



# PROJET D'ACCORD

## CHAPITRE III

### RÉMUNÉRATION



#### III.1 - Principe généraux

Le PNC est rémunéré selon la fonction exercée (hôtesse/Steward, Chef de Cabine) selon le secteur d'affectation et selon son ancienneté. Les modifications de rémunération liées à un changement de fonction prennent effet le jour du premier vol en AEL mais seront effectives dès lors que le lâcher en ligne aura été validé, avec effet rétroactif au 01 jour du mois du premier vol en AEL.

Le PNC exerçant des fonctions particulières bénéficiant de prime de mission spécifique (instructeur, OSV, Expert...), perçoit celle-ci à la date de début de mission indiquée dans son avenant et cesse de la percevoir à la date de fin de sa mission.

L'évolution de la rémunération du PNC est liée à un indice paye en fonction de son ancienneté, qui augmente d'une unité à chaque date anniversaire (mois) d'entrée compagnie. Cette évolution se fait au premier jour du mois anniversaire d'entrée compagnie.

Au jour de la signature du présent accord, les PNC présents dans l'entreprise se verront attribuer un indice paye prenant en compte leur ancienneté et leurs particularités individuelles de rémunération.

##### III.1.1 - UHV

L'activité du PNC se décompte en Unité Heure de Vol (UHV).

L'UHV est une unité d'activité.

L'UHV équivaut soit à du temps de vol forfaitaire ou du temps de vol cale à cale (en l'absence de temps forfaitaire), soit à du temps d'équivalence pour une activité Sol et une absence telles que définies ci-dessous.

Pour une même activité vol, les temps de vol servant à définir la rémunération du PNC sont les mêmes pour tous les PN de la Compagnie.

##### III.1.2 - Activité mensuelle de référence (AMR)

L'AMR est égale au nombre d'UHV auquel correspond le salaire mensuel minimum garanti.

L'AMR est définie comme étant égale à :

- 63 UHV pour les PNC ayant opté pour le régime BASIC.
- 70 UHV pour les PNC ayant opté pour le régime FLEX.

### III.1.3 - Activité journalière de référence (AJR)

L'AJR est égale à 4 UHV par journée d'engagement.

Heures de nuit :

Temps de vol réalisé entre 21h00 et 08h00, heure officielle française.

### III.2 – Temps rémunérés

Rédaction réservée.

### III.3 - Décompte de l'activité

#### III.3.1 - Activité d'exploitation vol

Le PNC est rémunéré de la façon suivante : journée d'engagement : plus élevé de « Temps rémunéré + % temps MEP » ou de l'AJR

#### III.3.2 - Activité d'exploitation sol

Une journée d'activité au sol correspond à une AJR.

Pour les visites médicales professionnelles il est compté 1 AJR.

#### III.3.3 - Formation qualifiante

Chaque jour de formation aux Qualifications de type ou aux fonctions de Chef de Cabine est créditée d'une AJR.

Ce forfait comprend les éventuelles mises en place liées à ladite formation, y compris lorsque ces mises en place sont isolées.

#### III.3.4 - Formation récurrente

Une journée de formation récurrente au sol est rémunérée comme une journée d'exploitation sol (Cf 3.2).

#### III.3.5 - Activité de délégation syndicale et de représentation du personnel

Le temps passé en délégation ou en réunion avec l'employeur est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel, selon un mode de calcul basé sur la moyenne de la rémunération hors frais professionnels de la fonction, de la catégorie de volontariat, avec un comparatif au mois.

Il est établi et communiqué chaque mois une moyenne par fonction, par catégorie de volontariat et par jour d'activité vol, de l'activité et des heures de nuit des PNC. Ce calcul sert de base au calcul de la rémunération des délégués tant sur l'activité journalière que sur la rémunération des heures de nuit.

- Par journée de délégation : Activité moyenne journalière Vol. La rémunération ne saurait être inférieure à 1 AJR par jour,

- Par mois : Activité moyenne de la fonction, de la catégorie de volontariat, ramenée à l'ancienneté du délégué.

La rémunération des délégués PNC est égale à la valeur la plus élevée entre son activité exprimée en UHV sur le mois considéré et la moyenne d'activité de son secteur, de sa fonction, de sa catégorie de volontariat, pendant le même mois selon les formules précisées ci dessous. A cette activité retenue est appliquée l'ancienneté du délégué.

Il est attribué un droit au repas pour toute journée ou demi-journée de délégation.

L'exercice d'une journée de délégation implique aussi le versement des indemnités de repas et, le cas échéant, de transport en région parisienne.

Toute journée de réunion annulée par la Direction après parution du planning permet le réengagement du PNC et ce jusqu'à 48H00 avant le début de la réunion initialement prévue. A défaut, la rémunération définie précédemment est due.

- Par ailleurs, les délégués syndicaux, au même titre que les autres PNC, peuvent bénéficier de congés de formation économique, sociale et syndicale, dans le cadre prévu par les articles L. 3142-3 et suivants, ainsi que L. 2145-1 et suivants du Code du Travail.
- Enfin, sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée avant l'établissement des programmes, les Délégués Syndicaux peuvent obtenir de la Compagnie, sous réserve que cela n'apporte pas de gêne importante à l'exploitation, pour assister à des congrès ou assemblées statutaires de leur syndicat :
  - 1 jour par syndicat et par an d'autorisation d'absence rémunérée, non imputable sur les congés payés,
  - 3 jours par an d'autorisation d'absence non rémunérés et non imputables sur les congés payés.

La rémunération des délégations à la moyenne du secteur n'est pas applicable aux mandats nationaux ainsi qu'aux invités aux réunions organisées par la Direction. Celle-ci ne saurait toutefois être inférieure à 1 AJR par jour.

### III.3.6 - Activité de réserve

Rédaction réservée.

### III.3.7 - Journée de standby

Une journée de stand-by correspond à une AJR.

Toute modification d'une journée de stand-by intervenant la veille ou le jour du stand-by ne peut entraîner une rémunération inférieure à 1 AJR.

## III.4 – Principe de rémunération

### III.4.1 - Composantes de la rémunération

#### Règles de rémunération

Lorsque la somme des rémunérations versées au titre de

- Les heures de vol en fonction
- Les mises en place
- Les compléments des AJR

- Les heures d'équivalence attribuées aux représentants du personnel les heures d'équivalence attribuées à toutes les formes de stage

Est inférieure à la valeur du SMMG (Salaire mensuel minimum garanti défini par les grilles de rémunération indiquées en Annexes pro-raté en fonction des congés payés, des arrêts maladie et des suspensions du contrat de travail), elle est complétée à hauteur de celui-ci.

Les majorations pour heures de nuit seront toujours payés en surplus du SMMG

#### III.4.2 - Heures complémentaires

Le seuil de décompte des heures complémentaires est fixé à :

- 63 UHV pour les PNC ayant opté pour le régime BASIC

Il n'y a pas d'heures complémentaires pour le régime FLEX, au-delà de 70 heures, celle-ci se transformant en heures supplémentaires

#### III.4.3 - Heures supplémentaires

Le seuil de décompte des heures supplémentaires est fixé à :

- 73 UHV pour les PNC ayant opté pour le régime BASIC.
- 70 UHV pour les PNC ayant opté pour le régime FLEX.

#### III.4.4 - Courrier annulé sur base

Lorsque le PNC :

- se présente à l'aéroport et qu'il ne peut effectuer son courrier par suite de modifications décidées par la Compagnie,
- n'a pas été déprogrammé dans les délais prévus au chapitre IV.3.2

Sa rémunération sera fonction :

- de l'activité initialement programmée et de l'activité qu'il aura réellement effectuée. Le temps le plus élevé sera retenu.
- Si le PNC a été maintenu en astreinte et/ou si un courrier de substitution a été réalisé, sa rémunération sera fonction de l'activité initialement programmée et de l'activité qu'il aura réellement effectuée. Le temps le plus élevé sera retenu.

Si le PNC a été libéré de service, il sera compté au minimum une AJR, selon les temps réellement engagés.

#### III.5 - Système de rémunération

##### III.5.1 - Grilles de salaire

Les SMMG correspondant à la rémunération du PNC sont fixés conformément aux dispositions indiquées en III.1 et les grilles correspondantes intégrées en Annexe 2 au présent accord.

### III.5.2 - Heures complémentaires

Les heures effectuées au-delà du seuil fixé en III - 4.2 sont rémunérées à la valeur de :  $1,25 \times$  nombre d'UHV effectuées.

### III.5.3 - Heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà du seuil fixé en III - 4.3 sont rémunérées à la valeur de :  $1,5 \times$  nombre d'UHV effectuées.

### III.5.4 - Heures de nuit

Temps de vol réalisés entre 21H et 8H.

Toute heure de nuit donne lieu à une majoration d'activité.

Les heures de nuits sont rémunérées à la valeur de :  $1,56 \times$  nombre d'UHV effectuées.

### III.5.5 - Mises en place

#### III.5.5.1 – Décompte de la mise en place associée de l'activité d'exploitation VOL

La mise en place qui précède ou qui suit directement une activité d'exploitation vol est décomptée :

- A hauteur de 50% de la durée programmée du vol pour une mise en place par voie aérienne. Les UHV sont calculées à partir de l'horaire officiel programmé du vol.

Ou

- A hauteur de 50% de la durée programmée pour une mise en place par voie de surface.

Ou

- A hauteur de 50% de l'amplitude en cas de deux mises en place (aériennes, voie de surface ou mixte).

#### III.5.5.2 – Décompte de la mise en place associée à de l'activité d'exploitation SOL

La mise en place qui précède ou qui suit directement une activité d'exploitation sol est incluse dans le décompte de l'AJR.

#### III.5.5.3 – Décompte de la mise en place associée à de l'activité d'exploitation SOL/VOL

La mise en place qui précède ou qui suit directement une activité mixte respecte les règles de décompte de la mise en place associée à de l'activité d'exploitation VOL.

#### III.5.5.4 - Décompte de la mise en place isolée :

Une mise en place isolée, qu'elle soit par voie aérienne ou de surface, est décomptée selon les règles de décompte de l'AJR.

### III.5.6 - Décompte du JR

Le décompte de l'activité de la disponibilité Compagnie PNC (JR) telle que prévue au paragraphe IV.2.1.6.1 correspond au minimum à 4 UHV par jour ou de l'activité réalisée si celle-ci est plus favorable .

### III.5.7 - Décompte des Congés payés

Un jour de congé est décompté :

- 2,1 UHV pour les PNC soumis au régime BASIC
- 2,33 UHV pour les PNC soumis au régime FLEX

### III.5.8 - Décompte d'une journée d'absence liée à un arrêt de travail

Une journée de maladie, d'inaptitude, de maternité, de paternité, d'accident du travail, d'accident de trajet, ou de maladie professionnelle est décomptée :

- 2,1 UHV pour les PNC soumis au régime BASIC
- 2,33 UHV pour les PNC soumis au régime FLEX

### III.5.9 - Décompte de l'activité en cas de grève

Le décompte de l'activité du PNC qui, suite à sa participation à un mouvement de grève, n'assure qu'une partie de son travail journalier, se fait uniquement en totalisant les UHV réellement effectuées. Ce décompte fait ainsi abstraction des règles de déclenchement de l'AJR : il n'y a donc pas de complément à l'AJR ou à la % AJR.

### III.5.10 - Rémunération en cas de maladie, accident, ou inaptitude temporaire au vol (y compris pour cause de maternité)

Les dispositions ci-dessous modifient et complètent en tant que de besoin les articles correspondant du Code des transports.

L'arrêt de travail (dûment justifié par certificat médical) pour cause de maladie, d'accident, ainsi que l'inaptitude temporaire au vol prononcée par un CEMPN, ouvrent droit au maintien de tout ou partie du Salaire Mensuel Minimum Garanti pendant les périodes et dans les conditions définies ci-après.

Pour bénéficier de ces dispositions, le certificat médical justifiant l'arrêt de travail ou l'inaptitude temporaire du CEMPN doit être envoyé à la compagnie dans un délai maximum de 3 jours ouvrables suivant son émission.

Le cas échéant, l'inaptitude temporaire du CEMPN doit être confirmée par un certificat médical.

Dans tous les cas, la gestion PNC devra être informée par téléphone par le PNC dès qu'il en a connaissance.

#### III.5.10.1 - Maladie, accident ou inaptitude temporaire non imputable au service aérien

Le SMMG est maintenu pendant le mois en cours duquel l'arrêt de travail est survenu.

Sauf dispositions spécifiques à la maternité, le SMMG est maintenu les trois mois suivants ; et la moitié du salaire pendant les trois mois suivants cette période.

#### III.5.10.2 - Maladie, accident ou inaptitude temporaire reconnues imputables au service aérien

Le SMMG est maintenu pendant le mois en cours duquel l'arrêt de travail est survenu et pendant les 6 mois suivants. Ensuite, la moitié du SMMG est maintenu pendant les 6 mois suivants cette période.

### III.5.11 – Rémunération spéciale du 1er Mai

Le PNC engagé au cours de la journée du 1<sup>er</sup> mai a droit à une indemnité spéciale. Cette indemnité, payée hors SMMG, est égale à la rémunération qu'aurait perçue le PN en fonction de l'activité de sa journée (AJR ou Nb d'UHV réellement effectuées), rémunérées au taux horaire normal SMMG/AMR. Dans le cas d'une activité Sol ou de repos hors base, cette indemnité est égale à 1/20ème du SMMG.

### III.5.12 – Rémunération du PNC d'encadrement et d'instruction

#### III.5.12.1- PNC d'encadrement

Le PNC d'encadrement est rémunéré forfaitairement en fonction de son poste et indépendamment de son volume d'activité. Sa rémunération est définie dans son contrat de travail.

#### III.5.12.2 - PNC d'instruction

Les PNC d'instruction perçoivent pendant la durée de leur mission une prime mensuelle s'ajoutant à leur rémunération selon les valeurs suivantes : 500 Euros  
Dans l'exercice de leur activité, le nombre d'UHV d'instruction (Sol et Vol) est majoré de 25%

#### III.5.12.3 - Intervenants PNC

Les intervenants PNC perçoivent pendant la durée de leur mission une prime mensuelle brute s'ajoutant à leur rémunération d'un montant de 330 euros.  
Lorsqu'un intervenant, ainsi désigné, est amené à exercer en tant que tel au cours d'un stage de formation, le nombre d'UHV ainsi réalisé est majoré de 25%.  
En cas de cumul de fonction, les primes dues se cumulent également.

### III.6 – Prise en charge des frais liés à l'activité

Le personnel navigant dispose d'une avance sur frais de 450 Euros pour le PNC

#### III.6.1 - Hébergement

Lors des déplacements hors de sa base d'affectation pour les besoins du service, l'hébergement du PNC est directement pris en charge par la compagnie (petit déjeuner compris). Le PNC ne perçoit à ce titre aucune indemnité.

#### III.6.2 - Repas

Les indemnités de repas sont ouvertes au PNC selon les conditions précisées ci-dessous. Lorsque le PNC est en activité de service ou en rotation dans les tranches horaires 12 h 00 / 13 h 30 et 19 h 00 / 20 h 30 locale (NB : Tous les horaires ci-contre sont inclusifs), il bénéficie d'une indemnité de repas nommée DR (droit au repas) ou DRE (droit au repas étranger).

Pour le DRE, la référence prise en compte pour le remboursement des frais de repas étranger est le tableau émis par le service Déplacements d'Air France.  
Une note HOP! est diffusée au plus tard le 01 avril de chaque année.

Le montant du DR Indemnité Repas France est défini par le barème ACCOSS.

Cette indemnité est attribuée également lorsque le PNC est éloigné de sa base d'affectation pour les besoins de la compagnie sans pour autant que la période des repas appartienne à un Temps de Service.

L'application de ces régies peut conduire, le cas échéant à verser une indemnité à la base d'affectation, à l'origine, en cours ou à l'issue d'une rotation.

### III.6.3 - Nettoyage des uniformes

La compagnie fournit gratuitement ses uniformes au PNC. Le PNC est tenu de le maintenir en parfait état de propreté.

Une indemnité de :

34 € par mois complet pour le PNC, est allouée à cet effet

Indemnité de chaussures :

En cas de non fourniture de chaussures (sur prescription médicale ou si ta taille n'est pas fournie par la Compagnie), la compagnie remboursera sur justificatifs les frais d'achats de chaussures avec un plafond de 200 Euros par an (ou deux fois 100 Euros). L'année considérée est celle de la date de facturation.

### III.6.4 - Transports Base Paris

#### III.6.4.1 - Dispositions

Chaque PNC basé Paris aura le choix entre une des trois possibilités suivantes :

A. Carte orange : Le PNC basé à Paris perçoit, chaque mois, une indemnité équivalente au prix d'une carte orange RATP 5 zones (1 à 5). L'indemnité ne sera versée que si le PNC joint à sa note de frais mensuels le coupon de carte orange acheté à son nom.

B. Véhicule personnel : Le personnel basé Paris perçoit, par montée au terrain, pour raison de service, une indemnité couvrant les frais kilométriques de transport réellement effectué, trajet plafonné à 60 km aller-retour, et basée sur le taux de remboursement kilométrique en vigueur dans l'entreprise (\*).

Sont considérés comme tels :

- Le début d'un courrier
- La visite médicale
- Une convocation de la Direction.
- (\*) taux de remboursement kilométrique au 01 avril 2009 : 0,42 Euro.

L'indemnité est également versée au PNC qui, ayant quitté son domicile 3h30 au maximum avant l'heure prévue de TSV, et s'étant présenté à l'aéroport n'a pu être informé de l'annulation de l'affectation programmée.

C. BUS DIRECT : Le PNC basé Paris bénéficie de la gratuité sur les BUS DIRECT.

#### III.6.4.2 - Taxi

Si l'activité du PNC débute et se termine sur deux aéroports parisiens différents, les frais de

remise en place sur l'aéroport de départ sont à la charge de la compagnie.

Pour le personnel basé et résidant en région parisienne, lorsqu'une activité programmée entraîne un décollage avant 08h00 ou un atterrissage réalisé après 21h00, chaque membre d'équipage sera remboursé de ses frais de taxi sur la base des frais réellement engagés sur présentation des justificatifs correspondants. Le trajet remboursé correspond au trajet aéroport-domicile ou inversement.

#### III.6.4.3 - Justificatifs

A chaque début de saison programme, il sera demandé au PNC basé Paris de choisir une des trois options précédentes. Ce choix sera valable en principe pour toute la saison programme. Cependant, un PNC pourra demander à modifier son option. Cette modification ne pourra pas intervenir en cours de mois mais sera prise en compte pour le mois suivant.

Il sera demandé à chaque PNC de justifier des dépenses réellement engagées selon les modalités suivantes :

##### A. Carte orange

Chaque PNC adressera tous les mois le coupon correspondant. La carte orange est remboursée à 100% par l'entreprise.

La somme correspondant à 50% de ce remboursement sera soumise à charges sociales.

##### B. Véhicule personnel

Cependant afin de tenir compte des contraintes spécifiques liées à la base de Paris, les PNC pourront bénéficier d'une indemnité versée dans les conditions précitées.

Cette indemnisation constitue une participation de la compagnie aux frais de déplacement du PNC basé Paris. A ce titre, il sera demandé au PNC de justifier des frais engagés. Lors du choix de l'option, le PN fournira copie de la carte grise de son véhicule et une déclaration sur l'honneur du kilométrage réellement effectué entre son domicile et l'aéroport.

#### III.6.5 – Indemnité de transport de la base de Lyon

Remboursement du péage LYON : remboursement sur justificatifs.

Remboursement des trajets effectués en transport en commun : remboursement sur justificatifs.

#### III.6.6 - indemnité carburant :

Définition :

L'indemnité carburant est une participation de l'employeur au supplément de coût supporté par les salariés, dans le cadre de leur trajet domicile- travail, du fait de la hausse du prix du pétrole.

Cette indemnité concerne tout le personnel de HOP. Les conditions d'éligibilité sont précisées ci-dessous. Cette indemnité correspond à des frais réellement engagés.

Conditions de versement :

L'indemnité est versée dans les conditions suivantes :

Tout salarié éligible à cette indemnité produira une attestation sur l'honneur indiquant qu'il utilise son véhicule personnel pour effectuer les trajets domicile- travail.

Tout salarié éligible produira une copie de la carte grise du véhicule concerné

L'indemnité est versée par jour travaillé au cours duquel il y a eu au moins un trajet domicile-travail (ou retour) L'indemnité est versée pour chaque trajet domicile-travail et chaque trajet travail-domicile.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec tout autre mode de participation aux frais de trajet domicile- travail (montées terrain PN Paris, remboursement de frais kilométriques)

Cette indemnité n'est pas versée pour les jours où un salarié se trouve en déplacement en dehors de son lieu habituel de travail (Base d'affectation).

Montant de l'indemnité :

Le montant de l'indemnité est de 1 € par trajet aller et de 1€ par trajet retour.

Modalités pratiques :

Il est rappelé que compte tenu de la situation géographique des locaux de HOP ! et des particularités de l'activité de transport aérien (notamment les horaires décalés), les salariés sont contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail.

Compte tenu des textes régissant les frais professionnels à la date de cet accord, il est précisé qu'outre les modalités d'éligibilité à cette indemnisation décrite dans l'accord du 20 juin 2008, l'indemnité carburant correspond à une participation de l'employeur, sous forme d'une indemnité kilométrique plafonnée à 1 euro, aux frais réellement engagés par les salariés pour leur trajet domicile- travail et retour.

Les textes applicables sont donc ceux prévus par la circulaire du 7 janvier 2003, complétée des dispositions de la circulaire du 24 novembre 2005.

HOP ! Demandra chaque année :

- Le moyen de transport utilisé par le salarié
- La distance domicile - lieu de travail
- La puissance fiscale du véhicule.

Il est par ailleurs précisé que pour les Navigants, la pratique de l'abattement de 30% des bases de cotisations, pour ceux qui ont opté pour ce dispositif, oblige à réintégrer ces indemnités dans la base de cotisations.

### III.7 – Primes

#### III.7.1 – Prime d'incitation

Pour permettre de favoriser les PNC présentant une disponibilité pour l'entreprise, un système de prime spécifique est mis en place.

Tout PNC répondant favorablement à une sollicitation de la compagnie modifiant la programmation :

- D'un jour OFF,
- D'un JD dès lors que le délai de prévenance prévu au paragraphe IV.2.2.4 n'est pas respecté,
- D'un JB en respectant les dispositions prévus au paragraphe IV.2.1.11.1
- D'un jour ON, dès lors que la modification avance le début du Tdt ou recule la fin du Tdt de plus d'une heure, sans que le délai de prévenance prévu aux paragraphes IV.2.2.2 et IV.3.2 n'ait été respecté, percevra une prime forfaitaire de 200 € par jour concerné.

Un système de suivi sera mis en place à la Production PN pour mesurer la répartition de cette prime d'incitation et pour déterminer le nombre de vols ayant pu être assurés du fait de cette mesure.

### III.7.2 – Prime de faisant fonction Responsable de Cabine

Il peut arriver qu'exceptionnellement, un Responsable de Cabine ne puisse être présent pour un vol considéré (maladie, problème de mise en place, ...). Dans ce cas, en réalisation au jour J, et conformément au Manuel d'Exploitation, l'un des PNC, s'il possède les caractéristiques d'expérience définie dans le manuel d'exploitation peut être désigné comme « faisant fonction Responsable de Cabine » par le Commandant de Bord.

Au cas où plusieurs PNC ont les conditions requises, la désignation s'effectue selon l'ancienneté Compagnie.

Le PNC ayant été désigné comme « faisant fonction Responsable de Cabine » perçoit alors une prime complémentaire équivalente à 50€ par Heure de Vol effectuée dans la fonction. (Cette prime s'ajoute au salaire résultant de son activité ou au SMMG si l'activité réalisée est inférieure à l'AMR).

Les DP et DS PNC seront destinataires mensuellement des statistiques de réalisation de cette activité

### III.7.3 - Prime de NOEL et bonification

UN PNC volant sur une fête de fin d'année (qui comporte la journée du 24 décembre et du la journée 25 décembre) ou Nouvel An (qui comporte la journée du 31 décembre et la journée du 01 janvier) se verra attribuer une prime de 150€.

Un PNC volant sur les 2 fêtes de fin d'année se verra attribué deux primes de NOEL de 150€ ainsi qu'une bonification de 100€ soit un total de 400€.

### III.7.4 – Prime de métier

Pour tenir compte de la qualification spécifique et des charges de travail particulières du PNC sur les vols opérés par la Compagnie, le PNC perçoit une prime semestrielle de métier de 650 €.

Son versement est effectué fin avril et fin octobre.

La prime de métier peut être affectée au CET au choix du PNC qui en informe la Direction des Ressources Humaines au plus tard le 1er octobre pour la prime du 1er semestre et le 1er avril pour celle du 2nd semestre.

### III.7.5 - Prime de fin d'année (treizième mois)

La prime de fin d'année est versée à l'ensemble du PNC sous contrat de travail avec la compagnie.

Pour le PNC entré dans la compagnie en cours d'année, le montant de la prime de fin d'année est calculée au prorata temporis.

Si le PNC lié à la compagnie par un CDI quitte cette dernière en cours d'année civile, sa prime de fin d'année lui est versée au prorata de sa période d'embauche sur l'année civile considérée.

Cette prime est versée pour moitié le 15 juin, pour moitié le 15 décembre de chaque année.

Son montant est égal au 1/12ème des rémunérations brutes mensuelles du bénéficiaire, versées au cours de l'année considérée.

Pour le calcul de cette prime, sont prises en compte les périodes d'absence indemnisées que la Loi met à la charge de l'employeur.

La prime de fin d'année donne lieu à régularisation avec le salaire de décembre.

### III.8 Traitement de la journée de solidarité

Le législateur a posé le principe d'une journée de solidarité prenant la forme pour les salariés, d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée. Les modalités d'accomplissement de cette journée sont les suivantes.

Le PNC peut choisir :

- d'imputer sa journée de solidarité sur un jour de repos compensateur (RC ou RCD\*), sur une journée de R6, sur une journée épargnée sur son CET, sur un jour de congés payés,
- ou de se voir retirer 1/30ème de SMMG.

Le cas échéant, le complément de l'indemnité compensatrice de congés payés (ICP) dû au PNC au titre du jour de congé payé consacré à la journée solidarité lui reste acquis.

En principe les deux premiers choix ci-dessus sont réservés au PNC à temps complet, car pour ceux à temps alterné, le prorata de la journée de solidarité ne peut se faire dans la mesure où les jours CET et les jours de CP ne sont pas proratisables. Toutefois, si le PNC à temps alterné souhaite imputer sa journée de solidarité sur une journée épargnée sur son CET ou sur un jour de congés payés, il peut le faire mais s'engage en contrepartie à ne pas réclamer un quelconque prorata lié à son temps alterné. La Direction invite chaque PNC à formuler son choix quant à l'imputation de la journée de solidarité. Ce choix est valable pour chaque année sauf en cas d'expression d'un changement, via un formulaire disponible sur l'intranet Compagnie, avant le 31 octobre de l'année en cours pour une application sur l'année suivante. A défaut d'avoir répondu dans ce délai ou en cas de non imputation possible du choix exprimé au 31 octobre de l'année concernée, il est opéré une retenue sur les compteurs en respectant l'ordre suivant : Repos compensateur (RC ou RCD\*), R6, CET, congé payé. En cas de non imputation possible sur ces compteurs, la Compagnie effectue un retrait sur salaire d'un montant égal à 1/30ème de SMMG pour un PNC à temps plein. Ce montant est diminué à due proportion du taux d'emploi pour le salarié à temps alterné. Ce retrait se fait sur la paie du mois de décembre de cette même année. Ainsi le PNC peut potentiellement acquérir des RC, R6 sur 12 mois (de novembre à octobre).