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

SOMMAIRE

PREAMBULE----------p.5

CHAPITRE 1 – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU PLAN----------p.6

TITRE 1 - LES PRINCIPES DU PLAN----------p.6
- Article 1 - Champ d'application
- Article 2 - Calendrier des départs et entrées dans le DTR
- Article 3 – Catégories professionnelles
  - 3.1. Définition
  - 3.2. Application
- Article 4 – Périmètre et éligibilité
  - 4.1. Définition du périmètre du Plan
  - 4.2. Conditions d'éligibilité
- Article 5 – Les différentes étapes du plan
- Article 6 – Recueil des candidatures des salariés volontaires
  - 6.1. Organisation
  - 6.2. Définition des priorités au sein de chaque phase
  - 6.3. Définition des phases
  - 6.4. Méthode

TITRE 2 - LES STRUCTURES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SUIVI----------p.11
- Article 1 – L'équipe Projet et Comité de Pilotage
- Article 2 – Le Comité de Validation
- Article 3 – Cellule administrative centrale
- Article 4 – Le Comité de Décision de Formation
- Article 5 – Les cabinets extérieurs
- Article 6 – Mise en place d'Espaces d'Information et d'Accompagnement (EIA) pour les départs volontaires
- Article 7 – La campagne d'information
- Article 8 – Recueil et traitement des candidatures
- Article 9 – L'accompagnement à la recherche de solutions de reclassement par des cabinets extérieurs
- Article 10 – La Commission de suivi

TITRE 3 - LE RECLASSEMENT INTERNE----------p.15

TITRE 4 - LES MESURES DU PLAN ----------p.16
- Article 1 – Départs volontaires dans le cadre d'un projet professionnel ou personnel
  - 1.1. Principes
    - 1.1.1. Objet
    - 1.1.2. L'éligibilité et calendrier des départs
    - 1.1.3. Les modalités de dépôt de dossiers de candidature
    - 1.1.4. Les modalités de rupture du contrat de travail
    - 1.1.5. L'indemnité de rupture pour projet personnel ou professionnel
    - 1.1.6. L'indemnité d'incitation dans le cadre d'un départ pour projet personnel ou professionnel
    - 1.1.7. Versement des indemnités

1.1.8. Mobilité géographique dans le cadre d'un projet de salariat
1.1.9. Aide au reclassement immédiat
1.1.10. Billets à réduction non commerciale
1.1.11. La priorité de réembauchage
1.1.12. Couverture sociale complémentaire
1.1.13. Salariés protégés
1.2. Projet professionnel
1.3. Projet personnel
1.4. Aides spécifiques au reclassement externe
1.4.1. Partenariats avec des TPE/PME
1.4.2. Aide à la reconversion professionnelle
1.5. Aides à la création et à la reprise d'entreprise en France
1.5.1. Principes
1.5.2. L'aide spécifique à la reprise ou à la création d'entreprise
1.5.3. L'indemnité de reprise ou de création d'entreprise
1.5.4. L'aide supplémentaire à l'embauche d'un salarié
1.5.5. Le suivi du projet
1.6. Aides au projet de formation de reconversion « parcours encadré »
1.7. Le congé de reclassement
1.7.1. Objet
1.7.2. La proposition du congé et la réponse du salarié
1.7.3. Le refus du congé de reclassement
1.7.4. La mise en œuvre du congé de reclassement
1.7.5. Les mesures d'accompagnement spécifiques au congé de reclassement
1.7.6. La durée du congé de reclassement
1.7.7. La rémunération du salarié
1.7.7.1. Durant le congé de reclassement légal
1.7.7.2. Durant la période supplémentaire du congé de reclassement
1.7.8. La couverture sociale et complémentaire
1.7.9. Les indemnités de rupture et d'incitation
1.7.10. L'indemnité de reclassement rapide

Article 2 – Départs volontaires en retraite
2.1. Conditions d'éligibilité
2.2. Conditions de départ
2.3. Indemnité de départ à la retraite
2.4. Majoration supplémentaire de l'indemnité de départ en retraite au titre de l'anticipation liée au rachat de trimestres d'assurance vieillesse
2.5. Conditions de départ des salariés devant racheter des trimestres
2.6. Billets à réduction non commerciale

Article 3 – Accès au Dispositif de Transition Retraite (DTR)
3.1. Conditions d'éligibilité
3.2. Modalités
3.3. Calendrier d'entrée dans le DTR et départ/mise à la retraite

CHAPITRE 2 – LES MESURES COMPLEMENTAIRES----------p.36

Article 1 – Aide au passage à temps partiel temporaire
1.1. Principes
1.2. Conditions d'éligibilité
1.3. Aides spécifiques d'incitation
1.4. Mesure spécifique pour les salariés à temps partiel souhaitant réduire leur temps de travail
1.5. Salariés actuellement en TPA ou TPRA
Article 2 – Transformation de la Prime de Fin d'Année en congé
Article 3 – Dispositif d'accompagnement spécifique aux Mobilités Volontaires Sécurisées (MVS) externes
Article 4 – Extension du périmètre d'éligibilité au Temps Partiel Aidé Fin de Carrière (TPAFC)

CHAPITRE 3 – CLAUSES GENERALES----------p.41

Article 1 – Champ d'application
Article 2 – Date d'application
Article 3 – Publicité et dépôt légal

ANNEXES----------p.43

Annexe 1 – Base de calcul indemnité de licenciement (Convention PS Air France)
Annexe 2 – Base de calcul indemnité de licenciement (CCNTA)
Annexe 3 – Les aides à la création d'entreprise
Annexe 4 – Tableau de durées du congé de reclassement

PREAMBULE

La Direction Générale d'Air France a présenté le 26 février 2016, pour information en vue d'une consultation ultérieure, au Comité Central d'Entreprise un projet de réduction des effectifs (Personnel Sol) fondé sur le volontariat s'inscrivant dans le cadre d'un PSE. Ce projet incluait, notamment, un chapitre 3 définissant les mesures d'accompagnement envisagées et un chapitre 4 définissant des mesures complémentaires.

Lors d'une réunion de concertation qui s'est tenue le 19 février 2016, une majorité des organisations syndicales représentatives du Personnel au Sol au niveau de l'entreprise ont demandé la tenue d'une négociation, en vue d'améliorer les dispositions définies par ces chapitres.

Cette négociation a été ouverte et s'est déroulée à l'occasion de 3 réunions de négociation au cours du mois de mars 2016.

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 les mesures, notamment en aménageant le calendrier des départs, en améliorant les mesures d'accompagnement et certaines mesures complémentaires.

CHAPITRE 1 – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU PLAN

TITRE 1 - LES PRINCIPES DU PLAN

Article 1 - Champ d'application

Le présent plan et les mesures qui lui sont associées concernent les salariés présents payés pendant la période d'ouverture du plan, sous réserve des conditions définies ci-dessous pour les cas particuliers, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée Air France, affectés sur le territoire métropolitain et dans les DOM.

Les salariés dont le retour est prévu ou intervient après la période d'ouverture du plan ne sont pas individuellement éligibles.
Les catégories professionnelles éligibles sont définies au chapitre 2 du document unilatéral présenté au CCE.

Cas particuliers
Les salariés des catégories professionnelles éligibles, dont le retour d'absence sans solde est prévu pendant la période de recueil du volontariat et absents sans solde depuis 12 mois maximum à la date de leur reprise pourront déposer leur candidature à un départ volontaire.

Les salariés des catégories professionnelles éligibles, dont le retour d'absence sans solde est prévu pendant la période d'ouverture du plan mais après les phases de recueil du volontariat et absents sans solde depuis 12 mois maximum à la date de leur reprise pourront déposer leur candidature à un départ volontaire selon les modalités définies dans le paragraphe ci-dessous.

Les salariés des catégories professionnelles éligibles, dont le retour de détachement est prévu pendant la période d'ouverture du plan, mais après les phases de recueil du volontariat, pourront bénéficier à titre individuel, à compter de leur retour effectif, d'une période maximum d'un mois de réflexion pour déposer leur candidature éventuelle à un départ volontaire. L'examen de leur candidature sera alors effectué en fonction des quotas définis dans leur catégorie professionnelle. En tout état de cause, aucun départ ne pourra intervenir au-delà du 31 mars 2017.

Les salariés des catégories professionnelles éligibles affectés en Métropole suite à un retour d'expatriation ou d'éloignement, ne pourront se porter candidat à un départ que si leur affectation en métropole est antérieure au 1er juillet 2016.

Le Plan concerne des départs volontaires de l'entreprise, dans le cadre d'une retraite ou de projets professionnels/personnels, mais également des accès au Dispositif de Transition Retraite (DTR).

Article 2 - Calendrier des départs et entrées dans le DTR

Le calendrier des départs (départ effectif ou entrée en congé de reclassement) sera programmé entre le 30 septembre 2016 et le 31 mars 2017. Pour le DTR, l'entrée

dans le dispositif sera programmé entre le 1er novembre 2016 et le 1er avril 2017, selon les modalités définies à l'article 3 du titre 4.

Les dates individuelles seront 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.

Pour les DTR, les dates individuelles d'accès au dispositif seront fonction des dates d'acquisition de la retraite à taux plein.

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 1er avril 2017.

Les phases de recueil du volontariat s'effectueront entre le 22 août 2016 et le 31 octobre 2016.

Article 3 – Catégories professionnelles

3.1 - Définition

Les postes occupés dans l'entreprise ont été regroupés dans des catégories professionnelles en tenant compte de la définition suivante :

« Ensemble des salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune ».

Les catégories professionnelles s'apprécient au sein de chaque groupe de niveau d'emplois définis dans la convention d'entreprise : Ouvriers/Employés (N1, N2), Techniciens (N3, N4), AMDE (N5), Techniciens Supérieurs (N5), Cadres N1, N2, N3 et NHC.

3.2 – Application

Dans la plupart des cas, les « macro activités » déjà répertoriées dans l'entreprise ont servi de première base à ces regroupements. Chaque salarié peut consulter dans son dossier accessible en e-services l'activité à laquelle il est rattaché.

Article 4 - Périmètre et Eligibilité

4.1 - Définition du périmètre du Plan

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

1. Les postes des catégories professionnelles concernées :
   - ♦ les postes des catégories professionnelles directement impactées par des suppressions de postes (Ensemble 1),
   - ♦ les postes des catégories professionnelles concernées mais non impactées directement par les suppressions de postes (Ensemble 2 dit périmètre de solidarité),

2. Les postes exclus du périmètre du plan de départs volontaires (Ensemble 3).

4.2 - Conditions d'éligibilité

La priorité dans l'éligibilité des salariés est définie en fonction des principes généraux suivants, conduisant aux modalités définies à l'article 6 du présent chapitre :

- Priorité selon l'ordre d'arrivée, au sein des phases définies.

- Priorité des salariés appartenant à une catégorie professionnelle dans laquelle des postes sont identifiés comme supprimés (Ensemble 1) vis-à-vis des salariés appartenant à l'Ensemble 2 ;

  Ainsi, les salariés appartenant à l'Ensemble 2 sont éligibles sous réserve que les candidatures des salariés de l'Ensemble 1 ne soient pas suffisantes au regard des suppressions de postes attendues par catégorie professionnelle. Leur poste ainsi libéré doit être pourvu par un salarié de l'Ensemble 1 appartenant à une catégorie professionnelle permettant cette mobilité.

  Les salariés appartenant à des catégories professionnelles, des activités ou des métiers définis comme hors périmètre (Ensemble 3), ne sont pas éligibles aux mesures du présent plan.

  Les mesures décrites dans le présent plan sont ouvertes aux salariés éligibles remplissant les conditions définies ci-après pour chaque mesure.

Article 5 - Les différentes étapes du plan

Le calendrier ci-dessous figure à titre indicatif en tant que calendrier cible. Il peut, toutefois, être décalé, notamment, en fonction du temps nécessaire à l'expert désigné par le CCE pour exécuter sa mission.

- Concertation avec les organisations syndicales
  - ♦ 19 février 2016

- 1ère réunion d'Information en vue de la Consultation du CCE
  - ♦ 26 février 2016
  - ♦ Désignation de l'expert

- Information en vue de la Consultation des CE
  - ♦ Mars 2016

- Réunions de négociations avec les organisations syndicales représentatives
  - ♦ 8, 15 et 23 mars 2016

- 2ème réunion d'Information et Consultation du CCE sur éventuel projet d'accord majoritaire et document unilatéral
  - ♦ Avril/Mai 2016

- Transmission à l'administration pour validation de l'accord majoritaire/homologation du document unilatéral
  - Mai 2016

- Information et Consultation des CE
  - Mai 2016

- Fin du délai de validation/homologation de l'Administration
  - Juin 2016

- Campagne d'information des salariés concernés
  - De juin 2016 au 28 octobre 2016

- Recueil des candidatures des salariés volontaires en 2 phases
  - Phase 1 : du 22 août au 23 septembre 2016
  - Phase 2 : du 28 septembre au 31 octobre 2016.

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

- Mise en œuvre des départs entre le 30 septembre 2016 et le 31 mars 2017 (entrée en congé de reclassement au plus tard le 1er avril 2017)

- Entrée dans le DTR entre le 1er novembre 2016 et le 1er avril 2017

Article 6 - Recueil des candidatures des salariés volontaires

6.1 - Organisation

Le recueil des candidatures des salariés volontaires sera organisé en deux phases, dont la durée sera, dans toute la mesure du possible, compatible avec des départs de l'entreprise en fin de mois. Un bilan sera effectué à l'issue de chacune de ces phases.

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

- de leur catégorie professionnelle (Ensemble 1 ou Ensemble 2),
- et du type de mesure sollicitée (départ volontaire en retraite, projet professionnel ou personnel, DTR).

6.2 - Définition des priorités au sein de chaque phase

Les objectifs chiffrés de suppression de postes par catégorie professionnelle ne doivent pas être dépassés, sous réserve des situations particulières validées par le comité de validation.

La comptabilisation des volontaires potentiels par catégorie professionnelle sera donc faite au fur et à mesure de la réception des dossiers et traitée au sein de chacune des phases, selon les conditions suivantes :

Les salariés candidats de l'Ensemble 1 ont priorité sur les salariés candidats de l'Ensemble 2.
Les candidatures seront traitées par ordre d'arrivée (gestion par jour de réception) et si nécessaire gestion par ancienneté au sein d'une même journée de réception.

Priorité 1 :

- Les salariés directement concernés (Ensemble 1) candidats pour un départ volontaire à la retraite.
- Les salariés directement concernés (Ensemble 1) candidats pour un départ volontaire dans le cadre d'un projet professionnel validé (salariat, création, reprise d'entreprise, ou formation de reconversion « parcours encadré »)

Priorité 2 :

- Les salariés directement concernés (Ensemble 1) candidats pour un départ volontaire dans le cadre d'un projet personnel.

Priorité 3 :

- Les salariés directement concernés (Ensemble 1) candidats pour un accès au DTR.

Priorité 4 :

- Les salariés des catégories professionnelles concernées mais non impactées directement par les suppressions (Ensemble 2) pour un départ volontaire à la retraite ou dans le cadre d'un projet professionnel ou personnel.
- Les salariés des catégories professionnelles concernées mais non impactées directement par les suppressions (Ensemble 2) pour un accès au DTR.

Dans l'Ensemble 2, la priorité est donnée aux candidats en départ volontaire à la retraite, puis aux projets professionnels, puis aux projets personnels et enfin aux candidats à l'accès au DTR.

6.3 - Définition des phases

Phase 1 : Dates de réception des dossiers de candidature :
du 22 août au 23 septembre 2016

Comptabilisation des départs et accès aux DTR potentiels par ensemble de postes supprimés
Examen des dossiers et envoi des premières réponses
Elaboration du Bilan 1 des candidatures : 30 septembre 2016

Phase 2 : Dates de réception des dossiers de candidature :
du 28 septembre au 31 octobre 2016

Comptabilisation des départs et accès aux DTR potentiels par ensemble de postes supprimés

Examen des dossiers et envoi des premières réponses
Elaboration du Bilan 2 des candidatures : 9 novembre 2016

6.4 – Méthode

L'examen des dossiers complets[1] et des candidatures DTR s'effectuera, au sein de chaque phase, selon la chronologie suivante.

1) Les salariés Ensemble 1 de « Priorité 1 » déposant leur candidature auront une réponse dans les 15 jours suivant la réception de leur dossier.

2) Les autres salariés éligibles au plan ~~Ensemble 1 de « Priorité 2 » et de « Priorité 3 » et les salariés Ensemble 2 de « Priorité 4 »~~ déposant leur candidature obtiendront une réponse à l'issue du bilan de la phase de dépôt.

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

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

TITRE 2 - LES STRUCTURES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SUIVI

La structure d'accompagnement sera composée :

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

NB : Pour mémoire, pendant toute la durée du plan, un référent spécifique volontariat sera nommé au sein de la DGRH.

Article 1 - L'équipe Projet et Comité de Pilotage

Une équipe Projet interne sera composée de membres des Directions Emploi/Formation et Affaires Sociales ainsi que d'un correspondant de la DRH de chaque entité.

[1] Le dossier complet comprend les pièces suivantes :
- le dossier de candidature Altedia ou Sodesi signé par le consultant et le salarié
- l'attestation de date de retraite taux plein remise par le cabinet Objectif Retraite sur la période du présent plan pour les salariés nés entre le 1er janvier 1952 jusqu'au 31 décembre 1960 (31 janvier 1962 pour les salariés handicapés)

Le Comité de Pilotage sera composé de membres des Directions Affaires Sociales, Emploi/Formation, Juridique Social, Politique salariale et Protection Sociale et des DRH d'entités, présidé par le Directeur des Ressources Humaines de l'Entreprise.

Article 2 - Le Comité de Validation

Le Comité paritaire de Validation sera composé :

- de son Président, DRH de la Compagnie ou son représentant, disposant de 2 voix,
- de 4 représentants de la DRH *Corporate* et des entités, avec chacun 1 voix,
- de 5 membres désignés par le CCE (titulaires, suppléants ou représentants syndicaux), avec chacun 1 voix.

La mission du Comité de Validation :

- Arbitrage sur le traitement de situations particulières, sur sollicitation de la cellule administrative centrale,
- 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 - Cellule administrative centrale

Elle centralise les données d'adhésion, définit les dossiers à présenter au comité de validation et administre les réponses aux salariés.

Article 4 - Le Comité de Décision de Formation

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

Il se réunira une fois par mois ou plus si nécessaire.

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

Article 5 - Les cabinets extérieurs

Trois cabinets ont été choisis :

1. **Altedia**, spécialisé dans l'accompagnement des salariés et la mise en œuvre du plan de départs volontaires.

2. **SODESI**, chargé d'accompagner les salariés candidats à la création ou reprise d'entreprise.

3. **Objectif retraite**, spécialisé dans l'aide à la reconstitution de carrières et évaluations des pensions de retraite.

Article 6 - Mise en place d'Espaces d'Information et d'Accueil (EIA) pour les Départs Volontaires

Les EIA seront organisés et animés par le ou les cabinets extérieurs.

Destinés à accompagner chaque salarié individuellement, les EIA seront à même de fournir toute information nécessaire à la construction et à l'accompagnement de tout projet rentrant dans le cadre du Plan de Départs Volontaires. A la demande des salariés candidats potentiels, ils approfondiront les démarches nécessaires à l'élaboration du projet de départ volontaire. Si le projet est confirmé, ils orienteront les salariés vers les interlocuteurs ou les structures appropriés en interne ou en externe.

Les EIA fonctionneront, en principe, à compter du 22 août 2016, pendant toute la durée d'ouverture du plan, et jusqu'à la fin des congés de reclassement.

Ils interviendront en quatre temps :

- Campagne d'information des salariés, y compris la Hot Line
- Recueil et traitement des candidatures, à l'exception du DTR
- Accompagnement, orientation des salariés dans leurs projets de reclassement externe,
- Accompagnement individualisé dans le cadre du congé de reclassement.

Le but des EIA est de permettre au salarié de retrouver, dans les meilleurs délais, une activité qui lui convienne et dans laquelle il dispose des meilleures chances de succès.

Les EIA, 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 salariés dans la mise en œuvre de leur projet personnel de volontariat au reclassement externe ;
- Orienter les candidats vers d'autres experts si nécessaire (retraite, organismes de formation,…) ;
- Gérer le recueil et le traitement des candidatures, à l'exception du DTR ;
- 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 reportings pertinents.

Les informations personnelles confiées par les salariés aux intervenants des EIA conserveront, s'ils le souhaitent, un caractère confidentiel.

Les EIA devront, de la même façon, garder confidentielles toutes les informations des salariés hésitants et transmettre uniquement à la Direction de l'entreprise les dossiers pour lesquels les salariés auront donné leur accord.

Article 7 - La campagne d'information

La campagne d'information des salariés débutera le plus rapidement possible à l'issue de la procédure d'information consultation du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissement. Elle se poursuivra jusqu'au 28 octobre 2016.

Dans la mesure où les EIA sont dédiés à l'accompagnement des projets rentrant dans le cadre du Plan de Départ Volontaire, l'information sur l'accès au DTR sera organisée via le réseau des Ressources Humaines.

Les différents outils de la campagne d'information (site spécifique accessible sous Intranet,…) reviendront sur tous les dispositifs du programme de réduction des effectifs fondés sur le volontariat.

Article 8 - Recueil et traitement des candidatures

Les EIA seront chargés de la gestion administrative des candidatures aux départs volontaires (retraite et projets) et participeront à l'élaboration des bilans de chaque phase.

Pour le DTR, le recueil et le traitement des candidatures se fait exclusivement sous Intralignes, via le site « PDV ».

Article 9 - L'accompagnement à la recherche de solutions de reclassement par des cabinets extérieurs

L'objectif de ce dispositif est de garantir aux salariés 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 des cabinets extérieurs spécialisés ayant une présence nationale pour animer les EIA.

En outre, Air France recherchera des partenariats avec des entreprises afin de favoriser et faciliter les conditions d'embauche des salariés ~~non cadres~~ (cf. titre 4, article 1.4.).

Article 10 - La Commission de suivi

La Commission de suivi est composée de quatre membres titulaires ou suppléants du CCE, de membres de la DGRH et d'un consultant des Cabinets Extérieurs (Altedia et Sodesi).

La Commission de suivi se réunira une fois par mois, pendant la durée du Plan de Départs Volontaires.

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

TITRE 3 - LE RECLASSEMENT INTERNE

Au-delà de la simple application des dispositions de la convention d'entreprise Personnel au Sol, la politique en matière de mobilité interne professionnelle et géographique pour le personnel au sol est définie par le chapitre 3 de l'Accord du 26 janvier 2016 relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des compétences et des métiers et contrat de génération 2016-2018 (ATGPEM 2016-2018).

Les principes directeurs de cette politique de mobilité interne (cf. éléments ci-dessous) continueront bien sûr à s'appliquer durant ce plan de départs volontaires :

- l'engagement à donner une bonne visibilité aux salariés sur le devenir de leur emploi et de leur métier (métiers en transformation, métiers sensibles pour lesquels l'entreprise n'embauche plus, métiers impactés par un risque de pénurie de compétences) dans leur bassin d'emploi et au niveau global de l'entreprise ;
- la priorité donnée aux ressources internes ;
- le respect des garanties entourant la gestion des mobilités liées aux redéploiements ;
- la priorité donnée au reclassement au sein du bassin d'emploi ;
- la poursuite des aides renforcées à la mobilité géographique.

Les moyens mis en œuvre au service d'une politique de mobilité interne efficace ayant permis un triplement du nombre des mobilités inter-directions entre 2012 et 2015, seront maintenus ou développés.

Il s'agit :

- de l'animation de la transparence du marché du travail interne via une communication plus pro-active sur les postes disponibles (flash mobilité, job dating, conférences thématiques ...) ;
- d'actions d'accompagnement individuel (entretien individuel, test de positionnement, préparation aux entretiens ...) et collectif (ateliers mobilité) menées par le service mobilité au plus près du terrain ;
- de la reconduction du dispositif de pilotage transverse des mobilités pour faciliter les échanges inter-directions (CODIR mobilité au niveau des DRH et Comités de mobilité rassemblant les responsables emploi ou les gestionnaires de cadres) ;
- de la reconduction d'actions de formation (y compris des actions de formation diplômantes en particulier à la DGI) visant à faciliter les reconversions professionnelles dans le cadre sécurisé des Conventions Mobilités Intégration (300 CMI par an en 2014 et 2015).

A l'instar de ce qui a été mis en œuvre dans le cadre des précédents PDV, si le nombre de salariés volontaires au départ dans le cadre du PDV était inférieur au nombre de postes à supprimer, la Direction s'engage à ce qu'aucun licenciement pour motif économique ne soit prononcé au titre de ce plan.

TITRE 4 - LES MESURES DU PLAN

Les mesures du plan sont de trois ordres :

- départs volontaires dans le cadre d'un projet professionnel ou personnel
- départs volontaires en retraite
- accès volontaire au Dispositif de Transition Retraite (DTR).

Compte tenu des impératifs économiques auxquels l'entreprise est soumise dans la gestion des départs volontaires, tous les salariés volontaires nés entre le 1er janvier 1952 et le 31 décembre 1960 (31 mars 1962 pour les personnels handicapés) doivent fournir à l'entreprise leur relevé CNAV (édité depuis moins d'un mois) établissant le nombre de trimestres pris en compte pour le calcul de la retraite à taux plein.

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 salariés volontaires de réaliser leur projet, dans les meilleures conditions possibles, afin d'éviter l'inscription immédiate des salariés à Pôle Emploi, après leur départ de l'entreprise.

L'entreprise proposera ainsi à tout salarié 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 départ professionnel/personnel les salariés des catégories professionnelles éligibles au plan de départs volontaires :

- nés à compter du 1er janvier 1954,
- non éligibles au départ en retraite dans les conditions fixées à l'article 2.1,
- et remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à compter de janvier 2019 (pour une liquidation au plus tôt le 1er février 2019).

Il est rappelé qu'en conséquence les salariés qui rempliront les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à compter d'avril 2017 et jusqu'au 31 décembre 2018 (pour une liquidation au plus tôt le 1er mai 2017 et au plus tard le 1er janvier 2019) ne sont pas éligibles aux projets professionnels et personnels dans le cadre du présent plan.

1.1.3 - Les modalités de dépôt de dossiers de candidature

Les salariés 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, relevé CNAV et attestation Objectif Retraite pour les salariés concernés, éléments du dossier de projet personnel, …).

Le consultant qualifiera la nature du projet et portera un avis sur sa faisabilité. En cas de souhait de changement de nature de projet après le dépôt de la candidature (projet professionnel vs projet personnel, création d'entreprise vs projet autre que création d'entreprise), le salarié devra soumettre un nouveau dossier de candidature au cabinet concerné.

Aucun changement de nature de projet ne sera admis à compter de la clôture du volontariat afin de respecter l'ordre des priorités tel que défini par le plan.

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.

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

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

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

Les salariés dont le projet personnel ou professionnel aura été accepté percevront l'indemnité de licenciement selon le barème défini dans la Convention d'entreprise Air France ou l'indemnité de la CCNTA si elle se révélait plus avantageuse (Cf Annexes 1 et 2).

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

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 maximum sera versée, en complément de l'indemnité de rupture la plus avantageuse. Le salaire mensuel de référence sera identique à celui utilisé pour le calcul de l'indemnité de rupture.

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

1.1.7 - Versement des indemnités

Elles seront versées au moment de la rupture définitive. 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 salarié, dont le projet de nouvel emploi (salariat : CDI ou CDD/CTT tel que défini à l'article 1.2) nécessite, pour sa réalisation un changement de lieu de résidence (plus de 100 km du lieu de résidence actuel), bénéficiera d'une aide financière forfaitaire de 3 000 euros brut.

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

Cette aide sera versée au salarié après la réalisation du déménagement, sur présentation du contrat de travail et du justificatif du déménagement, dans un délai de 3 mois suivant le début du contrat de travail.

En complément, une aide pourra être proposée pour la recherche d'un logement.

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

1.1.9 – Aide au reclassement immédiat

Sont concernés les salariés cadres et 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 salariés pourront bénéficier d'une aide à la réinsertion professionnelle prenant la forme d'une indemnité spécifique.

Cette aide, dont le montant sera égal à 3 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

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

Ce quota annuel est un forfait global attribué pour l'ouvrant-droit et ses ayants-droit définis limitativement comme son conjoint, concubin ou co-signataire d'un PACS, et ses enfants de moins de 26 ans. Les ayants-droit sont identifiés selon la situation du salarié au moment du départ. Aucun changement n'interviendra ultérieurement.

Le quota annuel varie selon l'ancienneté du salarié :

- Le salarié, ayant une ancienneté d'au moins 10 ans et inférieure à 18 ans au moment de son départ de l'entreprise, bénéficiera d'un quota annuel de 5 billets A/R N1 ou N2 et 10 billets A/R N2, uniquement pendant 10 ans.

- Le salarié, ayant une ancienneté d'au moins 18 ans et inférieure à 26 ans au moment de son départ de l'entreprise, bénéficiera d'un quota annuel de 10 billets A/R N1 ou N2 et 10 billets A/R N2 jusqu'à ses 60 ans. Après 60 ans, il pourra bénéficier des billets à réduction non commerciale N1 ou N2, sans limite de quota pour son conjoint, concubin ou co-signataire d'un PACS, et ses enfants de moins de 26 ans.

- Le salarié, ayant une ancienneté de 26 ans et plus au moment de son départ de l'entreprise, bénéficiera des droits attribués aux retraités Air France. De plus, le bénéfice du billet Fin de Carrière lui sera accordé, dès lors qu'il produira le justificatif de la liquidation de sa retraite.

1.1.11 - La priorité de réembauchage

Les salariés volontaires pour un départ de l'entreprise bénéficieront d'une priorité de réembauchage 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 réembauchage concerne les postes compatibles avec la qualification du salarié et également ceux qui correspondraient à une nouvelle qualification acquise après la rupture du contrat de travail, sous réserve cependant que les salariés informent la Direction des ressources humaines de cette nouvelle qualification.

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

La gestion de cette disposition et des situations associées sera centralisée au niveau de la Direction de l'Emploi, au sein de la DGRH.

1.1.12 - Couverture sociale complémentaire

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

1.1.13 – Salariés protégés

Le contrat de travail des 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) qui allonge les délais de la procédure de rupture. Les salariés concernés doivent prendre en compte les délais liés à cette procédure pour déposer leur candidature.

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, soit dans le cadre d'un projet de formation de reconversion certifiante ou diplômante dans le cadre d'un « parcours encadré ». Les parcours encadrés seront définis au regard de l'étude des bassins d'emploi concernés.

Est éligible le projet du salarié, 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,
- soit d'un dossier de formation de reconversion « parcours encadré ».

1.3 - Projet personnel

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

Le salarié 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 Espaces d'Information et d'Accompagnement assisteront le salarié dans la construction ou la définition plus précise de son projet et étudieront le dossier en se basant, notamment, sur ses éléments constitutifs (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. – Partenariats avec des TPE/PME

~~Pour les salariés non-cadres,~~ Air France recherchera des partenariats avec des TPE/PME afin de favoriser et faciliter les conditions d'embauche avec prise en charge, par exemple :
- d'une partie du salaire en période d'essai,
- de formation d'adaptation à un nouvel emploi ou nouvel environnement de travail.

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 de CDI ou CDD d'au moins 6 mois sera étudiée.

1.4.2. - Aide à la reconversion professionnelle

Consciente du fait que l'incertitude et l'éventuelle perte de pouvoir d'achat peuvent être des freins à la mise en œuvre des projets de reconversion professionnelle, Air France convient de la nécessité d'une mesure de compensation partielle et temporaire d'une éventuelle perte de salaire.

Elle prend la forme d'une aide spécifique réservée aux salariés cadres et non cadres qui retrouvent un emploi en France (CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois).

Cette aide n'est versée qu'au titre d'un seul contrat conclu au plus tard 3 mois après la fin du congé de reclassement. Elle sera soumise à charges sociales et fiscalisée.

Son montant forfaitaire est défini en référence, à taux d'activité constant, au différentiel mensuel entre le salaire de référence Air France (défini comme le traitement de congés au 31 décembre 2015) et le salaire chez le nouvel employeur, dans la limite de 20% maximum du salaire de référence Air France.

Le barème est le suivant :

- différentiel mensuel compris entre 100€ et 300€ : forfait de 250€ brut d'aide à la reconversion professionnelle
- différentiel mensuel supérieur à 300€ et maximum égal à 500€ : forfait de 450€ brut d'aide à la reconversion professionnelle
- différentiel mensuel supérieur à 500€ : forfait de 600€ brut d'aide à la reconversion professionnelle.

Cette mesure ne s'appliquera que lorsque le différentiel est au moins égal à 100€ mensuels.

Elle est, en tout état de cause, limitée à un montant global maximum de 18 000€ brut.

Les modalités de versement de cette aide seront les suivantes :

- 1er versement au terme de la période d'essai satisfaisante, correspondant à 4 fois le forfait tel que défini par le barème

- 2ème versement au terme de 1 an dans l'emploi correspondant, à 10 fois le forfait tel que défini par le barème

- 3ème versement au terme de 2 ans dans l'emploi correspondant, à 10 fois le forfait tel que défini par le barème.

- 4ème et dernier versement au terme de 3 ans dans l'emploi correspondant à 12 fois le forfait tel que défini par le barème, dans la limite du montant global de 18 000€ brut.

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

1.5 – Aides à la création et à la reprise d'entreprise en France

1.5.1 - Principes

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

Le projet de création ou de reprise d'entreprise ou de l'exercice d'une activité libérale s'entend comme le projet d'installation en 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 salariés 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 salariés 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 de micro-entrepreneur et assimilé), une indemnité de 15 000 euros brut 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.

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

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

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 parti dans le cadre du présent PDV, si cette embauche est réalisée dans les 9 mois à compter de la rupture du contrat de travail du créateur ou repreneur.

Cette aide supplémentaire peut, dans les conditions fixées ci-après, atteindre 3 000 euros brut par salarié recruté, ou 5 000 euros brut 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 brut par salarié recruté (majorée de 1 000 euros brut 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 brut par salarié recruté (majorée de 1 000 euros brut 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 – Aides au projet de formation de reconversion « parcours encadré »

Air France souhaite développer sur certains bassins d'emploi, des aides qui permettent aux salariés d'être accompagnés et conseillés dans leur projet de reconversion professionnelle, sur des métiers en tension.

Ces aides doivent permettre aux salariés volontaires, retenus après vérification des compétences (pré-requises) pour aborder la formation dans de bonnes conditions, d'acquérir des compétences reconnues et validées au travers de diplômes ou de certifications.

Le cabinet extérieur sera mandaté pour effectuer des études sur les métiers en tension et identifier les entreprises susceptibles de proposer des offres d'emploi dans des bassins d'emploi donnés.

Il construira des parcours encadrés (étude du bassin d'emploi, définition des métiers en tension compatibles avec les métiers exercés par les catégories de personnel particulièrement concernées par les réductions de postes, partenariats avec des organismes de formation, ...).

Le salarié sera accompagné par le cabinet pour définir dans ce cadre son projet de reconversion professionnelle.

Il lui sera proposé par le cabinet une inscription dans un parcours encadré permettant de mener à bien son projet de reconversion.

Le parcours encadré sera proposé dans la limite de la durée du congé de reclassement définie (cf. tableau en annexe).

Les frais d'inscription seront pris en charge par Air France.

A l'obtention du diplôme ou de la certification dans le cadre du parcours encadré, le salarié se verra proposer une Offre Valable d'Emploi (OVE) lui permettant de postuler à un emploi correspondant à ses nouvelles qualifications.

Chaque salarié bénéficiera d'un suivi périodique tout au long du parcours.

Si le parcours est interrompu au cours du congé de reclassement, des solutions alternatives pour réorienter la recherche d'emploi seront proposées au salarié. La durée du congé de reclassement sera alors limitée à la durée prévue pour la formation sans l'augmentation de trois mois mais sans pouvoir toutefois être inférieure à 6 mois.

1.7 - Le Congé de Reclassement

1.7.1 – Objet

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

Pendant ce congé, le salarié peut entreprendre une démarche de validation des acquis de son expérience.

Le cabinet proposera aux salariés 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 salarié 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 salariés, une prospection auprès des entreprises, menée par les chargés de relation entreprise du cabinet, permettra de détecter des postes à proposer aux salariés.

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 salariés

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

Il exercera un suivi périodique des salariés adhérant aux « parcours encadrés », en collaboration avec les organismes de formation.

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

Est considéré comme un salarié actif, le salarié qui :

- suit toutes les actions proposées par le consultant (entretiens, ateliers, ...) ; - se mobilise 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.

Pendant le congé de reclassement, les salariés conservent leur statut de salarié de l'entreprise et peuvent bénéficier sur justificatif de remboursement de frais de transport (IKV, Transports en commun, dans les conditions prévues dans le formulaire de remboursement) liés à leur déplacement dans le cadre des démarches décrites ci-dessus.

L'objet du congé de reclassement est de permettre au salarié 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 salarié 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 salarié et au plus tard la veille de la date d'embauche.

Le congé de reclassement ne peut concerner les salariés ayant déjà trouvé ou finalisé leur solution de reclassement.

1.7.2 - La proposition du congé et la réponse du salarié

Le congé de reclassement sera proposé dans la convention de rupture amiable. Le salarié 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.

1.7.3 - Le refus du congé de reclassement

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

1.7.4 - La mise en œuvre du congé de reclassement

En cas d'acceptation par le salarié, 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.

1.7.5 - Les mesures d'accompagnement spécifiques au congé de reclassement

♦ Entretien d'évaluation et d'orientation

Le cabinet extérieur proposera un entretien au salarié 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 salarié 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.

A la suite de l'entretien ou du bilan de compétences un contrat d'adhésion sera remis au salarié 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 salarié de donner suite aux convocations du cabinet ;
- la rémunération du salarié pendant la durée du congé de reclassement ;
- les engagements du salarié pendant la durée du congé de reclassement et les conditions de rupture du congé.

♦ Actions de formation hors formation de reconversion « parcours encadré »

Des actions de formation d'adaptation ou de reconversion vers un nouvel emploi pourront être mises en œuvre, en mobilisant les dispositifs de formation privilégiant une approche de co-construction.

Le Comité statuera sur le niveau de financement pris en charge par Air France pour les dossiers de formation qui lui sont présentés par les consultants avant la signature de la convention de rupture.

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

1.7.6 - La durée du congé de reclassement

Le congé de reclassement sera composé d'un congé de reclassement légal de 6 à 12 mois augmenté dans certains cas d'une période supplémentaire de 1 à 3 mois pouvant porter la durée totale du congé à 15 mois sans interruption.

La durée du congé sera fonction du projet du salarié et des difficultés de reconversion susceptibles d'être rencontrées dans des situations définies (salarié handicapé, salarié entrant dans la catégorie Seniors (nés avant le 1er janvier 1961), salarié des catégories ouvriers/employés N1, N2)

Les durées sont précisées dans le tableau en annexe 4.

La durée du congé en cas d'inscription dans un parcours encadré est définie au regard de la durée de la formation et augmentée de trois mois (dans la limite de 15 mois).

En cas d'interruption du parcours encadré, la durée du congé de reclassement sera limitée à la durée prévue pour la formation sans l'augmentation de trois mois mais sans pouvoir toutefois être inférieure à 6 mois.

1.7.7 - La rémunération du salarié

1.7.7.1 - Durant le congé de reclassement légal

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.

L'allocation mensuelle de congé de reclassement ne pourra en tout état de cause être inférieure à 85 % du produit du SMIC horaire par le nombre d'heures correspondant à la durée collective de travail.

1.7.7.2 - Durant la période supplémentaire du congé de reclassement

Le salarié continuera d'être dispensé d'activité pendant cette période.

Il percevra une allocation de congé de reclassement représentant 70 % du salaire mensuel brut de référence.

Cette allocation sera soumise aux cotisations et contributions sociales et fiscalisée selon les dispositions légales en vigueur.

1.7.8 - La couverture sociale et complémentaire

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

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

Pour la période supplémentaire, les cotisations d'assurance vieillesse seront prélevées, la période sera donc cotisée.

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

1.7.9 - 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 G2 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.

1.7.10 - L'indemnité de reclassement rapide

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

Ainsi, les salariés 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 et au plus tard avant l'expiration du congé légal de 12 mois, percevront une indemnité spécifique de reclassement rapide.

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

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

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

Exemples :

1. Un salarié en congé de reclassement pour une durée prévue de 8 mois, qui est reclassé au cours du 6ème mois de congé de reclassement, bénéficiera d'une indemnité de deux mois.
2. Un salarié en congé de reclassement pour une durée prévue de 8 mois, qui est reclassé au cours du 3ème mois de congé de reclassement, bénéficiera d'une indemnité de trois mois.
3. Un salarié en congé de reclassement pour une durée prévue de 15 mois, qui est reclassé au cours du 11ème mois de congé de reclassement, bénéficiera d'une indemnité d'1 mois.

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

L'indemnité de reclassement rapide 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 salarié 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

2.1 - Conditions d'éligibilité

Les conditions d'éligibilité pour un départ volontaire en retraite sont les suivantes :

- Etre né entre le 1er janvier 1952 et le 31 mars 1955

  et avoir la possibilité de faire valoir ses droits à retraite à taux plein pendant la durée d'ouverture du plan de départs volontaires, c'est à dire entre le 30 septembre 2016 et le 31 mars 2017 (pour des liquidations intervenant entre le 1er octobre 2016 et le 1er avril 2017).
  - soit directement
  - soit par rachat de trimestres ou de cotisations manquants le permettant.

OU

- Etre né entre le 1er avril 1955 et le 31 juillet 1959

  et avoir la possibilité de faire valoir ses droits à retraite anticipée au titre des carrières longues, pendant la durée d'ouverture du plan de départs volontaires, c'est à dire entre le 30 septembre 2016 et le 31 mars 2017 (pour des liquidations intervenant entre le 1er octobre 2016 et le 1er avril 2017).

OU

- Etre né entre le 1er avril 1955 et le 31 mars 1962

  et avoir la possibilité de faire valoir ses droits à retraite anticipée au titre des travailleurs handicapés, pendant la durée d'ouverture du plan de départs volontaires, c'est-à-dire entre le 30 septembre 2016 et le 31 mars 2017 (pour des liquidations intervenant entre le 1er octobre 2016 et le 1er avril 2017).

En conséquence, les salariés éligibles à la retraite au titre de l'une ou l'autre des formules exposées ci-dessus, ne pourront se porter volontaires que pour un départ en retraite avec le nombre de trimestres suffisant pour obtenir le taux plein (avec ou sans rachat de trimestres d'assurance vieillesse) ou bénéficier des dispositifs « carrière longue » ou « travailleurs handicapés ».

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

La possibilité de faire valoir ses droits est réalisée lorsque l'ensemble des conditions est réuni (âge et nombre de trimestres). Pour mémoire, cette date ne correspond pas à celle de liquidation des droits par la CNAV qui intervient le 1er du mois qui suit celui où les droits sont remplis.

2.2 - Conditions de départ

Les salariés 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 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.

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

2.3 – Indemnité de départ à la retraite

Les salariés concernés percevront l'indemnité de départ en retraite fixée par les dispositions conventionnelles.

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 Personnel au Sol éligibles, au sens des catégories professionnelles concernées définies dans le présent plan, devant racheter des trimestres pour bénéficier d'un départ dans le cadre 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 au sens des catégories professionnelles concernées définies dans le présent plan,
- qui, par le rachat de trimestres d'assurance vieillesse (dans la limite de 12 trimestres) dans la période d'ouverture du Plan de Départs Volontaires, réuniront les conditions pour un départ à la retraite au taux plein jusqu'au 31 mars 2017 (pour une liquidation jusqu'au 1er avril 2017).

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

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

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

Elle sera versée au salarié en même temps que l'indemnité de départ à la retraite, soit à la date de rupture du contrat de travail intervenant au plus tard à la clôture du plan, donc au plus tard le 31 mars 2017.

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 salariés devant racheter des trimestres

Il appartient au salarié éligible à un départ à la retraite dans le cadre du plan de réaliser toutes les démarches nécessaires auprès de la CNAV afin qu'au 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.

2.6 – Billets à réduction non commerciale

Les salariés quittant l'entreprise dans le cadre du projet retraite tel que prévu par le présent PDV bénéficieront de billets à réduction non commerciale selon les droits attribués aux retraités, dans les conditions prévues par le titre 14 de la Convention d'Entreprise Commune.

Article 3 – Accès au Dispositif de Transition Retraite (DTR)

3.1 – Conditions d'éligibilité

Les conditions d'éligibilité pour une entrée dans le DTR sont les suivantes :

- Ne pas être susceptible de bénéficier d'une mise à la retraite jusqu'au 31 mars 2017,

- Remplir les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à compter d'avril 2017 jusqu'au 31 décembre 2018 (pour une liquidation au plus tôt le 1er mai 2017 et au plus tard le 1er janvier 2019) et donc être, à ce titre, exclu des mesures de départ du présent plan (retraite, projet professionnel ou personnel),

- Avoir un taux d'activité d'au moins 80% ;

- Réduire d'1/3 son taux d'activité précédent, dans le cadre d'un passage à temps partiel ou d'une diminution supplémentaire de son taux d'activité.

~~Il est ouvert dans les entités / macro activités / champs d'activités / activités /services éligibles au PDV où le nombre de départs volontaires (projets professionnel, personnel ou retraite) est inférieur aux quotas définis dans le présent plan.~~

L'accès au DTR s'opère dans le cadre de la gestion des quotas, dont l'appréciation est réalisée par le Comité de validation.

3.2 - Modalités

Dans le cadre du DTR et sur la période de celui-ci :

- le salarié concerné pourra, sur demande, bénéficier d'une dispense totale d'activité.

- le salarié perçoit une rémunération mensuelle équivalant à 70 % de son traitement de congés au 30 juin 2016. Cette rémunération est chargée et fiscalisée.

- A la demande du salarié, Air France accepte de verser les compléments de cotisations permettant de cotiser sur un salaire base temps plein pour la retraite de base Sécurité Sociale. Air France prendra en charge la part patronale de ce complément de cotisations. Le salarié prendra à sa charge la part salariale dudit complément qui sera prélevée sur sa rémunération brute.

  Le salarié conserve ses droits au dispositif de billets à réduction non commerciale.

  Il bénéficie des dispositions relatives aux régimes de protection sociale complémentaire comme tout autre salarié à temps partiel.

- Pendant la période de DTR, le salarié ne peut évidemment pas s'inscrire comme demandeur d'emploi à Pôle Emploi.

Pendant la période du DTR, Air France favorisera la conclusion de conventions de mécénat de compétences pour ces salariés, sur volontariat.

Pour le calcul de l'indemnité de retraite perçue à l'issue du DTR, le taux d'activité pris en compte au titre de la période de DTR sera équivalent au taux moyen d'activité des 12 mois précédant l'entrée en D.T.R.

A la demande du salarié, une partie de l'indemnité de retraite pourra être versée par anticipation sur le premier mois de mise en œuvre du DTR, dans la limite de 2 TMF.

3.3 – Calendrier d'entrée dans le DTR et départ/mise à la retraite

Les demandes doivent être présentées pendant les phases de recueil du volontariat PDV, soit du 22 août 2016 au 31 octobre 2016.

Les DTR seront traités selon l'ordre chronologique des demandes envoyées à la cellule centrale (via un formulaire en ligne).

Les dates individuelles d'accès au dispositif seront fonction des dates d'acquisition de la retraite à taux plein.

- Pour les salariés remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein entre avril 2017 et le 31 mars 2018 (pour des liquidations intervenant entre le 1er mai 2017 et le 1er avril 2018), l'entrée dans le dispositif intervient au plus tard le 1er janvier 2017.

- Pour les salariés remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein entre avril 2018 et le 31 décembre 2018 (pour des liquidations intervenant entre le 1er mai 2018 et le 1er janvier 2019), l'entrée dans le dispositif intervient au plus tard le 1er avril 2017.

Les entrées dans le D.T.R s'opèrent au 1er du mois, à compter du 1er novembre 2016 et au plus tard le 1er avril 2017.

La fin du DTR du salarié est la première date possible pour son départ ou mise à la retraite à taux plein dans le cadre du régime de retraite de base Sécurité Sociale de la CNAV.

A la date de fin du DTR, le contrat de travail du salarié est rompu selon les modalités du départ ou de la mise à la retraite. L'indemnité versée à la rupture ne bénéficie pas du régime social et fiscal applicable aux indemnités versées dans le cadre des départs volontaires retraite du présent plan.

En cas de modification réglementaire repoussant la première date possible pour le départ à la retraite Sécurité Sociale à taux plein du salarié, la période de DTR sera rallongée à due proportion.

CHAPITRE 2 - LES MESURES COMPLEMENTAIRES

En complément des mesures précisées au chapitre 1, il est prévu de proposer aux salariés Personnel au Sol affectés en France Métropolitaine et dans les DOM éligibles (ensembles 1 et 2) au présent Plan plusieurs mesures dans les conditions ci-après.

Article 1 – Aide au passage à temps partiel temporaire

1.1 - Principes

Les salariés peuvent demander à leur hiérarchie un passage temporaire à temps partiel aidé, dans les conditions suivantes :

- Durée minimale (pour la demande initiale) de 9 mois renouvelable, dans le respect de la date du 30 juin 2018.

  Cette condition n'est toutefois pas opposable aux salariés remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à compter d'avril 2017 et jusqu'au 31 décembre 2018 (pour une liquidation au plus tôt le 1er mai 2017 et au plus tard le 1er janvier 2019). Ceux-ci peuvent demander à bénéficier du TPA jusqu'à leur première date possible de retraite, dans la limite du 31 décembre 2018.

- Les demandes seront examinées au regard des nécessités de service, intégrant l'objectif d'une meilleure adaptation aux besoins en couverture de charge (validation explicite de la hiérarchie).

Les taux accessibles sont 80%, 60%, 50%.

Toutes les demandes doivent être adressées par les salariés demandeurs à leur RRH et à leur hiérarchie.

1.2 - Conditions d'éligibilité

Les conditions pour pouvoir bénéficier du dispositif d'aide au passage temporaire à temps partiel sont les suivantes :

- avoir au moins vingt-quatre mois d'ancienneté à Air France ;
- avoir été à temps plein dans les 6 mois précédant la demande ;
- diminuer son temps de travail de 20 % minimum à 50 % maximum.

Pour les salariés de retour de congé maternité, de congé parental total d'une durée de 12 mois maximum ou reprenant à temps plein après un temps partiel thérapeutique, l'examen de la condition des 6 mois à temps plein sera effectué sur la période précédant la suspension ou le thérapeutique.

Dans ces situations, les salariés auront la possibilité de faire une demande de passage en temps partiel aidé, une fois la reprise intervenue (après confirmation de l'aptitude lors de la visite médicale).

Par ailleurs, à titre dérogatoire, les salariés dont le temps partiel pour convenance personnelle (hors temps partiel parental, pour création d'entreprise, thérapeutique) a commencé entre le 1er octobre 2015 et le 30 juin 2016 pourront mettre fin à leur temps partiel et demander à bénéficier d'un TPA sans avoir besoin de repasser à temps plein, sous réserve de respecter les autres conditions (éligibilité, condition des 6 mois à temps plein avant le passage en temps partiel pour convenance personnelle, délai de demande, durée minimale,…).

Ce passage en TPA n'entraînera aucun versement rétroactif de prime incitative ni maintien rétroactif des cotisations vieillesse sécurité sociale sur la base du taux plein.

L'adhésion à ce dispositif aidé de passage à temps partiel suppose une démarche volontaire et écrite du salarié auprès de son RRH et de sa hiérarchie au moins deux mois avant la date de passage à temps partiel envisagée.

La réponse devra être faite par écrit dans les six semaines suivant la réception de la demande.

1.3 – Aides spécifiques d'incitation

Ce passage temporaire à temps partiel sera accompagné d'une aide spécifique sous forme d'une prime incitative mensuelle et d'une prise en charge par l'entreprise du maintien des cotisations vieillesse (part employeur et part salarié) sur la base du temps plein du salarié avant son adhésion au dispositif temps partiel temporaire ; ce dispositif d'accompagnement cessera au 30 juin 2018.

Cette prime mensuelle d'incitation sera versée pour les personnels passant de 100 % à un taux inférieur ou égal à 80 % dans les conditions suivantes :

- prime mensuelle égale à 6,5 % du TMF pour un passage de temps plein à un taux cible égal à 80 %,
- prime mensuelle égale à 13 % du TMF pour un taux cible égal à 60 %,
- prime mensuelle égale à 16 % du TMF pour un taux cible égal à 50 %.

L'aide spécifique prend la forme d'une prise en charge par Air France du coût du maintien des cotisations vieillesse sécurité sociale (part employeur et part salarié) sur la base du temps plein, pour les salariés à temps plein souhaitant réduire leur taux d'activité d'au moins 20 % et d'au plus 50 %.

1.4 – Mesure spécifique pour les salariés à temps partiel souhaitant réduire leur temps de travail

Les salariés à temps partiel peuvent demander à leur hiérarchie une réduction de leur temps de travail dans les conditions suivantes :

- Etre à temps partiel à un taux d'au moins 70 % ;
- Réduire de 20 % son temps de travail ;
- Durée minimale (pour la demande initiale) de 9 mois renouvelable, dans le respect de la date du 30 juin 2018.

Cette condition n'est toutefois pas opposable aux salariés remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à compter d'avril 2017 et jusqu'au 31 décembre 2018 (pour une liquidation au plus tôt le 1er mai 2017 et au plus tard le 1er janvier 2019). Ceux-ci peuvent demander à bénéficier du TPRA jusqu'à leur première date possible de retraite, dans la limite du 31 décembre 2018.

- Les demandes seront examinées au regard des nécessités de service, intégrant l'objectif d'une meilleure adaptation aux besoins en couverture de charge (validation explicite de la hiérarchie).

Les salariés pourront bénéficier d'une prime mensuelle égale à 6,5 % du TMF.

Toutes les demandes doivent être adressées par les salariés demandeurs à leur RRH et à leur hiérarchie.

La réponse devra être faite par écrit dans les six semaines suivant la réception de la demande.

Par ailleurs, à titre dérogatoire, les salariés bénéficiant d'une réduction de leur temps partiel pour convenance personnelle (hors temps partiel parental, pour création d'entreprise, thérapeutique) qui a commencé entre le 1er octobre 2015 et le 30 juin 2016 pourront mettre fin à leur avenant en cours et demander à bénéficier d'un TPRA sans avoir besoin de repasser à leur taux de temps partiel antérieur, sous réserve de respecter les autres conditions (éligibilité, condition des 6 mois avant la réduction supplémentaire pour convenance personnelle, délai de demande, durée minimale,…).

Ce passage en TPRA n'entraînera aucun versement rétroactif de prime incitative.

1.5 – Salariés actuellement en Temps Partiel Aidé ou Temps Partiel Réduit Aidé

Les salariés qui bénéficient actuellement d'un TPA ou d'un TPRA avec une échéance au 30 juin 2016, en application des mesures complémentaires issues de l'accord signé le 26 septembre 2013, et qui évoluent sur un secteur appartenant aux ensembles 1 ou 2 tels que définis dans le cadre du présent programme de réduction des effectifs fondé sur le volontariat pourront demander à bénéficier des TPA/TPRA du présent accord sans avoir besoin de repasser à temps plein ou à leur taux de temps partiel antérieur.

Ce nouveau TPA / TPRA respectera les modalités prévues par le présent accord en matière de taux de prime d'incitation.

Compte-tenu du délai contraint existant entre l'entrée en vigueur du présent accord et le renouvellement des avenants temps partiel aidé arrivant à échéance le 30 juin 2016, les délais liés à la demande de renouvellement par le salarié concerné et à la réponse de l'entreprise seront dans ce cadre-là exceptionnellement réduits.

Cette disposition pourra également être appliquée aux salariés remplissant les mêmes conditions d'éligibilité que précédemment évoquées (être en TPA/TPRA jusqu'au 30 juin 2016, évoluer sur un secteur appartenant aux ensembles 1 et 2, validation explicite de la hiérarchie), et qui auront repris leur activité à temps plein ou à leur taux de temps partiel antérieur, jusqu'au 30 septembre 2016 au plus tard, pour répondre à des nécessités de service, en particulier dans le cadre de besoin en couverture de charge saisonnière.

Article 2 – Transformation de la Prime de Fin d'Année en congé

Les parties ont également convenu de mettre en place, à titre temporaire pour les années 2016 et 2017, un dispositif permettant aux salariés Personnel au Sol, qui le souhaiteraient, de transformer leur Prime de Fin d'Année (PFA) de l'année N en un congé avec solde positionné sur l'année N+1.

Le positionnement du congé est accordé sous réserve des nécessités de service, sous la responsabilité du chef d'établissement.

Le congé est, éventuellement, scindable en deux parts égales.

Les modalités précises de demande et de décompte, seront fixées par note unilatérale et portées à la connaissance des salariés au travers des moyens habituels de communication (FAQ, Fiches thématiques, ...).

Les parties signataires du présent accord conviennent d'un rendez-vous, début 2017, pour faire le point sur ce dispositif, à la lumière notamment du bilan du plan.

Article 3 - Dispositif d'accompagnement spécifique aux Mobilités Volontaires Sécurisées (M.V.S) externes

La Mobilité Volontaire Sécurisée (M.V.S) externe doit permettre au salarié d'exercer une activité professionnelle dans une autre entreprise dans le cadre d'une suspension de son contrat de travail.

Le salarié volontaire pour bénéficier d'une période de M.V.S devra produire un contrat de travail ou une promesse d'embauche d'une durée de 6 mois minimum.
Au titre des mesures complémentaires définies pour le présent plan, des modalités spécifiques d'accompagnement s'appliquent aux demandes de M.V.S :

- présentées pendant la période d'ouverture des souscriptions 22 août 2016 au 31 octobre 2016 par des personnels ayant au minimum 24 mois d'ancienneté, présents payés, éligibles au plan,

- en cas de souscription au plan inférieure aux quotas dans l'entité / macro activité / champ d'activité / activité / service concerné.

La sous souscription s'apprécie une fois connues :
- les demandes de départs en projet professionnel, personnel et retraite,
- les demandes de bénéfice du DTR.

L'accès aux modalités spécifiques d'accompagnement des M.V.S s'opèrera dans la limite des quotas ouverts au PDV pour l'entité / macro activité / champ d'activité / activité / service éligible, l'ordre de priorité d'acceptation des demandes étant fonction de leur date d'envoi à la cellule centrale (via un formulaire en ligne).

Les départs en M.V.S doivent intervenir au plus tard au 31 mars 2017.

Dans le cadre des conditions définies ci-dessus, Air France accompagnera les demandes de périodes de M.V.S d'une durée comprise entre 6 et 12 mois par :

- une allocation versée au moment du départ en période de M.V.S., calculée en fonction de la durée de la période de M.V.S. :
  - Allocation d'un mois et demi (1,5 mois) de traitement mensuel fixe (TMF) pour une période de M.V.S. de 6 à 9 mois ;
  - Allocation de deux mois (2 mois) de traitement mensuel fixe (TMF) pour une période de M.V.S. de 10 à 12 mois.

  Cette allocation sera remboursée par le bénéficiaire au cas où l'entreprise accepterait un retour anticipé.

- une indemnité spécifique en cas de démission exprimée par le salarié de manière écrite, expresse et non équivoque à l'issue de la période de M.V.S; le montant de cette indemnité spécifique est de 3 mois de TMF ~~en cas d'ancienneté Air France inférieure à 10 ans et de 3 mois au-delà~~.

Article 4 – Extension du périmètre d'éligibilité au Temps Partiel Aidé Fin de Carrière (TPAFC)

Le bénéfice du dispositif de TPAFC prévus par l'ATGPEM 2016-2018 est étendu à l'ensemble des périmètres des ensembles 1 et 2, tels que prévu au chapitre 2 du document unilatéral présenté au CCE.

L'entrée dans le dispositif doit intervenir au plus tard le 30 juin 2018.

CHAPITRE 3 – CLAUSES GENERALES

Article 1- Champ d'application

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

Article 2 - Date d'application

Le présent accord prendra effet à compter du jour suivant la fin favorable du processus d'homologation/validation par la DIRECCTE centralisatrice (UT93).

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 à compter du 1er juillet 2018, 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).

Article 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 salariés seront informés par voie d'affichage électronique.

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

Fait à Roissy en 6 exemplaires originaux, le

Pour la Direction Générale Air France

Pour les organisations syndicales représentatives du personnel au sol

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CGT

Pour FO

Pour l'UNSA AERIEN Air France

Annexes

Annexe 1 : Base de calcul de l'indemnité de licenciement (convention PS Air France)

Convention d'entreprise du personnel au sol d'Air France

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

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

La base de calcul de l'indemnité de licenciement est égale au traitement de congé (tel que précisé à l'article 3.1. du chapitre 1, Titre 4 de la Convention PS) majoré d'une somme correspondant aux PUA et PFA, diminuée éventuellement de l'indemnité provisoire de logement ou de l'aide au logement.

Annexe 2 : Base de calcul de l'indemnité de licenciement (CCNTA)

Convention Collective Nationale du Transport Aérien

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

CCNTA, Article 20, Texte principal

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

Les cadres de plus de 50 ans et justifiant d'une ancienneté de 10 ans, bénéficient d'une majoration d'un mois entre 50 et 55 ans et de 2 mois au-delà de 55 ans en franchise du plafond des 18 mois.

Annexe 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 Limité (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[2]
  - dont le **régime de micro-entrepreneur**
- Entreprise Individuelle à Responsabilité Limité (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

[2] Franchise de TVA, micro social simplifié …

- 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 micro-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 micro-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 micro-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 agrée

  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

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

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

- **Un troisième versement** 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 versement** 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[3]

[3] 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.

Annexe 4 – Tableau de durées du congé de reclassement

<table>
<tr><th>Nature du Projet</th><th>Projet Professionnel</th><th colspan="3">Projet Personnel</th></tr>
<tr><td>Création / Reprise d’entreprise</td><td>6 mois</td><td colspan="3">8 mois</td></tr>
<tr><td>Parcours encadré</td><td>Durée de la formation (maximum 12 mois)
+ 3 mois</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td rowspan="3">Autres</td><td rowspan="3"></td><td rowspan="2">Salariés nés jusqu’au 31/12/1960</td><td colspan="2">Salariés nés à compter du 01/01/1961</td></tr>
<tr><td>N1+N2+TH</td><td>Autres</td></tr>
<tr><td>12+3 mois</td><td>12 mois</td><td>8 mois</td></tr>
</table>