

Bonjour,

*Veillez trouver ci-dessous un extrait réglementaire concernant le Personnel au Sol d'AIR France.*

*Très cordialement,*

*Vos élus et représentants UNSA Aérien - DGS*

## **AIR FRANCE - PERSONNEL AU SOL**

### **EXTRAIT RÉGLEMENTAIRE - SITUATION ANNÉE 2015 - 2016**

1. MALADIE (Incapacité temporaire)
2. INDEMNISATION DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL ET DE LA MALADIE PROFESSIONNELLE (Incapacité temporaire)
3. LONGUE MALADIE ET INVALIDITE PERMANENTE
4. DECES ET INVALIDITE ABSOLUE DEFINITIVE
5. JOURS FERIES
6. PREAVIS ET INDEMNITES DE LICENCIEMENT
7. INDEMNITES DE MISE OU DE DEPART A LA RETRAITE
8. AVANTAGES SOCIAUX LIES A LA REMUNERATION
9. AVANTAGES LIES A LA FAMILLE
10. CONGE SABBATIQUE ET CONGE POUR LA CREATION D'ENTREPRISE
11. CONGES PAYES ANNUELS
12. SERVICE MILITAIRE NATIONAL
13. CONGES FAMILIAUX
14. REGIME DE RETRAITE
15. DIVERS

#### **1, MALADIE (Incapacité temporaire)**

##### **1.1 Délai de carence**

Au cours d'une même année civile, le maintien de la rémunération durant le délai de carence de la Sécurité Sociale est limité à 2 arrêts. A partir du 3e arrêt (sauf hospitalisation) la rémunération n'est assurée qu'à compter du 4e jour d'absence.

##### **1.2 Durée de l'indemnisation (maintien de salaire)**

- 0 jour si le salarié a moins d'un an d'ancienneté
- Pendant 90 jours si le salarié a au moins 1 an d'ancienneté.
- Pendant 180 jours si le salarié a au moins 3 ans d'ancienneté.

##### **1.3 Niveau de rémunération**

L'indemnité complémentaire versée sur paie par la Compagnie est calculée de telle façon que la somme de cette indemnité " nette " (1) complétée par des indemnités ou prestations " nettes " (1), que le salarié doit recevoir, ou a reçu, de la Sécurité Sociale, soit équivalente à la rémunération " nette " (1), que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été en congés avec solde pour raison de santé. La base de calcul permettant de déterminer la rémunération nette est le traitement de congé.

(1) Après déduction des cotisations sociales

#### **1.4 Personnel concerné**

Aucune distinction selon les catégories professionnelles.

## **2. INDEMNISATION DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL ET DE LA MALADIE PROFESSIONNELLE (Incapacité temporaire)**

### **Durée de l'indemnisation (maintien de salaire)**

- 90 jours si le salarié a entre 3 mois et 2 ans d'ancienneté.
- 180 jours s'il a entre 2 ans et 3 ans d'ancienneté.
- 365 jours s'il a plus de 3 ans d'ancienneté.

## **3. LONGUE MALADIE ET INVALIDITE PERMANENTE**

Institué par accord d'entreprise, le régime de prévoyance est financé par des cotisations réparties entre la Compagnie et les salariés. Le personnel y est obligatoirement affilié. La Compagnie en application de cet accord a contracté une assurance groupe au titre des régimes de prévoyance complémentaire qui garantit le personnel, notamment la longue maladie et l'invalidité permanente.

### **3.1 Longue maladie**

Après expiration des délais de couverture de l'incapacité temporaire, au plus tôt à compter du 181<sup>e</sup> jour d'arrêt maladie, une indemnité complémentaire aux prestations de la Sécurité Sociale est versée au salarié quelles que soient son ancienneté et la nature de la maladie. Cette indemnité est égale à 75% du traitement de base (rémunération brute des 12 derniers mois d'activité, temps plein ou temps partiel précédent l'arrêt de travail). Elle est portée à 80% du traitement de base si le salarié a deux enfants à charge ou plus (y compris les prestations, pensions ou rentes servies par la Sécurité Sociale).

L'indemnité complémentaire est versée tant que le salarié perçoit les indemnités journalières de la Sécurité Sociale. Elle cesse d'être versée à la date du premier des événements suivants :

- fin de longue maladie,
- reconnaissance par la Sécurité Sociale d'une invalidité permanente (voir ci-après),
- 1095<sup>e</sup> jour qui suit le début de l'arrêt de travail,
- liquidation de la pension de vieillesse Sécurité Sociale

### **3.2 Invalidité permanente**

En cas d'une invalidité permanente reconnue par la Sécurité Sociale, le versement d'une rente est garanti au salarié, quelle que soit son ancienneté. La prestation varie selon la catégorie d'invalidité dans laquelle le salarié a été classé par la Sécurité Sociale. Le montant exprimé en pourcentage du traitement de base défini en 3.1 est fixé comme suit, sous déduction des prestations, pensions ou rentes versées au même titre par la Sécurité Sociale :

- invalide 1<sup>ère</sup> catégorie : .....45%
- invalide 2<sup>ème</sup> catégorie :
  - assuré sans enfant à charge ..... 75%
  - assuré avec un enfant à charge ..... 80%
  - assuré avec deux enfants à charge ou plus ..... 85%
- invalide 3<sup>ème</sup> catégorie :
  - assuré sans enfant à charge ..... 81%
  - assuré avec un enfant à charge ..... 86%
  - assuré avec deux enfants à charge ou plus ..... 91%

La prestation est servie jusqu'à la date du premier des événements suivants :

- fin de l'invalidité permanente,
- liquidation de la pension vieillesse Sécurité Sociale.

### **3.3 Indemnisation pour cures thermales**

Lorsque la cure thermale fait l'objet d'un arrêt maladie, et que celui-ci entraîne le versement d'indemnités journalières maladie par la Sécurité Sociale, la compagnie assure le maintien du salaire suivant les mêmes règles et dans les mêmes conditions que pour l'arrêt maladie.

#### **4. DECES ET INVALIDITE ABSOLUE DEFINITIVE**

La Compagnie contracte une assurance Groupe au titre des régimes de prévoyance complémentaire qui couvre le personnel contre les risques décès et invalidité absolue et définitive. Institué par accord d'entreprise, ce régime de prévoyance est financé par des cotisations réparties entre la Compagnie et les salariés. Le personnel y est obligatoirement affilié.

#### **5. JOURS FERIES**

Ce sont les 11 Jours fériés légaux :

1er janvier ; lundi de Pâques ; le 1er mai ; le 8 mai ; l'Ascension ; le lundi de Pentecôte ; le 14 juillet ; l'Assomption ; la Toussaint ; le 11 novembre ; Noël.

#### **6. PREAVIS ET INDEMNITES DE LICENCIEMENT**

##### **6.1 Préavis**

- 1 mois, (1)(2) pour les personnels de la catégorie non cadre ayant moins de deux ans d'ancienneté,
- 2 mois, (1)(2) pour les personnels de la catégorie non cadre ayant plus de deux ans d'ancienneté,
- 3 mois, (2) pour les personnels de la catégorie cadre, niveaux 1 et 2.
- 6 mois (2) pour les personnels de la catégorie cadre, niveau 3, les personnels de direction et les personnels hors cadre.

*(1) des dispositions légales plus favorables s'appliquent pour les travailleurs handicapés.*

*(2) sauf faute grave ou lourde*

##### **6.2 Indemnité de licenciement**

Dans les cas de licenciement pour faute, prévu au Règlement Intérieur et dans son annexe 1 applicables au personnel au Sol, les salariés licenciés perçoivent une indemnité calculée conformément aux dispositions légales ou conventionnelles de branche, hormis le cas de faute grave ou lourde.

Dans le cas de licenciement pour inaptitude physique ou pour invalidité permanente avec impossibilité de reclassement donnant lieu à versement d'une rente, l'indemnité est calculée conformément aux dispositions légales ou conventionnelles de branche, son montant ne pouvant être inférieur à celui de l'indemnité de départ à la retraite. Dans tous les autres cas les salariés licenciés ont droit à une indemnité de licenciement ; celle-ci est fonction de leur ancienneté et de leur classement et se calcule comme suit :

- 2 à 5 ans d'ancienneté : 0,25 mois du traitement de congé par année complète d'ancienneté la première année d'entrée à la Compagnie, 0,33 mois de traitement de la deuxième à la cinquième année et, en cas d'année incomplète au prorata ;
- de 5 à 7 ans d'ancienneté : 0,50 mois du même traitement par année complète d'ancienneté en sus de 5 et, en cas d'année incomplète au prorata ;
- de 7 à 10 ans d'ancienneté : 0,65 mois du même traitement par année complète d'ancienneté en sus de 7 et, en cas d'année incomplète, au prorata ;
- de 10 à 18 ans d'ancienneté : 1,15 mois du même traitement par année complète d'ancienneté en sus de 10, et en cas d'année incomplète, au prorata ;
- de 18 à 20 ans d'ancienneté : au-delà de 18 ans maintien du niveau de l'indemnité ;
- au-delà de 20 ans d'ancienneté : 1 mois du même traitement par année complète d'ancienneté en sus de 20 et, en cas d'année incomplète, au prorata.

Le montant maximal de l'indemnité de licenciement est fixé à 24 mois.

#### **7. INDEMNITES DE MISE OU DE DEPART A LA RETRAITE**

Dans les cas de mise ou de départ à la retraite, une indemnité est versée dans les conditions suivantes :

Le montant de l'indemnité est calculé à raison de 4/27èmes du salaire global moyen mensuel par année de service validée au titre de l'ancienneté à la Compagnie.

En cas d'année incomplète, le calcul est effectué au prorata du nombre de mois entiers de service (1 mois = 1/81ème du salaire défini ci-après).

Le salaire global moyen mensuel est égal au salaire mensuel de référence, majoré d'une somme correspondant à la prise en compte des primes de fin d'année et uniforme annuelle (à raison d'un douzième par mois).

Le salaire mensuel de référence est calculé sur la base du TMF tel que défini au titre 4 de la Convention PS L'application de l'ensemble de ces dispositions ne peut en aucun cas être inférieure à l'application des dispositions

de la Convention Collective Nationale du Transport Aérien relatives aux indemnités de mise ou de départ à la retraite.

Enfin, les dispositions légales prévoient qu'en cas de mise à la retraite, les indemnités de rupture auxquelles peuvent prétendre les salariés, sont au minimum égales à l'indemnité légale de licenciement.

## **8. AVANTAGES SOCIAUX LIES A LA REMUNERATION**

### **8.1 Prime d'ancienneté**

Une prime d'ancienneté est attribuée aux personnels de la catégorie non cadre et de la catégorie cadre niveau I position CTE, en fonction des années de service à la Compagnie. Son montant mensuel est égal à un pourcentage (égal à 1% par année d'ancienneté jusqu'à 15 ans et 0.3% entre 15 et 40 ans d'ancienneté) appliqué au salaire minimum mensuel de la CCNTA pour le coefficient de référence du salarié dans la classification CCNTA et conduisant à une prime maximale de 22,5% pour une ancienneté de 40 ans.

Pour les personnels de la catégorie cadres hors C.T.E. (cadres, cadres principaux et cadres supérieurs) la majoration d'ancienneté a été intégrée dans la plage de rémunération depuis le 01/04/92.

### **8.2 Majorations liées à l'horaire de travail**

#### **8.2.1. Majoration pour heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires, c'est-à-dire celles accomplies au-delà de la durée légale du travail effectif (ou au-delà de la durée considérée comme équivalente) donnent droit à une majoration.

- de la 36ème heure à la 43ème heure : majoration de 25%
- au-delà : majoration de 50%

#### **8.2.2 Majoration pour travail entre 22 heures et 6 heures et les jours fériés**

Chaque heure de travail effectuée soit entre 22 heures et 6 heures, soit un jour férié, donne droit à une majoration de 100% du salaire horaire fixe du salarié. Cette majoration est également versée pour les heures de travail effectuées après 6 heures, si la prise de service a lieu avant minuit.

Une même heure de travail ne peut ouvrir droit qu'à une seule majoration, même si plusieurs raisons en justifient le versement (cas du travail entre 22 heures et 6 heures un jour férié).

#### **8.2.3. Majoration pour travail le dimanche**

Chaque heure de travail effectuée le dimanche donne droit à une majoration de 50% du salaire horaire fixe du salarié. Pour une même heure de travail, il ne peut y avoir cumul entre cette majoration et celle accordée en cas de travail de 22 heures à 6 heures ou un jour férié, cette dernière étant seule attribuée.

#### **8.2.4 Bénéficiaire des majorations**

Le bénéfice des majorations pour le travail entre 22 heures et 6 heures, les jours fériés et le dimanche est normalement limité au personnel de la catégorie non cadre et de la catégorie cadre, niveau 1, position C.T.E. ; il peut toutefois, sur décision du chef de centre intéressé, être étendu aux autres salariés qui, exceptionnellement assureraient de façon régulière un service de nuit, des jours fériés ou du dimanche.

### **8.3 Rémunération accordée en certains cas d'horaires particuliers**

#### **8.3.1 Journée de service continue**

La journée est dite " continue " lorsque la coupure du temps de repas est rémunérée à hauteur d'une demi-heure. Elle donne lieu à l'attribution d'une indemnité de panier s'il y a lieu.

#### **8.3.2 Travail du dimanche**

Le travail du dimanche donne droit à :

- une indemnité de panier ou à une indemnité d'absence de cantine, s'il y a lieu,
- la majoration pour travail du dimanche.

#### **8.3.3 Travail des jours fériés**

Travail en horaire régulier :

Les heures de travail effectuées un jour férié en horaire régulier, c'est-à-dire un jour férié compris dans l'horaire normalement suivi par l'intéressé, donne droit, en plus de la rémunération correspondant à l'horaire régulier au versement :

- d'une indemnité de panier ou d'une indemnité d'absence de cantine, s'il y a lieu,
- de la majoration pour travail entre 22 heures et 6 heures et les jours fériés. Cette majoration peut être remplacée par une compensation (CHS) si le salarié choisit cette option.

Travail en horaire exceptionnel :

Les heures de travail effectuées un jour férié en horaire exceptionnel, c'est-à-dire un jour férié non compris dans l'horaire normalement suivi par l'intéressé, donnent droit, en plus de la rémunération à l'horaire régulier, au versement :

- d'une indemnité de panier ou d'une indemnité d'absence de cantine s'il y a lieu,

- de la majoration pour travail entre 22 heures et 6 heures et les jours fériés. Cette majoration peut être remplacée par une compensation (CHS) si le salarié choisit cette option,
- des majorations pour heures supplémentaires au taux de 50% (au-delà de 35 heures).

Exceptionnellement, s'il n'est pas prévu de repos pris en nature (cas de non compensation), les heures supplémentaires visées ci-dessus sont payées au taux de 150% (au-delà de 35 heures), les heures complémentaires éventuelles étant payées au taux de 100%.

## **8.4 Majorations liées à la pénibilité**

### **8.4.1 Prime d'insalubrité**

La prime d'insalubrité est attribuée aux salariés de la catégorie non cadre par poste de travail occupé de manière habituelle :

- lorsque les conditions de travail ne permettent pas d'utiliser des moyens de protection parfaitement
- lorsque le salarié dispose de moyens parfaitement efficaces mais particulièrement gênants.

Elle n'est versée que pour les seules heures de travail effectuées à la tâche insalubre.

Elle est déterminée compte tenu de la nocivité de produits employés ou respirés ainsi que de l'efficacité et de l'inconfort des moyens de protection.

L'octroi de la prime est subordonné à l'utilisation des moyens de protection mis à la disposition des intéressés.

La prime est attribuée aux personnels d'exécution et de maîtrise en horaires non continus, qui par suite des nécessités du service, ne peuvent bénéficier de la coupure du repas à l'heure prévue.

### **8.4.3 Prime d'intempéries en escale**

Cette prime (taux A et B) est versée aux personnels de la catégorie non cadre pour les seules heures de travail en piste. La piste comprend les zones de parking avions en escale et les aires de stationnement extérieur des avions à la Direction Générale Industrielle.

## **9. AVANTAGES LIES A LA FAMILLE**

### **9.1 Période de grossesse, congé de maternité ou d'adoption**

#### **9.1.1 Période de grossesse précédant le congé de maternité**

Durant la période de grossesse précédant le congé de maternité, en cas d'aménagements de poste ou d'horaires, les salariées enceintes se verront maintenir leur rémunération (à taux d'activité contractuel identique).

#### **9.1.2 Maternité**

La durée du congé maternité est fixée à quatre mois pour le 1er et le 2e enfant. Au-delà ou en cas de naissances multiples, les dispositions légales sont appliquées.

#### **9.1.3 Adoption**

Le salarié qui se voit confier un enfant en vue de son adoption a droit au congé légal d'adoption à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

#### **9.1.4 Paternité**

Pendant le congé de paternité, l'Entreprise verse aux salariés un complément de salaire aux indemnités journalières de la Sécurité sociale dans la limite de 1,5 plafond mensuel de la Sécurité sociale (au prorata tempore de la durée du congé et du taux d'activité).

### **9.2 Congé parental d'éducation**

Le droit à un congé parental pour élever un enfant est ouvert au père et à la mère (s'ils justifient d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans) à l'occasion de chaque naissance ou adoption. Ce congé a une durée maximale de 4 ans et prend fin en tout état de cause au 4e anniversaire de l'enfant. Le nombre maximum de fractionnement est de quatre périodes.

Le congé parental d'éducation peut être total ou à temps partiel. La durée de l'absence sans solde est prise en compte au titre de l'ancienneté Compagnie.

### **9.3 Absences accordées aux futures mères de famille**

Dès la déclaration de la grossesse et avant la fin du 3e mois la durée hebdomadaire de travail est ramenée à 32h, cette réduction intervenant dans les 30 jours au plus tard suivant la présentation du certificat attestant la grossesse. A partir du 4e mois, la durée quotidienne de travail est réduite d'une heure.

### **9.4 Absences des personnels féminins en état de grossesse uniquement prénatal**

En application des dispositions légales, des autorisations d'absence avec solde non récupérables sont accordées pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le Code de la Santé Publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse.

### **9.5 Absence avec solde à partir du 6e mois de la grossesse**

Des autorisations d'absence peuvent être accordées en vue de suivre des cours d'accouchement sans douleur, sous réserve que l'intéressé présente un certificat médical.

#### **9.6 Pause liée à l'allaitement**

Sous réserve de la présentation d'un certificat médical mensuel l'attestant et de sa validation par le médecin du travail, le temps de pause dont bénéficient les salariées allaitant leur enfant (jusqu'au 1er anniversaire de celui-ci), ne donne pas lieu à retenue salariale.

#### **9.7 Congé avec solde pour soigner un enfant malade**

Un congé avec solde de 6 jours au maximum par période de 12 mois du 1er avril au 31 mars (au prorata du temps de présence par année incomplète) est accordé au père ou à la mère de famille pour soigner un enfant malade à la double condition que l'enfant vivant habituellement au domicile du salarié ait moins de 16 ans et que le salarié fournisse un certificat médical (1) exigeant sa présence au chevet de l'enfant. La limite d'âge est supprimée, si l'enfant à charge est handicapé. Il est également accordé aux parents d'enfants (même majeurs) titulaires d'une carte d'invalidité à 80% ou à défaut d'une notification de la CDAPH précisant l'invalidité à 80% qui devra être produite, une majoration d'absence à hauteur de 6 jours.

*(1) à titre exceptionnel, une autorisation d'absence pour soigner un enfant malade d'une journée maximum par période de douze mois (du 1er avril au 31 mars) est accordée sans justificatif médical.*

#### **9.8 Allocation de garde d'enfant**

Elle est versée par le C.C.E. au père ou à la mère, pour chaque enfant de moins de quatre ans à condition que le conjoint ne bénéficie pas d'une allocation de même nature, par jour de mise en garde et son versement est subordonné au non dépassement d'un plafond de ressources.

#### **9.9 Frais de garde supplémentaires**

Les salariés parents d'un enfant de moins de 4 ans, en déplacement sur O.D. sur des plages normalement non travaillées, bénéficient (sur justificatif) de la prise en charge d'une partie des frais de garde supplémentaires engendrés par le déplacement.

#### **9.10 Autorisation d'absence avec solde pour jeune enfant**

Une autorisation d'absence avec solde d'une journée par an est accordée au salarié père ou mère d'un ou plusieurs enfants âgé (s) de moins de 12 ans et vivant (s) au foyer.

#### **9.11 Congé " enfant à charge "**

En application des dispositions légales, les salariées de sexe féminin âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit annuellement à 2 jours ouvrés de congé supplémentaire par enfant à charge vivant au foyer et âgé de moins de 16 ans.

## **10 CONGE SABBATIQUE ET CONGE POUR LA CREATION D'ENTREPRISE**

### **10.1 Congé sabbatique**

Le salarié justifiant d'une ancienneté Compagnie d'au moins 36 mois consécutifs ou non peut demander à bénéficier d'un congé sabbatique. Le congé sabbatique a une durée de 6 à 12 mois. Cette durée pouvant être portée à 24 mois à condition que le salarié en informe son service du personnel par LRAR au moins 3 mois avant le terme de la première période.

### **10.2 Congé pour création d'entreprise**

Le salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non dans l'entreprise ou le groupe peut demander à bénéficier d'un congé pour création d'entreprise. La durée de ce congé peut être portée de 2 à 3 ans sous réserve que le salarié en fasse la demande au moins 3 mois à l'avance.

## **11. CONGES PAYES ANNUELS**

### **11.1 Congé principal**

25 jours ouvrés par exercice ; par jour ouvré il faut entendre tous les jours de la semaine, à l'exception des samedis, des dimanches et des jours fériés ne coïncidant pas avec un samedi ou un dimanche.

En application des dispositions de l'article 27 de la C.C.N.T.A. (texte principal), relatives aux jours de congés pour ancienneté, ces 25 jours peuvent être portés à 26 jours ouvrés (pour une ancienneté supérieure ou égale à 5 ans et inférieure à 10 ans), ou 27 jours ouvrés (pour une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans).

### **11.2 Congés de continuité d'activité**

Le personnel affecté en France a droit à des congés supplémentaires pour continuité d'activité de 1 à 3 jours maximum en fonction de la durée du congé annuel principal acquis pour l'année, selon le barème

- 1 jour pour 4 à 7 jours de congé acquis dans l'année,

- 2 jours pour 8 à 11 jours de congé acquis dans l'année,

- 3 jours pour 12 jours de congé acquis et plus.

Les jours de congés de continuité d'activité sont pris en fonction des nécessités de service, entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre. Ils peuvent être pris isolément, indépendamment des règles de fractionnement définies pour les congés principaux.

### **11.3 Majorations au profit des salariés de moins de 21 ans**

Salariés de moins de 18 ans : + 1 jour ouvré par mois de travail.

Par ailleurs, les salariés âgés de 18 à 21 ans bénéficient d'un congé supplémentaire à raison d'un demi-jour ouvré par mois de travail.

### **11.4 Majorations liées à certaines conditions de travail**

Les personnes travaillant en permanence dans les locaux en sous-sol et présentant des caractéristiques particulièrement contraignantes (éclairage, ventilation, etc.) peuvent bénéficier d'un congé supplémentaire de 2 à 6 jours ouvrés par exercice.

### **11.5 Majoration au profit des anciens combattants, pensionnés militaires**

+ 5 jours ouvrés par exercice pour ceux dont le taux de pension d'invalidité est supérieur à 50%,

+ 3 jours ouvrés par exercice pour ceux dont le taux de pension d'invalidité est inférieur ou égal à 50%.

### **11.6 Majoration de congé au profit des mastiqueurs et manipulatrices radio**

Ces salariés bénéficient d'un congé supplémentaire de 6 jours ouvrés par exercice.

### **11.7 Majoration de congé au profit des salariés effectuant des radiographies ou des gammagraphies de matériel**

Ces salariés bénéficient d'un congé supplémentaire de 1 à 2 jours ouvrés par exercice, selon le nombre d'interventions effectuées.

### **11.8 Disponibilité sans solde pour convenance personnelle d'une durée maximum de 2 mois**

D'une durée de 1 semaine à 2 mois, cette disponibilité sans solde est accordée sous réserve des nécessités de service. Elle n'interrompt pas l'ancienneté.

## **12. SERVICE MILITAIRE NATIONAL**

### **12.1 Journée d'appel de préparation à la défense**

Pour la journée d'appel de préparation à la défense, le jeune salarié, bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence d'un jour. Elle n'entraîne pas de réduction de salaire et compte comme un jour du travail effectif pour le calcul des droits aux congés payés.

### **12.2 Activité réserve**

Le salarié appelé à effectuer une période dans la réserve opérationnelle militaire sur son temps de travail, dans le cadre de la formation militaire initiale de réserviste (FMIR), d'un engagement à servir dans la réserve (ESR) ou au titre de l'obligation de disponibilité est, pour la durée de la convocation, placé en congé exceptionnel.

Ses droits sont maintenus et il bénéficie d'une indemnité égale à la différence entre sa rémunération de référence et les éléments de la solde militaire perçue.

## **13. CONGES FAMILIAUX**

- Mariage du salarié : 6 jours ouvrés
- Mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrés
- Naissance d'un enfant : 3 jours ouvrés
- Décès du conjoint (ou du partenaire Pacsé) : 5 jours ouvrés
- Décès d'un enfant : 4 jours ouvrés
- Décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés
- Décès d'un parent ou allié jusqu'au 2e degré : 1 jour ouvré
- Pour la conclusion d'un PACS, ce sont les dispositions légales qui s'appliquent, 4 jours sont attribués.

## **14. REGIME DE RETRAITE**

### **14.1 Retraite Sécurité sociale**

Les salariés et Air France cotisent auprès de la Sécurité Sociale pour la retraite dite " de base " (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse).

### **14.2 Retraite complémentaire**

Les salariés et l'entreprise cotisent aux institutions de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC : " HUMANIS RETRAITE ARRCO " et " HUMANIS RETRAITE AGIRC " " .

Les salariés ayant cotisé au régime de retraite du personnel au sol de la Compagnie en vigueur jusqu'au 31 décembre 1992, bénéficient des dispositions fixées par le règlement du régime différentiel mises en place à compter du 1er janvier 1993.

Ce règlement du régime différentiel est approuvé par les autorités de tutelle.

Une institution de retraite complémentaire, (CRAF) autorisée à fonctionner dans le cadre de l'article L732-1 du code de la Sécurité Sociales en assure l'application.

En application de la loi du 21 août 2003 susvisée, et par accord collectif du 14 décembre 2009, la CRAF a été transformée en Institution de Gestion de Retraite Supplémentaire (IGRS).

En application de la loi du 9 novembre 2010, et par avenant du 15 décembre 2011, les dispositions relatives à l'âge de départ à la retraite sont modifiées.

#### **14.3 Retraite supplémentaire des salariés PS cadres.**

Air France a mis en place par accord collectif de 2006 modifié par avenant en février 2012 un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies " Article 83 ", dénommé " Contrat de Retraite Supplémentaire ", souscrit auprès de Humanis Prévoyance et - AG2R-La Mondiale.

Le financement patronal à ce régime s'élève à 2,5 % du salaire brut limités à 4 plafonds annuels de la Sécurité Sociale.

Cette cotisation obligatoire est investie sur les marchés financiers et le capital ainsi constitué est transformé en rente viagère au moment de la liquidation de la retraite.

Les salariés peuvent compléter cette cotisation par des versements individuels et facultatifs et bénéficier ainsi d'avantages fiscaux.

## **15. DIVERS**

### **15.1 Facilités de transport**

Des facilités de transport sont accordées au personnel d'Air France sous certaines conditions.

### **15.2 Assurance individuelle accident (AIA)**

Cette assurance est applicable en cas d'accidents survenus en service ou hors service.

Elle est souscrite par la Société Air France au bénéfice de l'ensemble de son personnel engagé en Métropole pour occuper un emploi permanent y compris le personnel expatrié et détaché.

Elle ouvre droit au versement d'un capital au salarié ou à ses ayants droit en cas d'incapacité physique permanente totale ou partielle.

### **15.3 Assurance risque de guerre PS/PN**

Cette assurance a pour objet de garantir une indemnité sous forme d'un capital (selon barème) au salarié ou à ses ayants droit pour l'incapacité permanente totale ou partielle, en cas d'accidents terrestres ou aériens survenant à la suite de certains risques de guerre.

Cette garantie est souscrite par la Société Air France au bénéfice de l'ensemble de son personnel engagé en Métropole pour occuper un emploi permanent y compris le personnel expatrié et détaché.

Ces salariés bénéficient d'un congé supplémentaire de 1 à 2 jours ouvrés par exercice, selon le nombre d'interventions effectuées.