**

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including "F.R.", "X3", and "dop".

Les PNC dont le projet personnel ou professionnel aura été accepté, quelle que soit leur base d'affectation en Métropole, percevront l'indemnité de licenciement selon le barème défini dans l'accord collectif PNC 2013/2016 (Chapitre A – article 5). (barèmes rappelés en annexe 1)

Cas particulier : les PNC pouvant bénéficier d'une retraite CRPN à taux plein ou sans décote et non éligibles au départ en retraite à taux plein du régime général, dont le projet personnel ou professionnel aura été accepté percevront, quant à eux, une indemnité de départ conforme à la convention d'entreprise (\*).

(\*) Chapitre 7 « cessation d'activité » article 4, de la convention d'entreprise PNC, cf Annexe 2

#### **1.1.6 - L'indemnité d'incitation dans le cadre d'un départ pour projet personnel ou professionnel**

Une indemnité d'incitation de 6 mois sera versée, en complément de l'indemnité de rupture. Le salaire mensuel de référence sera identique à celui utilisé pour le calcul de l'indemnité de rupture. (Barème des salaires de référence chapitre A – article 5 Accord collectif PNC 2013/2016, quelle que soit la base d'affectation en Métropole des PNC concernés)

Cas particulier : les PNC pouvant bénéficier d'une retraite CRPN à taux plein ou sans décote et non éligibles au départ en retraite à taux plein du régime général, dont le projet personnel ou professionnel aura été accepté percevront, quant à eux, une indemnité d'incitation de 3 mois (\*\*). Le salaire mensuel de référence sera identique à celui utilisé pour le calcul de l'indemnité de rupture. (\*\*)

Par ailleurs, pour ces PNC, l'indemnité de rupture ainsi majorée de l'indemnité d'incitation ne saurait être inférieure à l'indemnité légale de licenciement majorée de 3 mois.

(\*\*) Salaire mensuel de référence fonction des éléments suivants : (cf tableaux annexe 2)

- L'emploi du PNC (HST/STW, CC, CCP, Cadre groupe 1, groupe 2 et groupe 3)
- L'échelon
- La classe

#### **1.1.7 - Versement des indemnités**

Elles seront versées au moment de la rupture. Des modalités particulières sont, cependant, définies en cas d'acceptation du congé de reclassement.

#### **1.1.8 - Mobilité géographique dans le cadre d'un projet de salariat**

Le PNC, dont le projet de reclassement externe (salariat : CDI ou CDD/CTT tel que défini aux deux premiers alinéas de l'article 1.2) nécessite, pour sa réalisation un changement de lieu de résidence (plus de 100 km du lieu de résidence actuel - adresse fiscale déclarée - ), bénéficiera d'une aide financière forfaitaire de 3 000 euros.

Cette aide sera majorée de 500 € au titre du conjoint non séparé, partenaire de Pacs ou concubin et de 500 € par enfant à charge.

Cette aide sera versée au PNC 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 pour la recherche d'un logement.

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

#### **1.1.9 — Aide à la réinsertion professionnelle des PNC non cadres dans le cadre d'un reclassement immédiat**

Sont concernés les PNC non cadres :

- qui sont volontaires à un départ dans le cadre d'un projet professionnel —salariat immédiat (titulaires d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche tel que défini à l'article 1.2)
- ou qui sont volontaires à un départ dans le cadre d'un projet personnel mais qui trouveraient une solution de reclassement externe avant leur entrée en congé de reclassement (titulaires d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche tel que défini à l'article 1.2).

S'ils remplissent ces conditions, les PNC pourront bénéficier d'une aide à la réinsertion professionnelle prenant la forme d'une indemnité spécifique.

Cette aide, dont le montant sera égal à 6 mois de 70% du salaire mensuel brut qui aurait servi de référence au calcul de l'allocation de congé de reclassement, sera acquise à l'issue de la période d'essai satisfaisante, sur justificatif de la confirmation du nouvel emploi.

#### **1.1.10 - Billets à réduction non commerciale**

- 1.1.10.1 : Il est rappelé que les PNC bénéficient des dispositions de la convention commune Titre 14, chapitre 2.
- 1.1.10.2 : Les dispositions d'usage concernant les PNC quittant la compagnie entre 40 et 49 ans, sous réserve d'une ancienneté minimum de 10 ans à la compagnie, restent inchangées.
- 1.1.10.3 : D'autre part, les PNC volontaires, ayant au moins dix ans d'ancienneté et ne rentrant pas dans le cadre du 1.1.10.1 et 1.1.10.2, bénéficieront après leur départ de l'entreprise d'un quota de billets à réduction non commerciale, au titre de leur qualité d'ancien PNC de l'entreprise dans les conditions suivantes.

Ce quota annuel est un forfait global attribué pour l'ouvrier-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 PNC au moment du départ. Aucun changement n'interviendra ultérieurement.

Le quota annuel varie selon l'ancienneté du PNC :

- Le PNC, ayant une ancienneté de 10 ans et plus au moment de son départ de l'entreprise, bénéficiera d'un quota annuel de 5 billets N1 ou N2 et 10 billets N2 uniquement pendant 10 ans.

- Le PNC, ayant une ancienneté de 20 ans et plus au moment de son départ de l'entreprise, bénéficiera d'un quota annuel de 10 billets N1 ou N2 et 10 billets N2 jusqu'à ses 60 ans. Après 60 ans, il pourra bénéficier des billets à réduction non commerciale (N), sans limite de quota pour son conjoint et ses enfants de moins de 26 ans.

- Le PNC, ayant une ancienneté de 30 ans et plus au moment de son départ de l'entreprise, bénéficiera des droits attribués aux retraités Air France.

- Par exception, sur volontariat du PNC, le PNC quittant la compagnie entre 40 et 49 ans et ayant une ancienneté de 20 ans et plus, pourra adopter une des deux dispositions des deux alinéas précédents, en lieu et place de l'article 1.1.10.2.

- 1.1.10.4 : Il ne sera pas octroyé de billet de fin de carrière (à l'exception de ceux qui liquident leur pension de retraite).

#### **1.1.11 - La priorité de réembauche au sein de la compagnie Air France**

Les PNC volontaires pour un départ de l'entreprise bénéficieront d'une priorité de réembauche pendant une durée de deux ans à compter de la rupture de leur contrat de travail, à condition d'informer Air France du souhait d'en user au cours de la première année.

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

L'entreprise informera les PNC qui auront manifesté le désir d'user de la priorité de réembauche, de tout emploi devenu disponible au sein de la société et compatible avec leur qualification.

#### **1.1.12 - Couverture sociale complémentaire dans le cadre de la loi sur la sécurisation de l'emploi**

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

#### **1.1.13 — PNC salariés protégés**

Le contrat de travail des PNC salariés protégés ne pourra être rompu que sous réserve du respect de la procédure spéciale (avis éventuel du CE et demande d'autorisation auprès de l'inspection du travail).

#### **1.1.14 – Portabilité du Droit Individuel à la Formation (DIF)**

Le salarié disposera des dispositions légales relatives au droit individuel à la formation (DIF) et/ou au Compte Personnel de Formation (CPF), applicables à sa situation.

### **1.2 - Projet professionnel**

Le projet professionnel s'entend comme une solution identifiée de reclassement externe soit dans le cadre d'un projet de salariat, soit dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise.

Est éligible le projet du PNC, qui consiste en la présentation :

- soit d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche en CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois,
- soit d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche en CDD/CTT dans le cas d'un projet de changement de région géographique,
- soit d'un dossier de création ou reprise d'entreprise aboutie.

### **1.3 - Projet personnel**

Le dispositif concerne les PNC qui envisagent de quitter l'entreprise mais dont le projet externe n'est pas finalisé. Il ne concerne pas les PNC qui souhaiteraient s'inscrire directement à Pôle Emploi.

Le PNC volontaire pour quitter l'entreprise bénéficiera d'une aide à la formalisation de son projet personnel (création ou reprise d'entreprise, salariat, médiation, engagement associatif, action humanitaire, aide et services à la personne, ...) à travers le congé de reclassement.

Les bureaux d'accueil PDV PNC accompagneront le PNC dans la construction ou la définition plus précise de son projet et étudiera le dossier en se basant, notamment, sur les éléments constitutifs du dossier (par exemple, attestation mobilité professionnelle du conjoint justifiant un changement de résidence principale ou attestation sur l'honneur explicitant un projet personnel, etc...).

### **1.4 — Aides spécifiques au reclassement externe**

#### **1.4.1 — Principes**

Pour les PNC non-cadres, des aides spécifiques seront accordées afin de favoriser et faciliter les conditions d'embauche avec prise en charge, par exemple :

- d'une partie du salaire en période d'essai en cas d'embauche dans une TPE/PME,
- de formation d'adaptation à un nouvel emploi ou nouvel environnement de travail en cas d'embauche dans une TPE/PME,
- d'une aide à la compensation d'un éventuel différentiel de salaire.

#### **1.4.2 — Modalités de prise en charge**

Les modalités de ces prises en charge feront l'objet de conventions tripartites entre Air France, le salarié et le nouvel employeur.

La prise en charge d'une partie du salaire pendant la période d'essai prend la forme suivante : 50% des salaires et charges patronales de la période d'essai en cas de CDI ou CDD d'au moins 6 mois, pendant deux mois maximum.

La prise en charge éventuelle de formations d'adaptation à un nouvel emploi ou nouvel environnement de travail en cas d'embauche dans une TPE/PME sera étudiée.

La prise en charge sur 36 mois maximum d'un différentiel égal à 25% maximum du salaire de référence Air France (défini comme le traitement de congés au 31 décembre 2013) entre ce salaire de référence et le salaire chez le nouvel employeur sera dégressive selon les modalités suivantes : 100% des mois 1 à 12, 70% pour les mois 13 à 24, 50% pour les mois 25 à 36.

Cette prise en charge est, en tout état de cause, limitée à 18 000€.

Cette mesure ne s'appliquera que lorsque le différentiel calculé au moment de l'établissement de la convention tripartite est au moins égal à 100€ mensuels.

## **1.5 — Aides à la création et à la reprise d'entreprise**

### **1.5.1 - Principes**

Consciente que la création ou la reprise d'entreprise ou l'exercice d'une activité libérale peut être, pour certains PNC, la concrétisation d'un projet longtemps délaissé par manque d'opportunité ou de moyens solides leur permettant de passer à la réalisation, Air France proposera des mesures destinées à encourager les PNC 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 France en tant qu'artisan, commerçant, prestataire de service, profession d'agriculteur, gérant de société, de PME, PMI ...

### **1.5.2 - L'aide spécifique à la reprise ou à la création d'entreprise**

Les PNC bénéficieront 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.

Des contacts ou des partenariats seront pris avec les organismes extérieurs qui pourront conseiller ou aider les PNC à monter leur projet, tels que la Chambre de Commerce, la Chambre des Métiers, Pôle Emploi.

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

- être dirigeant et détenir au moins un tiers du capital social
- ou
- avoir 50 % du capital social avec un groupe de salariés de l'entreprise.

Le cabinet extérieur pourra adjoindre la formation « 5 jours pour entreprendre » dispensée par les CCI/CMA.

Les autres formations qui pourraient être utiles à la réussite du projet seront soumises au Comité de Décision de Formation.

### **1.5.3 - L'indemnité de reprise ou de création d'entreprise**

En cas de reprise ou de création d'entreprise en France (y compris sous statut d'auto-entrepreneur et assimilé), une indemnité de 15 000 euros sera versée en trois fois, de la façon suivante et dans les conditions décrites dans l'annexe 3 :

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

En cas de reprise ou de création d'entreprise exclusivement, hors statut d'auto-entrepreneur et assimilé, cette indemnité sera majorée de 9000 €, versés au créateur ou repreneur après un an de fonctionnement de l'entreprise, sur présentation de documents l'attestant définis en annexe 3.

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

#### **1.5.4 - L'aide supplémentaire à l'embauche d'un salarié**

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, 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 euros par salarié recruté, ou 5 000 euros si le salarié de l'entreprise concerné par l'embauche rentre dans la catégorie des « Seniors » de plus de 55 ans à la date de la rupture du contrat de travail avec Air France.

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

- une première aide de 1 500 euros par salarié recruté (majorée de 1 000 euros si le salarié de l'entreprise concerné par l'embauche 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 euros par salarié recruté (majorée de 1 000 euros si le salarié de l'entreprise concerné par l'embauche 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 dans la nouvelle entreprise du salarié recruté.

#### **1.5.5 - 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.

## 1.6 - Le Congé de Reclassement

### 1.6.1 - Objet

Le congé de reclassement a pour but d'apporter au PNC une aide au reclassement externe grâce à l'accompagnement et à l'assistance du cabinet extérieur.

Pendant ce congé, le PNC peut entreprendre une démarche de validation des acquis de son expérience afin d'obtenir un diplôme en relation avec son projet.

Le cabinet proposera aux PNC porteurs de projets 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 PNC à :

- construire un projet réaliste ;
- élaborer les supports de communication pour présenter son projet (CV, lettre de motivation...);
- appréhender le marché de l'emploi (marché cible, moyens à utiliser, ....);
- structurer ses démarches ;
- ajuster les différentes actions entreprises.

En parallèle du travail effectué avec les PNC, une prospection auprès des entreprises, menée par les chargés de relation entreprise du cabinet, permettra de détecter des postes à proposer aux PNC.

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

Le cabinet accompagnera chaque PNC dans sa recherche active d'emploi et sera chargé de lui proposer des postes correspondant à ses qualifications.

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

Est considéré comme un PNC actif, le PNC qui :

- suit toutes les actions proposées par le consultant (entretiens, ateliers, ...);
- se mobilise dans sa recherche d'emploi (réponses aux annonces, contacts réseau, ...);
- se rend aux entretiens avec les entreprises extérieures proposées par le cabinet extérieur;
- informe régulièrement le consultant des démarches entreprises et des résultats obtenus.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "AD", "X3", "F-R", "GMP", and "H".

Pendant le congé de reclassement, les PNC conservent leur statut de salarié de l'entreprise et peuvent bénéficier sur justificatif de remboursement de frais liés à leur déplacement dans le cadre des démarches décrites ci-dessus.

L'objet du congé de reclassement est de permettre au PNC de finaliser ou de trouver une solution de reclassement. Dès lors que cet objet est atteint, le congé de reclassement cesse.

En cas de reprise ou création d'entreprise, dès que l'entreprise fonctionne, le congé de reclassement cessera.

En cas de recherche d'emploi, le PNC est tenu d'informer l'entreprise de la date du début de son nouveau contrat de travail. Le congé de reclassement cessera à la date de réception de la lettre du PNC et au plus tard la veille de la date d'embauche.

#### **1.6.2 - La proposition du congé et la réponse du PNC**

Le congé de reclassement sera proposé dans la convention de rupture amiable. Le PNC disposera d'un délai de huit jours calendaires à compter de la remise de ladite convention pour faire connaître sa décision au moyen du formulaire joint à la convention.

#### **1.6.3 - Le refus du congé de reclassement**

Le PNC manifeste son refus au moyen du formulaire joint à la convention.

Le silence du PNC au terme du délai de huit jours vaut également refus du congé de reclassement.

En cas de refus, la rupture du contrat de travail sera effective à l'issue du délai de huit jours ou à la date prévue par la convention de rupture.

#### **1.6.4 - La mise en œuvre du congé de reclassement**

En cas d'acceptation par le PNC, le congé de reclassement débutera à l'expiration du délai de réponse de huit jours calendaires ou à la date prévue par la convention de rupture.

#### **1.6.5 - Les mesures d'accompagnement spécifiques au congé de reclassement**

- Entretien d'évaluation et d'orientation

Le cabinet extérieur proposera un entretien au PNC au début du congé dans le but de définir un projet et ses modalités de mise en œuvre.

A l'issue de cet entretien, il remet à l'entreprise et au PNC les actions nécessaires à la réalisation du projet, leur durée et les différentes étapes de leur mise en œuvre.

- Bilan de compétences

Si l'entretien n'a pas permis d'identifier un projet et si un bilan de compétences n'a pas été entrepris au cours des deux dernières années, un bilan de compétences pourra être proposé.

Par ailleurs, un contrat d'adhésion sera remis au PNC précisant les caractéristiques de son congé de reclassement, à savoir :

- le terme du congé de reclassement ;
- les prestations du cabinet ;
- la nature des actions prévues ;
- l'obligation pour le PNC de donner suite aux convocations du cabinet ;
- la rémunération du PNC pendant la durée du congé de reclassement ;
- les engagements du PNC pendant la durée du congé de reclassement et les conditions de rupture du congé.

- Actions de formation

Des actions de formation d'adaptation ou de reconversion vers un nouvel emploi pourront être mises en œuvre.

Le Comité statuera sur le niveau de financement pris en charge par Air France des dossiers de formation qui lui sont présentés par les consultants avant la signature de la convention de rupture, sauf dans le cas où l'information sur le niveau de financement conditionne l'adhésion au départ volontaire. Dans ce cas, le comité se prononcera avant signature du dossier de candidature.

Pour les formations présentées par les consultants une fois le salarié entré en congé de reclassement, le Comité se réunira autant que de besoin.

#### **1.6.6 - La durée du congé de reclassement**

Le congé de reclassement sera d'une durée de 4 à 9 mois.

Cette durée pourra varier entre 4 et 9 mois en fonction des besoins de formation spécifiques à chaque projet professionnel ou personnel.

Cette durée est proposée par le consultant externe en charge du dossier du PNC en question et cette durée est arrêtée en comité de validation pour être proposée au salarié.

Cas particulier : les PNC pouvant bénéficier d'une retraite CRPN à taux plein ou sans décote et non éligibles au départ en retraite à taux plein du régime général, dont le projet personnel ou professionnel aura été accepté, pourront bénéficier, quant à eux, d'un congé de reclassement d'une durée de 4 mois.

#### **1.6.7 - La rémunération du salarié**

Le salarié sera dispensé d'activité pendant le congé de reclassement. Il percevra une allocation de congé de reclassement représentant 70 % du salaire mensuel brut de référence.

Compte tenu de la nature de cette allocation et des réductions de charges consenties de ce fait, le salaire net sera approximativement de 80 % du salaire mensuel net de référence, en l'état actuel de la réglementation en vigueur.

Elle est fiscalisée selon les dispositions légales en vigueur.

#### **1.6.8 - La couverture sociale et complémentaire**

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

*Handwritten notes and signatures:*  
 12  
 13  
 14  
 15  
 16  
 17  
 18  
 19  
 20  
 21  
 22  
 23  
 24  
 25  
 26  
 27  
 28  
 29  
 30  
 31  
 32  
 33  
 34  
 35  
 36  
 37  
 38  
 39  
 40  
 41  
 42  
 43  
 44  
 45  
 46  
 47  
 48  
 49  
 50  
 51  
 52  
 53  
 54  
 55  
 56  
 57  
 58  
 59  
 60  
 61  
 62  
 63  
 64  
 65  
 66  
 67  
 68  
 69  
 70  
 71  
 72  
 73  
 74  
 75  
 76  
 77  
 78  
 79  
 80  
 81  
 82  
 83  
 84  
 85  
 86  
 87  
 88  
 89  
 90  
 91  
 92  
 93  
 94  
 95  
 96  
 97  
 98  
 99  
 100

- 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 prestations complémentaires maladie, frais de santé, invalidité, incapacité et décès 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.

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 et, le cas échéant, des prestations versées par le régime de prévoyance.

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 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.

#### **1.6.9 Les indemnités de rupture et d'incitation**

Les indemnités de rupture et d'incitation telles que prévues aux points 1.1.5 et 1.1.6 du présent titre seront versées au terme du congé de reclassement.

Cependant, à la demande expresse du salarié, une avance sur ces indemnités d'un montant représentant au maximum 3 fois le salaire mensuel de référence pourra être versée au terme du premier mois passé en congé de reclassement. Le solde sera versé à l'issue du congé.

La période du congé de reclassement 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 des indemnités de rupture du contrat de travail.

#### **1.6.10 - L'indemnité de reclassement rapide**

Une indemnité spécifique visera à inciter les PNC en congé de reclassement à retrouver rapidement un emploi dans le cadre des actions mises en œuvre pendant le congé.

Ainsi, les PNC en congé de reclassement qui accepteront un emploi (CDI, CDD/CTT tel que défini au 1.2) avant le dernier mois prévu dans le contrat d'adhésion au congé de reclassement percevront une indemnité spécifique de reclassement rapide.

Si le reclassement intervient au cours du dernier mois de leur congé de reclassement prévu, 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 trois mois.

Exemples :

1. Un PNC en congé de reclassement pour une durée prévue de 4 mois, qui est reclassé au cours du 2<sup>ème</sup> mois de congé de reclassement, bénéficiera d'une indemnité de deux mois.
2. Un PNC en congé de reclassement pour une durée prévue de 6 mois, qui est reclassé au cours du 2<sup>ème</sup> mois de congé de reclassement, bénéficiera d'une indemnité de trois 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 est acquise à la fin de la période d'essai sur justificatif de la confirmation du nouvel emploi.

Si la période d'essai du nouveau contrat venait à être rompue, le PNC pourrait continuer à bénéficier de la cellule de reclassement pour une période équivalente à la période du congé de reclassement non effectuée, aucune rémunération ne lui sera, cependant, versée pendant cette période.

## **Article 2 — Départs volontaires en retraite du régime général**

### **2.1 - Conditions d'éligibilité**

La condition d'éligibilité pour un départ volontaire en retraite CNAV est la suivante :

avoir la possibilité de faire valoir ses droits à retraite CNAV à taux plein au plus tard le 31 décembre 2014.

En conséquence, les salariés éligibles à la retraite CNAV ne pourront se porter volontaires que pour un départ en retraite avec le nombre de trimestres suffisant pour obtenir le taux plein.

Les mesures de départ volontaire dans le cadre d'un projet professionnel ou personnel ne leur sont pas accessibles.

### **2.2 - Conditions de départ**

Les PNC volontaires pour un départ en retraite feront acte de candidature pendant les phases de recueil du volontariat.

Pour les candidatures retenues, la date de départ, au plus tôt le 30 septembre 2014, sera fixée, après un entretien avec le RRH, en fonction de la date d'obtention du taux plein. Il est rappelé que la date de liquidation de la pension par la CNAV est toujours le premier d'un mois.

### **2.3 — Indemnité de départ à la retraite**

Les PNC concernés percevront l'indemnité de départ conforme à la convention d'entreprise PNC. (chapitre 7 « cessation d'activité », article 4)

Dans le cadre de ce plan de départs volontaires, leur indemnité sera majorée de 2 à 3 mois (base de calcul identique à celle retenue pour le calcul de l'indemnité) dans les conditions suivantes :

- 3 mois si le départ en retraite intervient dès le premier mois possible de l'obtention du taux plein ou dès la première date possible de départ à la retraite à taux plein,
- 2 mois si le départ en retraite intervient postérieurement.

### **2.4 - 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, l'entreprise participera à l'indemnisation du préjudice des salariés PNC éligibles, devant racheter des trimestres pour bénéficier d'un départ dans le cadre du présent plan.

Ce dispositif s'inscrit dans la durée du présent Plan de Départs Volontaires. 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.

Seront concernés par ce dispositif les personnels volontaires :

- éligibles 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 un départ à la retraite au taux plein jusqu'au 31 décembre 2014.

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 2.3., calculée en tenant compte des paramètres suivants

- nombre de mois d'anticipation de départ du salarié que lui permettra le rachat de trimestres ;
- forfait mensuel fixé à 2100 euros.

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

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 intervenant au plus tard le 31 décembre 2014.

Cependant, une avance pourra être versée par anticipation au salarié sur justificatif, le solde étant versé à la date de la rupture du contrat.

## **2.5 — Conditions de départ des PNC devant racheter des trimestres**

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

Le salarié pourra, dès le début de la campagne d'information, 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.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "A", "TS", "F-R", and "AD".

## CHAPITRE 2 - LES MESURES COMPLEMENTAIRES

En complément des mesures précisées au chapitre 1, il est prévu de proposer aux salariés PNC affectés en France Métropolitaine plusieurs mesures dans les conditions ci-après.

Ces mesures complémentaires feront l'objet d'une campagne d'information spécifique renforcée.

### Article 1 — Congé spécial sans solde

#### 1.1 Conditions d'éligibilité

Les PNC basés en métropole.

#### 1.2 Principes

Les PNC pourront demander à bénéficier d'un congé sans solde (dit « congé spécial sans solde »), renouvelable une fois, accordé sous réserve des nécessités de service et de l'accord de leur hiérarchie.

Les quotas possibles seront calculés par grade et par réseau (LC, MC, CC).

La durée initiale du congé doit être comprise entre deux et douze mois.

Ce congé devra démarrer en 2014, à compter au plus tôt du 1er octobre 2014, et pourra être renouvelé une seule fois (\*) dans la limite du 31 mai 2016.

L'ensemble des congés acquis devra être pris avant le départ, sauf contraintes de service.

A son départ en congé, le PNC percevra une prime d'incitation conventionnelle calculée en fonction de la durée initiale du congé :

- Égale, pour un congé de 12 mois, à deux mois (\*\*).
- proratisée par douzième en cas de congé d'une durée initiale inférieure à un an.

(\*) En cas de renouvellement, il n'y a lieu à aucun versement.

(\*\*) Salaire mensuel forfaitaire constitué des éléments suivants :

- le traitement fixe correspondant à l'emploi, l'échelon et la classe de l'intéressé au moment du départ, ainsi que la prime fonction, le cas échéant,
- 95 PVEI (prime de vol effective individualisée) en moyen courrier et 110 PVEI (prime de vol effective individualisée) en long courrier.
- Ces éléments étant majorés d'un prorata correspondant à la Prime de Fin d'Année.

#### 1.3 Prolongation des congés spéciaux sans solde en cours

Les PNC bénéficiant actuellement d'un congé spécial sans solde ont la possibilité d'en demander le renouvellement ; le congé s'achèvera au plus tard le 31 mai 2016.

## **Article 2 - Temps alterné « hors quota » exceptionnel**

### **2.1 Conditions d'éligibilité**

Les PNC basés en Métropole, en excluant les cadres.

### **2.2 Principes**

Il pourra être accordé, de façon exceptionnelle et ponctuelle dans le cadre de ce plan, un ou plusieurs mois de congé sans solde aidé (sous forme de Temps Alterné hors quota), à compter du 1er novembre 2014 et jusqu'au 31 mai 2016.

L'aide spécifique sera attribuée sous forme d'une prime égale à 32% du traitement fixe mensuel du PNC concerné. Cette prime sera versée exclusivement pour chaque mois non travaillé accordé dans le cadre de la campagne spécifique liée à cette mesure.

Des quotas seront établis, après la prise en compte des départs définitifs et de longue durée, en fonction de la situation de sureffectif de chaque grade et réseau (LC, MC, CC).

Dans le cadre d'une campagne, les volontariats seront pris en compte selon l'ancienneté compagnie décroissante.

Ces mois de Temps Alterné hors quota seront accordés sous réserve des nécessités de service et de l'accord de la hiérarchie.

## **Article 3 – Temps alterné fractionné aidé**

### **3.1 Conditions d'éligibilité**

Les PNC basés en métropole, en excluant les cadres.

### **3.2 Principes**

Il sera mis en place, de façon exceptionnelle dans le cadre de ce plan, une possibilité de prise de temps alterné fractionné aidé, sous forme de périodes de 7 ou 10 jours par mois, à compter du 1er novembre 2014 et jusqu'au 31 mai 2016.

Les PNC pourront bénéficier de ce dispositif sur des périodes précises entre le 1<sup>er</sup> novembre 2014 et le 31 mai 2016 (avec un minimum de 3 mois) ou sur la totalité de cette période.

Les dispositions relatives au temps alterné fractionné s'appliquent à l'exception des dispositions relatives aux congés annuels. Dans le cadre de ce Plan de Réduction des Effectifs, l'article 9.1.2 de « l'avenant n°1 à l'accord collectif du PNC 2013-2016 (temps de travail alterné) » ne s'applique pas : les congés annuels ne sont pas proratisés par le taux d'activité 23/30<sup>ème</sup> ou 20/30<sup>ème</sup> dans le cadre de ce plan.

La possibilité de bénéficier d'une période de 7 jours par mois, 1 mois sur deux, entre le 1<sup>er</sup> novembre 2014 et le 31 mai 2016 sera offerte.

L'aide spécifique sera attribuée sous forme d'une prime mensuelle temporaire sur les mois concernés,

- égale à 7,5% du traitement fixe du PNC concerné, pour les périodes de 7 jours,
- égale à 10,7% du traitement fixe du PNC concerné, pour les périodes de 10 jours.

Des quotas seront établis en fonction de la situation de sureffectif de chaque grade et réseau (LC, MC, CC). Les volontariats seront pris en compte selon l'ancienneté compagne décroissante.

Les demandes pour bénéficier de ce dispositif devront être exprimées avant le 31 août 2014.

Un PNC bénéficiant d'un TTA fractionné aidé et ayant la possibilité de rentrer dans un régime pérenne de TTA fractionné pourra continuer à bénéficier de son régime de TTA fractionné aidé jusqu'au plus tard au 31 mai 2016, sans perdre le bénéfice de l'acquisition de son TTA fractionné pérenne à compter au plus tard du 1<sup>er</sup> juin 2016.

### **CHAPITRE 3 - CLAUSES GENERALES**

#### **1. Champ d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables aux PNC basés en métropole dans les conditions prévues par chaque chapitre.

#### **2. Date d'application**

Le présent accord prendra effet à compter de sa date de signature.

Il est conclu pour une durée déterminée liée à l'application des mesures du PSE et des mesures complémentaires ; il cessera ainsi de produire tout effet au 31 décembre 2015, sauf durées d'application différentes prévues par le texte (ex. les différentes aides liées à la création/reprise d'entreprise dont le versement pourra intervenir au-delà de cette date d'application).

#### **3. 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 PNC 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.

FR 70 13 110  
110

Fait à Roissy, en exemplaires originaux, le 23 avril 2014

Pour la Direction Générale Air France



Pour les organisations syndicales

SNPNC-FO

DAVID LAURENCE

UNAC-CGC

Yves GROS VENTE H. Jean Marc QUATRECH

SMAF UNSA

Yann DOURTHE

Françoise REDOLF

DOLE ARMAND



## ANNEXE 1

### Barèmes Indemnité de licenciement pour motif économique

L'indemnité versée en cas de licenciement pour motif économique est calculée sur la base d'un mois de salaire mensuel de référence tel que défini dans les barèmes ci-dessous pour chacune des 12 premières années de service dans l'Entreprise, plus un demi-mois par année d'ancienneté au-delà de 12.

#### 5.1. Indemnité de licenciement pour motif économique - Personnel non cadre

Salaire mensuel de référence au 01.01.14 en euros

##### Hôtesse / Steward

| ECHELON         |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| CLASSE          | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7        | 8        | 9        | 10       |
| Hors Cl         | 1 457,03 | 1 487,18 | 1 680,18 | 1 736,41 | 1 905,23 | 1 961,45 | 2 017,53 | 2 073,90 | 2 248,54 | 2 308,56 |
| 1ère Cl         | 1 395,27 | 1 422,80 | 1 555,06 | 1 606,19 | 1 759,71 | 1 810,69 | 1 861,82 | 1 912,95 | 2 071,57 | 2 126,19 |
| 2ème Cl         | 1 244,08 | 1 268,98 | 1 405,90 | 1 452,52 | 1 592,20 | 1 638,67 | 1 685,43 | 1 731,89 | 1 876,53 | 1 926,05 |
| 3ème Cl         | 1 078,32 | 1 100,46 | 1 230,68 | 1 271,61 | 1 394,54 | 1 435,77 | 1 476,70 | 1 517,48 | 1 644,79 | 1 688,48 |
| 4ème Cl         | 1 035,78 | 1 057,05 | 1 187,12 | 1 226,60 | 1 345,46 | 1 385,08 | 1 424,55 | 1 464,17 | 1 587,25 | 1 629,35 |
| Cl d'adaptation | 954,21   | 973,15   | 1 098,27 | 1 122,45 | 1 195,14 | 1 219,46 | 1 243,64 | 1 267,82 | 1 292,29 | 1 316,47 |

##### Chef de cabine

| ECHELON |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| CLASSE  | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7        | 8        | 9        | 10       |
| Hors Cl | 1 792,34 | 1 837,20 | 2 034,28 | 2 103,76 | 2 312,49 | 2 381,97 | 2 451,59 | 2 521,22 | 2 590,70 | 2 660,32 |
| 1ère Cl | 1 705,53 | 1 746,02 | 1 880,32 | 1 943,53 | 2 133,18 | 2 196,54 | 2 257,87 | 2 322,83 | 2 386,19 | 2 449,41 |
| 2ème Cl | 1 621,04 | 1 657,90 | 1 731,89 | 1 788,99 | 1 960,58 | 2 017,53 | 2 074,92 | 2 131,87 | 2 264,86 | 2 322,98 |

##### Chef de cabine principal

| ECHELON |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| CLASSE  | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7        | 8        | 9        | 10       |
| Hors Cl | 2 055,40 | 2 107,84 | 2 385,90 | 2 457,88 | 2 673,58 | 2 745,53 | 2 817,49 | 2 889,30 | 2 961,26 | 3 033,36 |
| 1ère Cl | 2 018,84 | 2 069,53 | 2 277,97 | 2 347,59 | 2 556,18 | 2 625,80 | 2 695,57 | 2 764,91 | 2 834,68 | 2 904,01 |
| 2ème Cl | 1 936,25 | 1 983,01 | 2 076,67 | 2 140,90 | 2 333,61 | 2 397,99 | 2 462,37 | 2 526,61 | 2 590,84 | 2 660,47 |

#### 5.2. Indemnité de licenciement pour motif économique - Personnel cadre

Salaire mensuel de référence au 01.01.14 en euros

##### Cadre groupe 1

| ECHELON |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| CLASSE  | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7        | 8        | 9        | 10       |
| Hors Cl | 2 483,78 | 2 530,25 | 2 682,90 | 2 755,59 | 2 973,64 | 3 046,47 | 3 119,30 | 3 191,98 | 3 264,66 | 3 337,35 |
| 1ère Cl | 2 446,50 | 2 491,65 | 2 621,43 | 2 691,49 | 2 905,61 | 2 972,33 | 3 042,39 | 3 112,60 | 3 182,80 | 3 253,01 |
| 2ème Cl | 2 372,06 | 2 413,87 | 2 497,33 | 2 562,30 | 2 757,62 | 2 822,73 | 2 887,70 | 2 968,98 | 3 018,06 | 3 083,03 |

##### Cadre groupe 2

| Ancienneté |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|            | < 2 ans  | < 4 ans  | < 6 ans  | < 9 ans  | < 12 ans | < 15 ans | < 18 ans | < 21 ans | < 25 ans | + 25 ans |
|            | 2 653,62 | 2 700,67 | 2 794,91 | 2 867,31 | 3 083,76 | 3 156,00 | 3 228,25 | 3 413,24 | 3 489,13 | 3 665,81 |

##### Cadre groupe 3

| Ancienneté |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|            | < 2 ans  | < 4 ans  | < 6 ans  | < 9 ans  | < 12 ans | < 15 ans | < 18 ans | < 21 ans | < 25 ans | + 25 ans |
|            | 3 070,06 | 3 126,14 | 3 237,86 | 3 322,20 | 3 575,21 | 3 659,40 | 3 743,74 | 3 828,08 | 3 912,27 | 4 134,69 |

## ANNEXE 2

### CONVENTION D'ENTREPRISE PNC

#### Chapitre 7 – « Cessation de service » - articles 4.2 et 4.3

##### « 4.2. MONTANT DE L'INDEMNITE

Cette indemnité est calculée sur la base d'un salaire mensuel de référence défini par les barèmes joints en annexe.

Le montant de cette indemnité est calculé à raison de 4/27<sup>ème</sup> de la base définie ci-dessus, par année de service de l'intéressé.

En cas d'année incomplète, le calcul est effectué au prorata du nombre de mois entiers de service, à raison de 1/81<sup>ème</sup> du salaire par mois complet.

##### 4.3. INDEMNITE SPECIALE DE DEPART

Une indemnité spéciale de départ est versée aux PNC bénéficiaires définis à l'article 5.1.1 ci-dessus, quittant la Compagnie entre leur 50ème anniversaire et le 1er du mois de leur 56ème anniversaire, et justifiant d'au moins 12 années de service dans la Compagnie.

Cette indemnité est égale à 12 fois le salaire mensuel de référence servant de base de calcul à l'indemnité fixée à l'article 5.2.

Pour les PNC qui comptent moins de 12 années de service dans la Compagnie, cette indemnité est égale à autant de fois le salaire mensuel de référence servant de base de calcul à l'indemnité fixée à l'article 5.2. que d'années de service dans la Compagnie (les années incomplètes sont prises en compte au prorata des mois complets).

Dans tous les cas, cette indemnité est majorée de :

50 % entre 50 et 51 ans (\*)

40 % entre 51 et 52 ans (\*)

30 % entre 52 et 53 ans (\*)

20 % entre 53 et 54 ans (\*)

10 % entre 54 et 55 ans (\*)

(\*) A effet du 1er du mois précédant la date anniversaire. »

F-12  
13  
GMA  
H

## Salaire mensuel de référence au 01/04/2013 :

### Personnel non cadre

Salaire mensuel de référence au 01.04.2013 en euros

#### Hôtesse / Steward

| ECHELON         |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| CLASSE          | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7        | 8        | 9        | 10       |
| Hors Cl         | 2 564,33 | 2 617,65 | 2 901,97 | 2 967,23 | 3 162,85 | 3 228,25 | 3 293,51 | 3 358,76 | 3 561,37 | 3 630,85 |
| 1ère Cl         | 2 455,67 | 2 504,03 | 2 756,90 | 2 816,18 | 2 994,18 | 3 053,46 | 3 112,60 | 3 172,03 | 3 356,14 | 3 419,36 |
| 2ème Cl         | 2 189,70 | 2 233,54 | 2 480,00 | 2 534,04 | 2 696,01 | 2 750,05 | 2 804,09 | 2 858,13 | 3 025,78 | 3 083,32 |
| 3ème Cl         | 1 898,09 | 1 936,83 | 2 170,33 | 2 217,96 | 2 360,56 | 2 408,19 | 2 455,67 | 2 503,30 | 2 650,86 | 2 701,40 |
| 4ème Cl         | 1 823,07 | 1 860,51 | 2 092,11 | 2 137,99 | 2 275,93 | 2 321,81 | 2 367,69 | 2 413,72 | 2 556,47 | 2 605,41 |
| Cl d'adaptation | 1 679,45 | 1 712,66 | 1 932,90 | 1 975,58 | 2 103,76 | 2 146,29 | 2 188,97 | 2 231,65 | 2 274,47 | 2 317,15 |

#### Chef de cabine

| ECHELON |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| CLASSE  | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7        | 8        | 9        | 10       |
| Hors Cl | 3 148,14 | 3 226,79 | 3 392,41 | 3 473,25 | 3 715,34 | 3 795,88 | 3 876,73 | 3 957,42 | 4 038,12 | 4 118,81 |
| 1ère Cl | 2 995,49 | 3 063,22 | 3 213,83 | 3 287,24 | 3 507,33 | 3 580,75 | 3 654,16 | 3 727,57 | 3 800,84 | 3 874,25 |
| 2ème Cl | 2 847,35 | 2 912,17 | 3 041,66 | 3 107,94 | 3 307,05 | 3 373,18 | 3 439,60 | 3 505,88 | 3 572,30 | 3 638,57 |

#### Chef de cabine principal

| ECHELON |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| CLASSE  | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7        | 8        | 9        | 10       |
| Hors Cl | 3 406,68 | 3 493,35 | 3 800,40 | 3 883,86 | 4 134,25 | 4 217,71 | 4 301,18 | 4 384,64 | 4 468,10 | 4 551,57 |
| 1ère Cl | 3 345,94 | 3 429,84 | 3 675,28 | 3 756,12 | 3 998,21 | 4 078,76 | 4 159,60 | 4 240,29 | 4 320,99 | 4 401,68 |
| 2ème Cl | 3 208,88 | 3 286,37 | 3 441,64 | 3 516,22 | 3 739,95 | 3 814,53 | 3 892,60 | 3 963,68 | 4 038,26 | 4 112,84 |

### Personnel cadre

Salaire mensuel de référence au 01.04.2013 en euros

#### Cadre groupe 1

| ECHELON |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| CLASSE  | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7        | 8        | 9        | 10       |
| Hors Cl | 4 248,16 | 4 327,69 | 4 499,71 | 4 584,05 | 4 836,91 | 4 921,25 | 5 005,59 | 5 090,07 | 5 174,41 | 5 258,74 |
| 1ère Cl | 4 184,65 | 4 261,70 | 4 424,11 | 4 505,39 | 4 749,66 | 4 831,09 | 4 912,51 | 4 993,93 | 5 075,36 | 5 156,78 |
| 2ème Cl | 4 057,49 | 4 128,72 | 4 271,61 | 4 347,06 | 4 573,71 | 4 649,16 | 4 724,61 | 4 800,21 | 4 875,66 | 4 951,11 |

#### Cadre groupe 2

| Ancienneté |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|            | < 2 ans  | < 4 ans  | < 6 ans  | < 9 ans  | < 12 ans | < 15 ans | < 18 ans | < 21 ans | < 25 ans | + 25 ans |
|            | 4 465,63 | 4 544,87 | 4 703,34 | 4 787,10 | 5 038,36 | 5 122,11 | 5 206,01 | 5 426,54 | 5 514,52 | 5 724,27 |

#### Cadre groupe 3

| Ancienneté |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|            | < 2 ans  | < 4 ans  | < 6 ans  | < 9 ans  | < 12 ans | < 15 ans | < 18 ans | < 21 ans | < 25 ans | + 25 ans |
|            | 5 074,77 | 5 167,12 | 5 352,11 | 5 449,85 | 5 743,35 | 5 840,94 | 5 938,83 | 6 036,56 | 6 134,45 | 6 399,11 |

DL  
YD  
KAD  
B.F.R.  
CDD  
P

## ANNEXE 3

### Les aides à la création d'entreprise

#### 1. Statuts

Il existe de nombreux statuts d'entreprise. Il est nécessaire de définir ceux qui seront retenus comme de la création—reprise dans le cadre du Plan de Départs Volontaires.

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

###### Création ou reprise d'une Entreprise individuelle ou Société (4 versements)

###### Entreprise individuelle

- Entreprise Individuelle (EI) sans dérogation
- Entreprise individuelle à Responsabilité Limitée (EIRL) sans dérogation

###### Société

- 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 avec un régime particulier (3 versements)

- Entreprise Individuelle avec toutes ses dérogations (Franchise de TVA, micro social simplifié ....)
- dont le régime d'auto-entrepreneur
- Entreprise Individuelle à Responsabilité Limitée (EIRL) avec dérogation

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

- Représentant de commerce ; placier ; mandataire ; Vendeur Représentant et Placier ; Courtier

Il s'agit ici de statuts « particuliers » de la création-reprise d'entreprise — Le créateur est souvent lié à une société mère.

- Société Civile Immobilière (SCI) — Il n'y a pas de but commercial — elle est créée pour gérer un bien immobilier
- Société en Nom Collectif (SNC); 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'indépendant.

- Participation à des couveuses d'entreprise : statut de salarié au lancement de l'activité
- Société Civile d'Exploitation Agricole (SCEA) : comme pour la SCI, elle est créée pour gérer l'exploitation d'un domaine agricole.

#### 2- Secteurs d'activités particuliers

Les secteurs de la Finance et de l'immobilier sont exclus du dispositif, à l'exclusion de la création d'agence immobilière.

### **3-Niveau de contrôle pour les créations-reprises en Société**

- Etre gérant et détenir au moins un tiers du capital social

Ou

- Détenir au moins 50 % du capital ou des parts sociales de l'entreprise.

### **Modalités et conditions des versements des aides à la création d'entreprise et justificatifs nécessaires**

**Les aides financières à la création-reprise d'entreprise ne sont accordées que pour les activités créées en France.**

#### **Pour les auto-entrepreneurs et les entreprises individuelles avec dérogation (trois versements) :**

- Un premier versement à la création de l'entreprise sur présentation du document INSEE.  
Délai maximum de présentation des justificatifs : 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 du chiffre d'affaire (minimum 200 euros) accompagné d'un justificatif de règlement des cotisations.
  - Pour EI avec dérogation : à la présentation d'une situation mentionnant le chiffre d'affaire (minimum 200 euros) certifiée par un centre de gestion agréé

Ce deuxième versement entrainera la fin du congé de reclassement.

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 du chiffre d'affaire (minimum 500 euros) accompagné d'un justificatif de règlement des cotisations.
  - Pour EI avec dérogation : à la présentation d'une deuxième situation mentionnant le chiffre d'affaire (minimum 500 euros) certifiée par un centre de gestion agréé

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 entreprises Individuelles sans dérogation et les sociétés (quatre versements) :**

- Un premier versement à la présentation du récépissé d'immatriculation : Extrait de K-bis pour les sociétés et le récépissé d'immatriculation pour les entreprises individuelles ainsi que les statuts déposés.

F-R  
X3  
CNR  
#

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 à la présentation de la première déclaration TVA sur vente mentionnant un chiffre d'affaire (minimum 500 euros)
- Un troisième à la présentation d'une deuxième déclaration de TVA sur vente mentionnant un chiffre d'affaire (minimum 1000 euros)

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 à la présentation du double de la liasse fiscale du premier exercice certifiée conforme par le comptable ou par le centre de gestion agréé

Délai maximum : 3 mois après la date d'anniversaire de la création d'entreprise (si l'exercice pour la première année est de 18 mois – une situation comptable certifiée conforme. Le salarié s'engage à nous fournir le bilan comptable certifié dès qu'il est édité).

Handwritten notes in the bottom right corner:  
BND  
F-R  
B  
CND  
A  
D