



Projet d'accord PNC relatif à l'intégration chez JOON des PNC HOP ! sélectionnés dans le cadre de la filière JOON

IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

PRÉAMBULE :

Le projet « Trust Together » de la compagnie Air France, maison-mère de la compagnie HOP! a pour ambition de permettre à Air France de « renouer avec la croissance, d'investir pour ses clients et d'améliorer sa compétitivité pour rester un des acteurs majeurs du transport aérien mondial ». La compagnie JOON a été créée dans cet objectif.

Afin d'accompagner les besoins en PNC au sein de JOON, et dans le but de dynamiser la mobilité tant interne qu'externe au sein de HOP ! des appels à volontariat pour l'intégration de PNC HOP ! au sein de la compagnie JOON seront organisés sur la période de référence en fonction des besoins identifiés.

Le quota de PNC HOP! défini lors de ces prochains appels à volontariat ainsi que les conditions d'éligibilité et les modalités de sélection sont précisés par la Direction du PNC de la société HOP ! par le biais de Mémo Interne Administratif.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Sont concernés par cet accord tous les PNC de HOP! ayant réussi la sélection JOON dans le cadre de la sélection dénommée « filière filiale » dont le processus de sélection est allégée par rapport à la sélection PNC « filière extérieure » et dont les modalités sont fixés par Mémo Interne Administratif.

ARTICLE 2 : OBJET

Le présent accord porte sur l'ordre des départs et de mise en stage des PNC ayant réussi la sélection « filière filiale » au sein de chacune des campagnes d'appel à volontariat pour une mobilité vers JOON organisées par diffusion d'un Mémo Interne Administratif.

Cet accord porte aussi sur la phase d'intégration des PNC HOP! au sein de JOON et les modalités de retour au sein de HOP! pendant cette phase le cas échéant, sécurisant ainsi le parcours professionnel du PNC.

Cet accord apporte toutes les précisions relatives aux contrats de travail du PNC ainsi que sur les éléments relatifs à la vie quotidienne et aux avantages salariaux du PNC HOP! pendant sa phase de mobilité vers JOON.

ARTICLE 3 : ORDRE DES DÉPARTS ET DE MISE EN STAGE DE FORMATION

Lors de chaque campagne de mobilité vers JOON, les PNC HOP! ayant satisfait à l'ensemble des épreuves de sélection sont classés dans l'ordre de la LCP HOP!

Le premier de la liste est celui détenant la date d'entrée la plus ancienne, les PNC suivants sont classés de façon décroissante. En cas d'équivalence d'ancienneté contractuelle entre un ou plusieurs PNC, il sera donné priorité au plus âgé.

Cette liste de priorité permettra d'alimenter les stages d'intégration JOON, en fonction des besoins spécifiques de JOON.

Si un PNC n'est pas en mesure d'être intégré à un stage d'une date donnée pour raison personnel, il en informe le service des Ressources Humaines de la société HOP! par écrit. Le PNC situé immédiatement après lui dans la liste de classement est alors positionné à sa place sur le stage en question. Le PNC indisponible est alors positionné en premier sur la liste du stage suivant.

Si plusieurs PNC sont indisponibles, ils sont positionnés de la même façon sur le stage suivant, et classés entre eux en tête de liste du stage suivant, par ordre d'ancienneté LCP. A noter que la sélection du candidat indisponible ne reste cependant valable que jusqu'à la date précisée dans le Mémo Interne de la campagne de mobilité et qu'en cas d'indisponibilité pour un premier stage, il doit s'assurer de la possibilité d'être accueilli au sein du stage suivant en respectant la date de fin de validité de sa candidature.

ARTICLE 4 : HABILITATION EN ZONE RÉSERVÉ

Dès sa date de stage défini, le PNC en mobilité effectue à la demande du service Carrière et Emplois PNC de JOON, une demande d'habilitation d'accès en zone réservée. L'entrée en stage du PNC est subordonnée à l'obtention de cette habilitation.

ARTICLE 5 : VISITE MÉDICALE RÉGLEMENTAIRE DU TRAVAIL

Dès sa date de stage défini, le PNC en mobilité est convoqué par le biais du service Carrière et Emplois PNC de JOON à la Visite Médicale Réglementaire du Travail.

Cette visite est planifiée sur un jour de repos du PNC.

Si le PNC est indisponible sur la date proposée pour sa visite médicale, il contactera le service Ressources Humaines de la société HOP! afin de faire planifier sa visite médicale sur une autre date.

L'entrée en stage du PNC est subordonnée au résultat favorable de cette visite médicale réglementaire du travail.

ARTICLE 6 : DEMANDE DE CONGÉ SANS SOLDE SPÉCIFIQUE DE MOBILITÉ VERS JOON

Dès sa date de stage défini et communiquée par HOP! et après obtention d'un résultat favorable à sa visite médicale, le PNC effectuera une demande de « congé sans solde spécifique de mobilité vers JOON » d'une durée correspondant à la durée du stage et de la période d'essai chez JOON.

La demande doit être formulée par courrier recommandé avec accusé de réception et transmis au service Ressources Humaines de la société HOP! avant la date d'entrée en stage d'intégration JOON.

Le courrier comprendra le formulaire de demande de congé sans solde spécifique, disponible sous HOP TEAM.

Ce formulaire précise notamment au moment de la demande de congé sans solde, la fonction, la date d'entrée compagnie, l'ancienneté, la qualification avion et la base d'affectation du PNC au moment de sa demande.

Ce formulaire sera signé et daté par le PNC.

Le premier jour du congé sans solde correspond à la date de la première journée d'intégration chez JOON.

Pendant son congé sans solde, la société HOP! autorise expressément le PNC à exercer sa profession de PNC au service de la compagnie JOON.

Pendant sa période d'absence, le PNC peut interrompre à tout moment son congé sans solde. Il devra en informer le service Ressources Humaines de la société HOP! par courrier recommandé avec accusé de réception. La date de fin de son congé sans solde sera celle indiquée par le PNC dans son courrier recommandé.

En cas d'interruption anticipé de son congé sans solde spécifique de mobilité vers JOON, le PNC est réintégré dans la fonction, sur la base qu'il occupait avant son départ, avec l'ancienneté salariale qu'il occupait avant son départ.

ARTICLE 7 : FACILITÉS DE TRANSPORTS « GP »

Durant sa phase de mobilité vers JOON, le PNC conserve ses droits aux facilités de transport « GP ».

Ses droits lui sont accordés dans la continuité des droits dont il jouit en étant salarié de la société HOP! Durant toute la durée de sa période de mobilité vers JOON, le PNC se connecte donc au site « GP NET » en utilisant son code FDT HOP et son mot de passe habituel.

A l'issue de sa période de mobilité, lorsque le PNC est confirmé dans son emploi chez JOON à l'issue de sa période d'essai, le PNC bénéficie immédiatement et sans carence des droits aux facilités de transports « GP » octroyés par son contrat de travail JOON. Un nouvel identifiant JOON lui sera communiqué et le PNC définira un nouveau mot de passe.

L'ancienneté Groupe Air France est maintenue pour tous les droits non liés à la carrière de PNC JOON et en particulier l'accès aux facilités de transport.

ARTICLE 8 : INTÉGRATION JOON

Lors de sa première journée d'intégration, le PNC en mobilité se voit proposer à signature un contrat de travail PNC JOON à durée indéterminée (CDI) assorti d'une période d'essai de 2 mois.

Le PNC HOP! qu'il soit chef de cabine ou hôtesse/steward est intégré en tant que PNC JOON au grade d'hôtesse ou steward, de Chef de Cabine ou d'Instructeur PNC.

L'ancienneté PNC JOON débute à la date de leur première journée d'intégration JOON.

ARTICLE 9 : RÉMUNÉRATION

Les PNC de HOP! intègrent la grille de rémunération des PNC nouvellement embauchés dans les effectifs PNC JOON.

ARTICLE 10 : RÉINTÉGRATION DU PNC À HOP! EN CAS D'ÉCHEC OU A L'INITIATIVE DU PNC

En cas d'échec du PNC lors de son stage d'intégration JOON, ou en cas de période d'essai non concluante, la société HOP! réintègrera le PNC concerné sans délai.

En cas de renonciation du PNC à son poste de PNC au sein de JOON, ou en cas d'inadaptation du PNC à son poste de PNC au sein de JOON, la société HOP! réintègrera le PNC concerné à sa demande et sans délai.

Que ce soit en cas d'échec, ou à sa demande, le PNC sera réintégré à la fonction, sur le secteur et sur la base qu'il occupait lors de son départ en congé sans solde spécifique de mobilité vers JOON et avec l'ancienneté salariale qu'il occupait avant son départ.

ARTICLE 11 : SITUATION DU PNC A L'ISSUE DE LA PÉRIODE D'ESSAI CONCLUANTE

En cas de succès de la période d'essai, le PNC sera confirmé dans son poste au sein de JOON en contrat à durée indéterminé (CDI).

Le PNC démissionnera alors de son poste au sein de HOP! Il adressera sa lettre de démission par courrier recommandé avec accusé de réception au service Ressources Humaines de HOP! A réception de sa lettre, la société HOP! adressera au PNC son solde de tout compte et une dispense de préavis. La gratification annuelle sera versée au PNC démissionnaire et sera proratisée au prorata temporis du temps de présence du PNC au cours de l'année jusqu'à la date de son début de congé sans solde spécifique de mobilité vers JOON.

ARTICLE 12 : DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour la période correspondant aux embauches prévues par JOON dans le cadre du projet Trust Together c'est à dire jusqu'au 31 octobre 2022.

Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature.

ARTICLE 13 : RÉVISION

Les parties ont la faculté de réviser le présent accord dans les conditions légales prévues à l'article L. 2261-7-1 du Code du Travail. Un avenant sera alors signé par les Parties.

ARTICLE 14 : DÉNONCIATION

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales prévues à l'article L. 2261-9 du Code du Travail.