de calcul permettant de déterminer la rémunération nette est le traitement de congé prévu à l'article 3.1.[1]

Lorsque la Sécurité Sociale ne verse aucune indemnité, la Compagnie ne verse pas d'indemnisation complémentaire. Elle peut toutefois et de façon exceptionnelle et individuelle apporter des aménagements à cette règle après utilisation, et épuisement, à la diligence du salarié (ou de son représentant, tuteur, curateur etc.), des voies de recours à l'égard des organismes de Sécurité Sociale concernés.

En cas de congés avec solde pour raison de santé survenu pendant un déplacement, les indemnités de repas et la prise en charge du découcher (réelle ou forfaitaire) sont maintenues le cas échéant, tant que l'intéressé demeure en déplacement, sauf dans le cas où il est hospitalisé aux frais de la Compagnie.

L'indemnité provisoire de logement et l'aide au logement accordées dans le cadre de la mobilité sont maintenues sous les mêmes réserves et conditions que celles prévues ci-dessus à l'article 3.1. c).

3.2.2. Justification et contrôle

Le versement des indemnisations visées au présent article est subordonné :

- à la justification par le salarié du motif médical de l'arrêt, dans les 48 h suivant son arrêt de travail,

- à la production par le salarié des avis de versement de prestations émis par la Sécurité Sociale, ainsi que de tous autres documents de nature à préciser sa position au regard de cet organisme.

Si ces exigences ne sont pas satisfaites, la Compagnie sera fondée à ne verser aucune indemnisation, ou à mettre fin à celle-ci, et sans rappel possible.

Par ailleurs, la Compagnie pourra faire procéder au contrôle de la réalité de l'arrêt, de ses justifications ou de l'état de santé des salariés en arrêt, par le médecin de son choix.

Si le salarié refuse de se soumettre au contrôle, s'y soustrait, ou le rend impossible (par exemple en ne notifiant pas en temps voulu au service du personnel son adresse, en changeant de résidence, ou en n'indiquant pas le code d'accès à son appartement pour les immeubles collectifs etc.), la Compagnie n'aura pas à verser d'indemnisation, ou mettra fin à celle-ci, et ceci sans rappel possible. La production a posteriori de justifications, attestations, certificats ou de tous autres éléments à effet rétroactif sera considérée comme sans valeur et de nul effet

3.2.3. Les arrêts ouvrant droit à une indemnisation complémentaire par la Compagnie

3.2.3.1. Ancienneté

Pour bénéficier des avantages exposés ci-après, le décompte de l'ancienneté retenue est celui défini au chapitre 2 du Titre 2 « Emploi » de la présente convention.

3.2.3.2. Durée maximale d'indemnisation et calendrier

Les durées maximales d'indemnisation prévues au présent chapitre s'apprécient par année civile.

Toutefois la durée totale d'indemnisation par la Compagnie d'un même arrêt ne peut dépasser celle admise en fonction de l'ancienneté pour une année civile.

3.2.3.3. Maladie non professionnelle

En cas d'arrêt pour maladie non professionnelle, la Compagnie assure le maintien du salaire (tel que défini à l'article 3.2.1.) en fonction de l'ancienneté pendant les durées maximales suivantes :

[1] Après déduction des cotisations sociales

- moins d'un an d'ancienneté : pas de maintien du salaire ; la Compagnie peut toutefois déroger à cette règle, dans la limite de 180 jours, à titre individuel, après avis du médecin qu'elle aura désigné.

- de 1 an à 3 ans d'ancienneté : maintien du salaire pendant 90 jours ; la Compagnie peut toutefois augmenter cette durée dans la limite de 180 jours, à titre individuel après avis du médecin qu'elle aura désigné.

- à partir de 3 ans d'ancienneté : maintien du salaire dans la limite de 180 jours.

3.2.3.4. Accidents du travail, maladie professionnelle, maladie imputable au service

a) En cas d'arrêt pour accident du travail ou de maladie professionnelle, la Compagnie assure le maintien du salaire (tel que défini à l'article 3.2.1.), pendant les durées maximales suivantes :

- moins de trois mois d'ancienneté : pas de maintien du salaire ; la Compagnie peut toutefois déroger à cette règle dans la limite de 180 jours, à titre individuel, après avis du médecin qu'elle aura désigné.

- de trois mois à 2 ans d'ancienneté : maintien du salaire pendant 90 jours ; la Compagnie peut toutefois déroger à cette règle dans la limite de 180 jours, à titre individuel, après avis du médecin qu'elle aura désigné.

- de 2 ans à 3 ans d'ancienneté : maintien du salaire pendant 180 jours.

- à partir de 3 ans d'ancienneté : maintien du salaire pendant 365 jours.

b) Cas particulier de l'arrêt consécutif à une rechute après épuisement des droits [1] :

Dans le cas d'une rechute consécutive à un accident du travail, à une maladie professionnelle ou à une maladie imputable au service après épuisement des droits, il est fait application du maintien du salaire pour une période ne pouvant excéder 180 jours (délai nécessaire à l'ouverture des droits à indemnisation prévoyance). [1]

Le cumul des arrêts maladie et des rechutes d'accident du travail ne pourra être supérieur à ce plafond de 180 jours.

c) Cas particulier de l'arrêt consécutif à un accident de trajet

L'accident de trajet n'est pas, par nature, un accident du travail, en effet il intervient dans une situation où l'employeur n'exerce pas son pouvoir d'organisation et de contrôle.

Toutefois il est considéré comme accident du travail par la Sécurité Sociale afin de générer des effets indemnitaires identiques.

L'arrêt faisant suite à un accident de trajet ouvre droit au maintien du salaire tel que défini à l'article 3.2.1. pendant les durées maximales telles que précisées en a).

d) Cas particulier de l'arrêt consécutif à une maladie imputable au service

En cas de maladie ne relevant pas de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, mais reconnue comme imputable au service par le médecin désigné par la Compagnie, l'arrêt ouvre droit au maintien du salaire tel que défini à l'article 3.2.1. pour les durées maximales précisées en a).

3.2.3.5. Arrêts pour congé maternité et congé d'adoption

[1] ou rechute durant laquelle intervient l'épuisement des droits

Les salariés bénéficient des congés pour maternité et d'adoption tels que précisés et définis par le Code du travail.

La durée du congé maternité est fixée à quatre mois pour le premier ou le deuxième enfant. Au delà ou en cas de naissances multiples, les dispositions légales sont appliquées.

La Compagnie assure le maintien du salaire (tel que défini à l'article 3.2.1), aux salariés ayant une année d'ancienneté à la date présumée de l'accouchement ou de celle de l'arrivée au foyer de l'enfant en vue de l'adoption.

La Compagnie se réserve toutefois la possibilité de réduire cette exigence d'une année d'ancienneté à six mois, à titre exceptionnel et à la demande du responsable de l'établissement, ou de l'organisme, après enquête sociale et avis de la Direction des Ressources Humaines.

3.2.3.6. Cures thermales

Le temps nécessaire aux cures thermales, y compris les délais de route, s'impute sur la durée des congés payés.

Toutefois en cas de cure reconnue comme nécessaire par la Sécurité Sociale, le salarié peut s'absenter, sur son temps de congés payés, pour effectuer cette cure à une période différente de celle programmée dans le plan de congés du service. L'usage de cette possibilité demeure cependant soumis à l'accord du responsable de service.

Lorsque la cure thermale fait l'objet d'un arrêt maladie, et que celui-ci est indemnisé au titre de la maladie par la Sécurité Sociale, la Compagnie assure le maintien du salaire suivant les mêmes règles et dans les mêmes conditions que pour l'arrêt maladie visé à l'article 3.2.3.3. ci-dessus.

Lorsque la cure thermale n'est pas indemnisée au titre de la maladie par la Sécurité Sociale, elle peut éventuellement ouvrir droit à un congé pour cure sans maintien de salaire. La décision d'attribuer ou non le congé pour cure sans maintien de salaire appartient au responsable de l'établissement ou de l'organisme.

3.2.4. Particularité de l'arrêt à temps partiel pour raisons médicales justifiées

Il peut arriver que, pour des raisons médicales l'arrêt d'activité ne soit que partiel (le plus souvent reprise à temps partiel).

Dans cette circonstance, la Compagnie considère, sous réserve qu'il y ait indemnisation par la Sécurité Sociale qu'il s'agit d'un arrêt pour raisons médicales à temps partiel soumis aux mêmes règles, mêmes conditions et avec les mêmes conséquences que celles notées ci-dessus aux articles 3.2.3.3, 3.2.3.4, 3.2.3.5 pour état pathologique allongeant le congé maternité et 3.2.3.6 (al.3.).

L'indemnisation versée par la Compagnie est dans ce cas corrigée :

- d'une part, par la prise en compte du coefficient d'emploi à temps partiel,

- d'autre part, de telle manière que l'indemnisation versée, ajoutée aux prestations de la Sécurité Sociale et à la rémunération de l'activité partiellement assurée ne conduise pas à dépasser 100 % du salaire de base temps plein.

3.2.5. Indemnisation des salariés en congé avec solde pour raison de santé pendant le délai de carence de la Sécurité Sociale

Dans les conditions fixées par la Compagnie pour l'ouverture du droit à indemnisation, le maintien de la rémunération durant le délai de carence de la Sécurité Sociale est limité à 2 arrêts par exercice calendrier.

A partir du 3ème arrêt, la rémunération ne sera assurée qu'à compter du quatrième jour d'absence et dans la limite du droit à congé avec solde. Pour l'application de cette disposition, il n'est pas tenu compte des arrêts donnant lieu à hospitalisation ou prescrits pour maternité ou accident du travail.

3.3. Extensions du traitement de congé

Le traitement de congé est utilisé comme référence dans de nombreux cas : il sert notamment de base au calcul des indemnités suivantes :

- indemnité de congé non pris,
- indemnité compensatrice de préavis (délai congé) non travaillé,
- indemnité de licenciement,
- indemnité différentielle allouée aux personnels effectuant une période d'instruction militaire obligatoire ou appelés sous les drapeaux.

Le montant de ces diverses indemnités est calculé sur la base du traitement de congé défini ci-dessus à l'article 3.1. (1), majoré le cas échéant d'une somme correspondant à la prise en compte des primes uniforme annuelle et de fin d'année (sur la base de 1/12ème par mois de traitement de congé).

Il y a lieu, toutefois, de tenir compte, dans chaque cas, des observations ou exceptions précisées ci-après.

3.3.1. Indemnité de congé non pris

Le traitement servant de base à cette indemnité est le traitement de congé [(1)]:

- majoré le cas échéant, comme il est dit ci-dessus, d'une somme correspondant aux primes uniforme annuelle et de fin d'année.

  Les jours de congé qui donnent lieu au versement d'une indemnité sont considérés comme temps de présence et s'ajoutent à la période prise en compte pour l'attribution des dites primes,

- diminué éventuellement de l'indemnité provisoire de logement ou de l'aide au logement.

Pour le traitement des congés annuels, l'application de l'ensemble de ces dispositions ne peut en aucun cas être inférieure à celle du régime légal d'indemnisation des congés payés.

3.3.2. Indemnité compensatrice de préavis non travaillé

Les dispositions relatives à l'indemnité compensatrice de préavis non travaillé sont traitées à l'article 3.3. du chapitre 4 du Titre 2 « Emploi » de la présente convention.

3.3.3. Indemnité de licenciement

Les dispositions relatives à l'indemnité de licenciement sont traitées à l'article 3.4. du chapitre 4 du Titre 2 « Emploi » de la présente convention.

3.3.4. Indemnité différentielle allouée aux salariés effectuant une période de réserve opérationnelle

Le traitement servant de base à cette indemnité est le traitement de congé (1), non majoré d'une somme correspondant aux primes uniforme annuelle et de fin d'année, déduction faite des différents éléments de la solde militaire perçue autres que ceux ayant un caractère de remboursement de frais.

4. Primes uniforme annuelle et de fin d'année

4.1. Conditions d'attribution

Les primes uniforme annuelle et de fin d'année sont versées intégralement aux personnels en service pendant la période de référence :

- 1er janvier / 31 décembre de chaque année et n'ayant eu, au cours de cette période, aucune interruption de service non rémunérée.

(1) La prime compensatrice du personnel des métiers du commissariat étant toutefois exclue.

Elles sont maintenues :

- en cas d'absence avec solde totale ou partielle notamment durant les périodes de rappel sous les drapeaux,

- en cas de travail à temps partiel thérapeutique tant que ce travail est rémunéré plein salaire, ou au prorata du taux d'activité si les intéressés ne bénéficient pas du régime de prévoyance.

Elles sont versées au prorata de leur temps de service effectif (ou considéré comme tel) aux personnels qui, au cours de la période de référence définie ci-dessus :

a) ont été réengagés ou rengagés par la Compagnie ;

b) ont repris leur service à l'expiration d'une interruption de service sans solde (service national, disponibilité, détachement, congé sans solde) ;

c) ont eu une ou plusieurs interruptions de service sans solde ;

d) ont cessé provisoirement leur service pour mise en disponibilité, détachement, service national (cas des anciens apprentis), congé sans solde, convention de mutation groupe Air France ;

e) ont cessé définitivement leur service pour quelque motif que ce soit ;

f) ont exercé leur activité à temps partiel ;

g) en cas de travail à temps partiel thérapeutique et rémunéré au prorata de leur taux d'activité, lorsque les intéressés bénéficient par ailleurs du régime de prévoyance.

4.2. Montant

a) Le montant de la prime uniforme annuelle est déterminé par la Direction dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

b) Le montant de la prime de fin d'année est, pour le personnel hors personnel de la catégorie cadres niveau III, égal au traitement mensuel fixe, à sa valeur :
- au 1er décembre de l'année de référence pour les personnels demeurant en activité,
- au 1er du mois de la cessation de service pour les salariés pour lesquels un solde de tout compte est établi en cours d'année.

4.3. Modalités de versement de la prime uniforme annuelle (PUA)

4.3.1. Dates de versement

Un acompte sur la PUA est versé le 30 juin de chaque année ; il est calculé sur la base des barèmes en vigueur.

En fin d'année, ou à la cessation de service, le versement est régularisé, s'il y a lieu, sur la base du montant en vigueur au 1er décembre ou au 1er du mois du départ ; la différence entre le montant définitif de la prime et l'acompte versé le 30 juin est régularisée avec la paie de décembre ou de liquidation.

4.3.2. Décompte prorata temporis

L'acompte et la régularisation de fin d'année sont décomptés au prorata du temps de service effectif au cours de la période d'acquisition des droits, du 1er janvier au 31 décembre de l'année civile en cours.

4.3.3. Régularisation annuelle

La régularisation de la PUA en fin d'année est normalement effectuée par versement aux intéressés de la différence entre le montant atteint au 1er décembre et l'acompte versé le 30 juin.

En cas de suppression de l'abattement pour les salariés âgés de moins de 18 ans (cf. ci-après à l'article 7.1.) entre le 30 juin et le 1er décembre, la PUA est automatiquement régularisée en fin d'année civile, sur la base de la situation du salarié au 1er décembre (ou au 1er du mois de la cessation de service).

4.4. Modalités de versement de la prime de fin d'année (PFA)

La prime de fin d'année est versée, pour les personnels en service (à l'exception des salariés de la catégorie cadre niveau III) jusqu'à la fin de l'année, sur la paie de décembre avec la régularisation de l'acompte systématique qui est versé à partir du 15 décembre.

La prime de fin d'année est payée avec la paie de liquidation pour les salariés :

- qui cessent provisoirement leur activité pour mise en disponibilité, détachement, service national (cas des anciens apprentis), congé sans solde, convention de mutation groupe Air France,
- qui cessent définitivement leur activité pour quelque motif que ce soit.

Les Cadres de niveau III perçoivent chaque mois 1/12ème de la PFA inclus dans le traitement mensuel fixe.

A la demande du cadre de niveau III, la PFA peut être versée avec la paie de décembre, dans ce cas le TMF est réduit à due proportion.

5. Autres primes

5.1. Types de primes

On distingue, compte tenu de leur périodicité de paiement, quatre sortes de primes :

5.1.1. Primes mensuelles fixes

Ces primes sont payées au mois en même temps que le traitement mensuel fixe.

a) Les primes non liées à l'emploi

- les primes personnelles mensuelles
- les primes provisoires de présence

b) Les primes liées à l'emploi

- les primes de non-accident des chauffeurs
- les primes de langue
- la prime de maniement de fonds au taux 2
- les primes de tâches spéciales :
- travaux de frappe en langue anglaise ou dans une autre langue le cas échéant
- conduite de véhicule à titre exceptionnel
- chefs chauffeurs

5.1.2. Primes variables à paiement différé

Ces primes sont payées avec un mois de décalage du fait qu'un élément au moins du calcul de leur montant n'est connu que le mois suivant (primes principalement liées à l'horaire).

a) Les primes non liées à l'emploi

- les primes de décalage de repas,

b) Les primes liées à l'emploi

- les primes d'insalubrité
- la prime d'intempéries en escale

- la prime d'instruction
- la prime de maniement de fonds au taux 1
- la prime sur objectifs de ventes
- la prime de ventes
- la prime ponctuelle d'intervention activité moteur

5.1.3. Primes occasionnelles

a) Les primes non liées à l'emploi

- la prime forfaitaire d'éloignement
- les gratifications exceptionnelles

b) Les primes liées à l'emploi

- la prime de vol du Personnel au Sol
- la prime compensatrice du personnel des métiers du commissariat

5.1.4. Les primes à paiement annuel

- la prime uniforme annuelle
- la prime de fin d'année

Les montants, conditions et modalités d'attribution sont traités à l'article 4 du présent chapitre.

5.2. Modalités d'attribution

5.2.1. Congés et absences avec solde

(cf. article 3.1. du présent chapitre).

5.2.2. Travail à temps partiel thérapeutique

a) Le travail à temps partiel thérapeutique payé plein temps ne donne pas lieu à réduction des primes.

b) En cas de travail à temps partiel thérapeutique donnant lieu au paiement d'un salaire au prorata du temps d'activité,
- les primes mensuelles fixes sont réglées au prorata du temps d'activité,
- les primes variables à paiement différé ne sont réglées que pour les heures de travail effectif,
- les primes annuelles (PFA, PUA) sont versées selon les dispositions de l'article 4.1.

5.2.3. Dispositions particulières

En cas d'absence sans solde, de prise ou de cessation de service en cours de mois, ou de mutation d'une zone à une autre, lorsqu'une prime est payée dans l'une et non dans l'autre :

- les primes mensuelles fixes subissent les mêmes abattements que le traitement fixe,

- les primes variables à paiement différé ne sont pas réglées au titre des périodes d'absences sans solde,

- les primes annuelles sont versées au prorata du temps de service effectif (cf. article 4.1).

5.3. Montant et conditions d'attribution

A l'exception des primes à paiement annuel et de la prime forfaitaire d'éloignement, le champ d'application, le montant et les conditions d'attribution des primes sont précisés soit en annexe de la présente convention soit par note de Direction.

L'attribution d'une prime dans le cadre des dispositions applicables au Personnel au Sol ne saurait avoir un caractère définitif. La prime accordée cesse d'être versée dès lors que les conditions d'attribution ne sont plus remplies, sans donner lieu à compensation sous quelque forme que ce soit.

6. Indemnités

6.1. Types d'indemnités

6.1.1. Indemnités de remboursement de frais de repas

- l'indemnité de panier
- l'indemnité compensatrice d'absence de cantine

6.1.2. Indemnités de remboursement de frais de transport

- l'indemnité de transport – Déplacements service
- l'indemnité de transport – Déplacements service des attachés commerciaux
- l'indemnité de transport – Domicile/Lieu de travail (Transport en commun)
- l'indemnité de transport – Domicile/Lieu de travail (Voiture individuelle)

6.1.3. Autres indemnités

- l'indemnité de démarchage
- l'indemnité de représentation
- l'indemnité d'outillage
- l'indemnité d'outillage des dessinateurs
- l'indemnité de blanchissage
- les indemnités spéciales

6.2. Modalités d'attribution

6.2.1. Congés et absences avec solde

(cf. article 3.1. de la présente convention).

6.2.2. Autres absences avec solde

Pendant les absences avec solde autres que celles mentionnées à l'article 3.1., l'indemnité provisoire de logement et l'aide au logement (cf. Titre 5 « Mutations » de la présente convention) sont maintenues dans les conditions indiquées à l'article 3.2.

L'indemnisation des frais de déplacement (cf. Titre 8 « Déplacements » de la convention d'entreprise commune) est maintenue, le cas échéant, tant que le salarié demeure en mission, sauf dans le cas où il est hospitalisé aux frais de la Compagnie.

Les autres indemnités subissent les mêmes abattements qu'en cas d'absence sans solde (cf. ci-après 6.2.5.).

6.2.3. Travail à temps partiel thérapeutique

6.2.3.1. Plein salaire

Le travail à temps partiel thérapeutique payé plein salaire ne peut être cause de réduction du montant des indemnités lorsque les conditions d'attribution sont remplies. Les indemnités de transport sont maintenues dans les conditions prévues.

6.2.3.2. Salaire au prorata du temps d'activité

En cas de travail à temps partiel thérapeutique donnant lieu au paiement du salaire au prorata du temps d'activité, les indemnités mensuelles sont réglées au prorata du temps d'activité, à l'exception de l'indemnité provisoire de logement ou de l'aide au logement qui ne subissent pas d'abattement.

Les indemnités de transport sont maintenues dans les conditions prévues.

Les autres indemnités sont versées dans la mesure où les conditions d'attribution sont remplies.

6.2.4. Déplacements

Pendant les déplacements pour raison de service, les indemnités sont versées si les conditions sont remplies.

Les indemnités subissent les mêmes abattements qu'en cas d'absence sans solde (cf. article 6.2.5. ci-après).

6.2.5. Absences sans solde

En cas d'absence sans solde, les indemnités liées à l'horaire de travail ne sont pas réglées.
Les autres indemnités, mises à part l'indemnité provisoire de logement et l'aide au logement (cf. Titre 5 « Mutations » de la présente convention), subissent un abattement de 1/30ème par journée d'absence suivant la règle dite "du 30ème", à l'exception des indemnités de remboursement de frais de transport pour lesquelles les conditions d'attribution prévues sont toujours applicables.

6.3. Montant et conditions d'attribution

A l'exception des indemnités basées sur le traitement de congé, le champ d'application, le montant et les conditions d'attribution des indemnités sont précisés en annexe de la présente convention ou par notes de Direction.

L'attribution d'une indemnité dans le cadre des dispositions applicables au Personnel au Sol ne saurait avoir un caractère définitif. L'indemnité accordée cesse d'être versée dès lors que les conditions d'attribution ne sont plus remplies, sans donner lieu à compensation sous quelque forme que ce soit.

7. Autres dispositions

7.1. Jeunes agents et ouvriers

On appelle jeunes agents ou jeunes ouvriers, les salariés de moins de 18 ans révolus.

Le traitement mensuel fixe de cette catégorie de personnel est soumis à un abattement de 10 %, de 16 ans révolus à 18 ans, par rapport au salaire de l'adulte de même qualification professionnelle. Cet abattement s'applique également à tous les éléments de la rémunération liés au traitement fixe (prime uniforme annuelle, prime de fin d'année). Tous les autres éléments de la rémunération ne subissent aucun abattement du fait de l'âge.

Cet abattement est supprimé :

- le 1er du mois du 18ème anniversaire (quelle que soit la date dans le mois),

- pour les jeunes agents et ouvriers justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent. Il est entendu que ces six mois de pratique professionnelle pourront avoir été acquis en dehors de la Compagnie.

7.2. Situation de « Faisant Fonction »

Les dispositions relatives à la situation de « Faisant Fonction » sont traitées en application de la Convention Collective Nationale du Transport Aérien (article « Remplacement Provisoire »).
Une notification écrite est adressée au salarié.

7.3. Traitement en cas de changement d'emploi

7.3.1. Pour inaptitude physique

Si un salarié est reclassé, il l'est au coefficient individuel de rémunération acquis antérieurement.

7.3.2. Après rétrogradation

Si un salarié est rétrogradé (cf. Règlement Intérieur), il est automatiquement rémunéré sur la base du coefficient qui lui est attribué à partir de la date d'effet du reclassement, telle qu'elle est fixée au Règlement Intérieur.

7.3.3. Après reclassement pour insuffisance professionnelle

Si un salarié est reclassé pour insuffisance professionnelle, il l'est à égalité de coefficient.

7.3.4. Changement d'emploi pour tous autres motifs - Reclassement

Dans le cas où un salarié, pour un motif autre que ceux énumérés ci-dessus, fait l'objet d'un reclassement, le coefficient individuel de rémunération qui lui était attribué, au titre de son ancien emploi, peut ne pas être retenu dans le cadre de son nouvel emploi ;

a) Si le coefficient d'origine est inférieur au coefficient minimum du niveau de classement correspondant au nouvel emploi, c'est à ce coefficient minimum que sera effectué le reclassement.

b) Dans les autres cas, il est fait application des dispositions prévues ci-dessus à l'article 7.3.1. pour le reclassement consécutif à l'inaptitude physique.

8. Rémunération du personnel affecté dans les DOM

8.1. Dispositions générales

Les dispositions de la présente convention sont applicables au personnel engagé en France métropolitaine et affecté dans les Départements d'Outre-Mer, ainsi qu'au personnel engagé et affecté dans les Départements d'Outre-Mer, sous réserve de ce qui est précisé ci-après.

Le personnel affecté dans les Départements d'Outre-Mer bénéficie d'une majoration de 24% applicable :

- au traitement mensuel fixe,
- à la prime de fin d'année,
- à l'indemnité de changement de résidence, à l'exclusion de toute autre prime ou indemnité.

Il perçoit les autres éléments de rémunération qu'il toucherait s'il était affecté en métropole, dans les mêmes conditions.

8.2. Dispositions applicables au personnel muté entre la France métropolitaine et les Départements d'Outre-Mer

8.2.1. Prime Forfaitaire d'Eloignement

8.2.1.1. Bénéficiaires

Les personnels engagés en France métropolitaine et mutés dans les Départements d'Outre-Mer et vice-versa, relevant du principe de mobilité bénéficient, en sus des dispositions prévues à l'article ci-dessus, d'une prime forfaitaire d'éloignement.

8.2.1.2. Calcul du montant

- 11 mois de salaire de base pour le salarié, (majoré d'un mois pour les personnels de la catégorie non cadre et de la catégorie cadre niveau I position CTE).
- 1 mois de salaire de base pour le conjoint accompagnant le salarié muté (le mot « conjoint » est à prendre au sens défini par le Titre 7 « Mutations » de la Convention d'entreprise commune),
- 1 mois de salaire de base par enfant à charge accompagnant le salarié muté.

Toutefois, la majoration pour enfant est limitée, quel qu'en soit le nombre, à quatre mois de salaire.

Par salaire de base, il faut entendre le produit du coefficient de rémunération propre à chaque salarié par la valeur du point Air France au taux en vigueur au lieu d'affectation (majoré, **pour les** personnels de la catégorie non cadre et de la catégorie cadre niveau I position CTE, de la prime d'ancienneté); le coefficient de rémunération pris en compte est plafonné au coefficient défini par note de Direction.

La prime forfaitaire d'éloignement peut être actualisée en cours d'affectation en fonction :

- d'une évolution de la situation familiale du salarié,
- d'une augmentation de la valeur du point Air France,
- d'un acte de carrière.

8.2.1.3. Modalités de versement

La prime forfaitaire d'éloignement est versée trimestriellement à terme échu, fin février, fin mai, fin août et fin novembre de chaque année. Les trimestres complets correspondent à 1/16ème, les mois isolés à 1/48ème et les jours à 1/1440ème du montant de la prime. Le montant de la prime d'ancienneté pris en considération est celui acquis par l'intéressé s'il appartient à la catégorie non cadre ou à la catégorie cadre niveau I position CTE.

Le salarié muté, qui renonce au principe de mobilité avant la fin de la période prévue, perçoit la prime d'éloignement proportionnellement à la durée de son séjour. Il en va de même pour le salarié dont le séjour est prolongé à l'initiative de la Compagnie, au-delà de la quatrième année sans toutefois excéder 5 ans. Le versement des périodes supplémentaires étant calculé aux mêmes échéances et à l'aide des mêmes fractions que celles applicables au cours des 4 premières années.

8.2.2. Traitement de congé

8.2.2.1. Traitement pendant le congé payé

Les personnels mutés dans les Départements d'Outre-Mer ont droit pendant leur congé à la totalité de leurs émoluments de présence, comprenant la majoration prévue à l'article 8.1. et les primes dans les conditions de l'article 3.1. Les personnels en congé de fin de séjour (cf. chapitre 3 du Titre 5 « Mutations » de la présente convention) restent affectés dans les Départements d'Outre-Mer jusqu'au dernier jour où ils bénéficient de leur congé (y compris les délais de route).

8.2.2.2. Traitement pendant les congés de maladie avec solde

Le salarié muté dans les Départements d'Outre-Mer qui tombe malade, sur place ou à l'occasion d'un séjour en France métropolitaine, et bénéficie à ce titre d'un congé de maladie avec solde, perçoit la rémunération de congé maladie visée à l'article 3.2 sur la base du traitement DOM.

Il est précisé que le salarié muté dans les Départements d'Outre-Mer ayant moins d'un an d'ancienneté, est exceptionnellement assimilé, pour bénéficier d'un congé de maladie avec solde, au personnel qui a plus d'un an et moins de 3 ans d'ancienneté.

Toutefois, lorsque le salarié malade séjourne en métropole, la rémunération de congé ne lui est maintenue que dans la limite d'une période maximum de trois mois à compter du début de la maladie. Si au delà de cette période, le salarié demeure malade et absent de son lieu d'affectation, sa situation sera examinée par la Direction des Ressources Humaines. Le traitement qui lui sera maintenu sera au moins égal à celui qui aurait été le sien s'il était en service au Siège Social, augmenté le cas échéant des prestations familiales prévues par la Sécurité Sociale au taux de la région parisienne.

8.2.3. Autres dispositions

a) Les personnels mutés entre la métropole et les Départements d'Outre-Mer (et vice versa) dans le cadre de la mobilité bénéficient d'autres dispositions précisées dans le Titre 5 de la présente convention.

b) Indemnité de scolarité

Par ailleurs, pour chaque enfant qui est scolarisé en France métropolitaine, est versée une indemnité mensuelle de scolarité dont le montant est déterminé par la Direction des Ressources Humaines.

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION

CHAPITRE 2 : RÉMUNERATION DES PERSONNELS MUTES A L'ETRANGER ET DANS LES TERRITOIRES ET PAYS D'OUTRE-MER

1. Principes généraux

1.1. Mode de rémunération

Le personnel muté à l'étranger et dans les TOM et POM perçoit une rémunération mensuelle, comprenant deux parties :

- l'une, appelée « part locale », est versée en monnaie locale dans le pays d'affectation,
- l'autre, appelée « part française », est versée en euros en France.

1.2. Structure de la rémunération

Elle est basée sur le revenu global net annuel du personnel concerné à sa date d'affectation à l'étranger ou dans les TOM et POM. Elle est calculée à partir de la rémunération globale brute annuelle perçue en France métropolitaine, laquelle est constituée du traitement mensuel fixe (TMF, calculé à partir des règles et barèmes de salaire métropolitain), de la PUA, de la PFA et, le cas échéant, des primes et indemnités mensuelles ou annuelles, déduction faite des cotisations sociales « salarié » et de l'impôt auquel le personnel concerné serait assujetti en France.

Le revenu global net annuel est réparti en 12 mensualités.

2. Part locale

La part locale est versée en principe dans le pays d'affectation en monnaie locale, mensuellement 12 fois par an.
Le traitement de base local prend en compte un pourcentage du revenu global net mensuel défini à l'article 1.2 auquel sont appliqués un différentiel de coût de vie (DCV) par ville et un taux de change (TC) fournis par un prestataire extérieur. Ce pourcentage est fixé par la Direction des Ressources Humaines.

Les impôts sur les salaires, auxquels l'expatrié est assujetti dans le pays d'affectation sur la rémunération ainsi définie, sont compensés ou pris en charge par la Compagnie.

Les éléments de rémunération annexes, dont bénéficient les personnels mutés à l'étranger et dans les TOM et POM sous forme de contribution de la Compagnie au logement, à la voiture et à la scolarité sont précisés dans le Titre 5 « Mutations » de la présente Convention.

3. Part française

La part française est versée en euros mensuellement 12 fois par an.

Elle se décompose en deux parts :

- la part française 1 est égale à un pourcentage du revenu global net mensuel. Ce pourcentage, fixé par la Direction des Ressources Humaines, est le complément de celui servant au calcul de la part locale afin de conserver 100 % du revenu global net mensuel défini à l'article 1.2,
- la part française 2 est égale à une prime d'expatriation qui prend en compte la qualité de vie dans la ville d'affectation. A chaque ville est attribué un niveau de prime, sous forme de pourcentage, qui sera appliqué au revenu global net mensuel déterminé à l'article 1.2.

Les primes d'expatriation sont révisables (à la hausse ou à la baisse) dès lors que les conditions de vie dans le pays d'affectation évoluent de façon sensible.

A ces deux parts, s'ajoute pour les personnels de la catégorie non cadre et de la catégorie cadre niveau I position CTE, une prime spécifique mensuelle (définie par note de Direction), sous forme de pourcentage, dépendant des emplois et des conditions particulières de travail, calculée sur le revenu global net mensuel.

La prime spécifique pour les personnels de la catégorie non cadre et de la catégorie cadre niveau I position CTE ainsi que les primes d'expatriation sont établies par la Direction des Ressources Humaines

a) **Allocations familiales**

Un montant équivalent aux allocations familiales prévues par la législation française en métropole est versé mensuellement sur la part française, selon la situation de famille des intéressés et l'âge des enfants.

Cet avantage n'est attribué que sous déduction de ceux de même nature dont les intéressés peuvent bénéficier par ailleurs, qu'ils proviennent de la législation sociale du pays d'affectation en vigueur ou d'une assurance instituée par la Compagnie ou à laquelle elle contribue.

b) **Indemnité de scolarité France**

Pour chaque enfant scolarisé en France, est versée une indemnité mensuelle de scolarité dont le montant est déterminé par la Direction des Ressources Humaines.

4. Caractère forfaitaire de la rémunération

La rémunération du personnel expatrié ou assimilé couvre forfaitairement la totalité du travail que ce personnel est appelé à fournir, quelle que soit la durée du travail accompli.

Les personnels concernés ne peuvent donc prétendre à aucune indemnisation pour heures supplémentaires ou pour travail de nuit, des dimanches ou des jours fériés. Dans le cas où certains salariés seraient exceptionnellement amenés, par suite des nécessités du service, à fournir un effort particulier dépassant de façon marquante la somme de travail que la Compagnie est en droit d'attendre d'eux et où il ne serait pas possible de leur octroyer un repos compensateur, il appartiendrait à la Direction concernée de signaler leur cas à la Direction des Ressources Humaines qui statuerait sur la compensation à leur attribuer.

5. Dispositions diverses

5.1. Couverture sociale

Les cotisations « salarié » au régime d'assurance maladie, à une assurance complémentaire maladie de second niveau ainsi que celles aux régimes d'assurance vieillesse, veuvage, de prévoyance longue maladie, décès et aux régimes complémentaires de retraite sont prises en charge par la Compagnie. Elles sont calculées sur la base de la rémunération que le personnel expatrié ou assimilé percevrait s'il se trouvait affecté en France métropolitaine. En outre, le salarié expatrié ou assimilé peut souscrire de manière volontaire à un troisième niveau d'assurance maladie. Ce troisième niveau reste à la charge du salarié.

5.2. Traitement de congé

5.2.1. Traitement pendant le congé payé

Les personnels expatriés ont droit, pendant leur congé :

a) au versement, dans la ville d'affectation, de la totalité de leurs émoluments de présence (le versement des indemnités de voiture étant toutefois limité aux frais fixes),

b) au versement, en France, de la part française telle que définie à l'article 3.

5.2.2. Traitement pendant les congés de maladie avec solde

L'expatrié qui tombe malade dans sa ville d'affectation ou à l'occasion d'un séjour en métropole et bénéficie, à ce titre, d'un congé de maladie avec solde, a droit à la totalité de ses émoluments de présence (le versement des indemnités de voiture est toutefois limité aux frais fixes).

Cependant, lorsque la personne concernée séjourne en métropole, la rémunération de congé de maladie ne lui sera maintenue que dans la limite d'une période maximum de trois mois à compter du début de la maladie. Si, au-delà de cette période, l'intéressé demeure malade et absent de son lieu d'affectation, sa situation sera réexaminée par la Direction des Ressources Humaines en liaison avec la Direction concernée. Le traitement qui lui sera maintenu sera égal à celui qui serait le sien s'il était en service au siège social augmenté, le cas échéant, des prestations familiales prévues par la Sécurité Sociale au taux de la région parisienne.

TITRE 5 : MUTATIONS

CHAPITRE 1 : GÉNÉRALITÉS

1. Principes

L'application des dispositions du présent Titre ne peut en aucun cas faire obstacle à l'application des dispositions de la Convention Collective Nationale du Transport Aérien notamment celles concernant les conditions de fond et de forme de la mutation.

Une mutation est un changement d'affectation La mutation géographique est celle qui entraîne un changement de lieu de travail et qui peut s'accompagner pour l'intéressé d'un changement de sa résidence habituelle et familiale.

Les cas où le nouveau lieu de travail reste compatible avec la conservation du même domicile sont précisés ci après, chapitre 2 « Mutations en France métropolitaine ».

Les dispositions du présent Titre ne s'appliquent pas en cas de mutation d'un salarié qui, en l'absence de poste ouvert a sollicité sa mobilité par permutation avec un autre salarié.

Un salarié ne peut être muté à l'étranger ou dans les Territoires et Pays d'Outre-Mer ou entre la France métropolitaine et les Départements d'Outre-Mer que s'il satisfait aux conditions médicales fixées par la Compagnie. Cette aptitude est établie, suivant le cas, par un médecin du travail ou un médecin habilité par la Compagnie.

Sous réserve d'une décision favorable de la Direction de la sûreté, tout salarié muté peut se faire accompagner à son nouveau lieu d'affectation par les membres de sa famille à charge. Toutefois, ceux-ci doivent satisfaire aux conditions médicales fixées par la Compagnie pour pouvoir bénéficier, en cas de maladie, des avantages accordés aux personnels mutés hors de France.

La Compagnie, suivant les nécessités de service et les possibilités d'acheminement, se réserve le droit de faire voyager séparément le salarié et sa famille à charge ; elle s'oblige toutefois, sauf demande contraire formulée expressément par celui-ci, à acheminer la famille dans un délai maximum de deux mois suivant le départ de l'intéressé.

Ces mesures s'appliquent également en cas de cessation de détachement à la demande de la Compagnie ou à celle de l'organisme de détachement.

Toute mutation comportant un changement nécessaire de résidence doit être notifiée à l'intéressé par écrit, un mois au moins avant la date à laquelle il quitte effectivement son ancien lieu d'affectation.

Si ce préavis n'est pas observé, l'intéressé a droit à une majoration de l'indemnité de changement de résidence telle que définie dans le présent titre :

- article 3.3.4 du chapitre 2
- article 4.3.4 du chapitre 3
- article 4.1.4 du chapitre 4

2. Durée des séjours

2.1 Mutations en France métropolitaine

Aucune limitation n'est apportée à la durée des affectations en France métropolitaine (il en est de même des personnels engagés dans un Département d'Outre-Mer et qui sont mutés à l'intérieur du même Département d'Outre-Mer ou dans un Département d'Outre-Mer limitrophe).

Cependant, le salarié peut, sur proposition de la Compagnie, adhérer au principe de la mobilité.

Ce principe consiste pour le salarié à prendre formellement acte de ce que la mutation prononcée à son égard est de durée limitée (4 ans maximum), et qu'au terme de cette affectation, il se rendra

disponible pour une autre affectation dans un lieu différent (et qui ne se traduira pas nécessairement par un retour sur son lieu d'engagement).

Le fait de souscrire au principe de la mobilité (par opposition aux affectations prononcées pour une durée illimitée) permet au salarié Personnel au Sol de bénéficier de mesures d'accompagnement supplémentaires, définies au chapitre 2 de la présente convention,

L'adhésion au principe de mobilité du salarié et la présentation des mesures d'accompagnement s'y référant devront être communiqués au salarié avant son départ en mobilité

2.2. Mutation hors de France métropolitaine

2.2.1. Cas général

En cas de mutation hors de France métropolitaine, la durée du premier séjour est fixée à deux ans. Sauf contre-indication dûment constatée par un médecin du travail ou un médecin habilité par la Compagnie, ce premier séjour peut être renouvelé :

a) A la demande du personnel intéressé ou sur décision de la Compagnie prise après consultation de celui-ci, ce séjour peut être renouvelé d'année en année dans la limite de deux ans supplémentaires.

Le renouvellement sur décision de la Compagnie devra être notifié à l'intéressé au moins trois mois avant la fin du premier séjour.

b) A l'issue du second séjour, un renouvellement peut avoir lieu d'année en année, avec l'accord des deux parties jusqu'à concurrence d'une durée totale d'affectation de six années.

Les renouvellements ne peuvent avoir lieu qu'avec l'accord des deux parties.

Bien que la durée du premier séjour hors de France métropolitaine soit fixée à deux ans renouvelables, il est cependant souhaitable que la durée de l'affectation soit normalement de quatre ans.

Un salarié muté depuis moins de deux ans ne peut faire acte de candidature en vue d'une nouvelle mutation.

Sauf impossibilité absolue, les salariés en fin d'affectation devront connaître le lieu de leur future affectation un mois au moins avant la fin de leur séjour.

2.2.2. Cas de mutation inférieure à 2 ans et supérieure à 6 mois

Des mutations hors de France métropolitaine peuvent être prononcées pour des périodes supérieures à 183 jours et inférieures à 2 ans[1]

Ces affectations sont limitées aux cas suivants :

- affectation temporaire d'un jeune cadre à titre de formation dans une délégation,
- relève temporaire d'un salarié empêché,
- vacance d'un poste entre deux affectations,
- mise à disposition d'une autre société pour un contrat de durée limitée,
- affectation volontairement limitée en raison :
- d'une mission particulière de durée réduite,
- de la fin programmée de l'activité de la Compagnie sur le lieu d'affectation,
- de conditions de vie exceptionnellement difficiles.

Les conditions générales d'affectation (voyages, transports des effets personnels, indemnités, logement, congés, protections sociales) sont celles de la mutation.

[1] Les séjours d'une durée égale ou supérieure à 90 jours et n'excédant pas 183 jours, relèvent du déplacement de longue durée (Cf. Titre 8 « Déplacements » de la convention d'entreprise commune)

Toutefois, les indemnités liées à la mutation ainsi que la réglementation afférente à l'habitation et à l'usage d'un véhicule à l'étranger, peuvent faire l'objet d'aménagements particuliers selon les circonstances de la mutation envisagée, ceux-ci étant impérativement définis avant le départ du salarié, par la Direction des Ressources Humaines

3. Congés particuliers

3.1. Mutation en France métropolitaine

Les salariés ayant fait l'objet d'une mutation en France métropolitaine ont droit, après chaque période de trente jours, à un congé dit "de détente" payé d'une durée d'un jour ouvré, sans délai de route, s'ils sont séparés de leur famille à charge pour des raisons autres que pour convenance personnelle.

Les intéressés ont droit, après chaque période de trente jours et pour rejoindre leur famille à charge, au transport gratuit par avion de la Compagnie lorsqu'il en existe, ou par tout autre moyen, jusqu'à leur ancien lieu d'affectation ou jusqu'au lieu de résidence de leur famille à charge à la condition, dans ce dernier cas, que les frais ne soient pas supérieurs à ceux que la Compagnie aurait engagés si elle avait assuré elle-même le voyage jusqu'à leur ancien lieu d'affectation.

3.2. Mutation hors de France métropolitaine

Les salariés ayant fait l'objet d'une mutation hors de France métropolitaine ont droit, à un congé dit "de détente" payé, délai de route en sus, s'ils sont séparés de leur famille à charge pour des raisons autres que pour convenance personnelle.
La durée (qui ne peut être inférieure à 4 jours par période de 12 mois) et la fréquence de ce congé sont définies par la Direction Générale des Ressources Humaines en fonction du lieu d'affectation.

Les intéressés ont droit, pour rejoindre leur famille à charge, au transport gratuit par avion de la Compagnie lorsqu'il en existe, ou par tout autre moyen, jusqu'à leur ancien lieu d'affectation ou jusqu'au lieu de résidence de leur famille à charge à la condition, dans ce dernier cas, que les frais ne soient pas supérieurs à ceux que la Compagnie aurait engagés si elle avait assuré elle-même le voyage jusqu'à leur ancien lieu d'affectation.
Les voyages ont lieu, dans toute la mesure du possible, par avion de la Compagnie. Celle-ci se réserve le droit de fixer leur date afin d'utiliser au mieux les places disponibles sur les lignes considérées.

TITRE 5 : MUTATIONS

CHAPITRE 2 : MUTATIONS EN FRANCE METROPOLITAINE

1. Voyages

1.1 Voyage de préaffectation

Préalablement à sa mutation, le salarié pressenti dispose de la faculté d'effectuer un voyage de préaffectation sur le lieu de sa future affectation, accompagné de son conjoint.

Le déplacement s'effectue aux conditions suivantes :

- acheminement avec billet S1 (pour le salarié et son conjoint)
- la durée du déplacement est fixée conjointement entre le salarié et la Direction ; elle est de cinq jours ou quatre nuitées (en un ou deux voyages) dont deux jours au maximum peuvent être pris avant confirmation définitive de la mutation

Ces dispositions ne peuvent pas se cumuler avec d'autres dispositions conventionnelles ayant le même objet.

- les frais de repas et de découcher (pour le salarié et son conjoint) sont indemnisés conformément aux dispositions du chapitre 4 du Titre 8 « Déplacements » de la convention d'entreprise commune,
- une indemnité forfaitaire de cinq jours de location de voiture est versée sur justificatif et exclusivement sur la base du tarif journalier pour un véhicule de catégorie A ("Economique") (Base tarif préférentiel accordé au personnel de la Compagnie par les sociétés de location de voitures).

1.2 Voyage pour rejoindre une nouvelle affectation

1.2.1. Voyage du salarié

Le salarié a droit au transport aux frais de la Compagnie en cas de mutation. Le billet délivré est un billet S1.

Les dispositions concernant le transport, les assurances, les indemnités de déplacement sont traitées au Titre 8 « Déplacements » de la convention commune.

Des dispositions particulières relatives aux frais de voyages à l'occasion des congés annuels des salariés engagés en France continentale et affectés en Corse pour une durée limitée sont prévues à l'article 2.6.2 du chapitre 2 du Titre 3 « Régime du Travail » de la présente convention.

1.2.2. Voyage de la famille

Les familles voyagent dans la même classe que les salariés, aussi bien par avion et par chemin de fer que par bateau.

La perte de la qualité d'enfant à charge au cours du séjour ne fait pas obstacle à la prise en charge du voyage retour.

1.2.3. Transport des bagages

Le poids maximum autorisé est fixé par personne (salarié et membres de la famille âgés de plus de 12 ans).
par la Direction Générale des Ressources Humaines.
Les enfants de moins de 12 ans ont droit à 50 % du poids autorisé.

1.2.4. Utilisation du véhicule automobile personnel

En cas de mutation, les frais de transport des véhicules personnels sont à la charge des propriétaires.

Toutefois, lorsque le salarié désire conduire son véhicule à son nouveau lieu d'affectation, la Compagnie accepte, sous forme d'indemnités kilométriques (au taux domicile/lieu de travail), de participer aux frais occasionnés par le transport des véhicules.

Les conséquences résultant d'un accident, les dommages subis ou causés, les pertes consécutives au vol, à l'incendie etc. n'incombent pas à la Compagnie qui, d'une façon générale, est déchargée de toute responsabilité pouvant résulter de l'utilisation de la voiture personnelle du salarié.

Il est accordé au salarié muté, titulaire d'un ordre de déplacement "route" ou "route et bateau", des délais de route lui permettant d'acheminer son véhicule personnel à son nouveau lieu d'affectation.

Ces délais sont fixés par le service de gestion de l'ancien lieu d'affectation en fonction du parcours à effectuer.

1.3 Régime spécifique d'attribution de billets S1 pour les salariés relevant du principe de mobilité

(cf. article 2.1 – chapitre 1 du présent titre)

Les salariés séparés de leur famille à charge, bénéficiant de l'aide au logement, calculée sur la base d'une personne seule, disposent d'un billet S1 afin de rejoindre leur famille à charge selon les mêmes règles que celles prévues à l'article 3.1 al. 2 du chapitre 1 du présent titre selon une périodicité de 15 jours.

2. Déménagement

2.1. Principe

Le transport du mobilier par la Compagnie est pris en charge pour les salariés mutés à l'intérieur de la zone France métropolitaine et à l'intérieur des Départements d'Outre-Mer.

Le salarié n'a droit au transport de son mobilier que s'il déménage dans l'année qui suit sa mutation.

2.2. Conditions générales de Transport

La Compagnie prend à sa charge le transport de tous les biens meubles appartenant au salarié selon des modalités définies par la Direction des Ressources Humaines.

Un accord cadre est conclu avec une entreprise de déménagement afin de bénéficier de tarifs préférentiels.

Aucun transport de mobilier ne peut être effectué sans accord préalable de la Compagnie sur le devis.

2.3. Assurance du mobilier

Les dommages au mobilier sont garantis selon les dispositions prévues par l'accord cadre conclu avec la société de déménagement.

2.4. Frais pris en charge

La prise en charge comprend l'ensemble des frais relatifs au transport, main-d'œuvre, camionnage, tels que définis dans l'accord cadre conclu avec la société de déménagement, et tels qu'ils ont été acceptés d'après le devis préalable.

Ils sont directement payés par la Compagnie après constatation de la réalité du transport et sur factures.

2.5 Congé pour déménagement

Dans le cas d'une mutation géographique, c'est-à-dire d'un changement de lieu de travail entraînant pour le salarié concerné la nécessité de changer sa résidence habituelle et familiale (exemple : mutation de la région parisienne vers la province et vice-versa) il est accordé un congé pour déménagement dont la durée est fixée conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale du Transport Aérien.

3. Indemnités

3.1. Généralités

Les mutations géographiques entraînant un changement de résidence donnent droit, outre les dispositions relatives aux frais de transport, aux indemnités suivantes

- indemnité provisoire de logement (s'il y a lieu) ;
- indemnité de changement de résidence et, s'il y a lieu, indemnité de non-déménagement.

3.2. Indemnité provisoire de logement

L'indemnité provisoire de logement est destinée à couvrir forfaitairement et temporairement les frais supplémentaires d'hébergement supportés par le salarié muté et qui, dans l'attente de trouver un logement définitif, est contraint de se loger à l'hôtel ou en meublé.

L'indemnité provisoire de logement n'est pas due si la Compagnie a offert au salarié un logement d'habitation adapté à sa situation familiale.

3.2.1. Bénéficiaires

A droit à l'indemnité provisoire de logement tout salarié muté en France métropolitaine, y compris celui qui, après mutation, rejoint son ancien lieu d'affectation. Dans ce dernier cas, il doit fournir la preuve que, par suite de sa mutation, il se trouve sans logement à son retour.

3.2.2. Début et durée du versement

L'aide de la Compagnie peut être déclenchée sans attendre la mise en place effective dans la nouvelle affectation.

C'est ainsi que :

- l'IPL peut être versée pendant le congé annuel précédant la prise de service lorsque celui-ci est utilisé pour la recherche d'un logement, cette prise en charge expirant à la date de réservation et de versement des sommes exigées à cette occasion. En tout état de cause, la période considérée s'imputera sur la durée de versement de l'IPL, voire de l'aide au logement telle que définie à l'article 5 du présent chapitre.

- la signature d'un bail de location par le bénéficiaire, qui ne peut prétendre à l'aide au logement, lors de sa visite de préaffectation ou dans les circonstances décrites ci-dessus, entraînera le remboursement des loyers en cause, dans la limite de deux mois, s'ils correspondent bien au logement définitif.

L'IPL est versée mensuellement pendant une durée maximum de trois mois.

Elle peut être maintenue au-delà de cette période, sans excéder 6 mois lorsque la famille ne peut rejoindre le salarié au lieu de son affectation en cours d'année scolaire.

3.2.3. Montant de l'indemnité

L'indemnisation des frais de logement provisoire est prise en considération sur justificatifs - dans la limite des tarifs pratiqués par les hôtels retenus par la Compagnie pour l'hébergement de son personnel en mission - en tenant compte du nombre de personnes de la famille accompagnant réellement le bénéficiaire.
Cette indemnisation est de :

- 100 % des frais réels le premier mois ;

- 80 % à compter du deuxième mois (et dans la limite de la durée maximum prévue) ;

Dans le cas où l'IPL est maintenue au-delà de 3 mois et dans la limite de 6 mois :

- 100 % des frais réels dans la limite de la durée maximum si le bénéficiaire conserve son précédent logement locatif notamment lorsque la famille ne peut rejoindre le salarié au lieu de son affectation en cours d'année scolaire (sauf s'il bénéficie des dispositions de l'article

3.2.4.2. "Double résidence").

Pour des cas particuliers, les dépenses réelles peuvent être estimées sur une base journalière égale au montant en vigueur du découcher forfaitaire (cf. note de Direction « Barème d'indemnisation des frais de déplacement »).

3.2.4. Autres dispositions

3.2.4.1. Frais de restaurant

La Compagnie participe aux frais de repas dans la mesure où le salarié, qui a dû se loger provisoirement à l'hôtel, est dans l'obligation de prendre ses repas au restaurant. La durée d'indemnisation correspond à la période de prise en charge des frais d'hôtel.

La participation octroyée à ce titre correspond à 50 % de l'indemnité de repas France par repas pris effectivement au restaurant, à l'exclusion de ceux qui sont couverts par des missions sur OD. Les personnes de la famille autorisées à accompagner le salarié bénéficient des mêmes dispositions.

3.2.4.2. Double résidence

Lorsque la famille ne peut rejoindre le salarié à son nouveau lieu d'affectation en cours d'année scolaire, il peut être admis de maintenir l'aide au logement si l'intéressé en bénéficiait dans son affectation précédente au titre d'un logement locatif mis à sa disposition par la Compagnie et sous réserve que le service du personnel ait été informé de cette situation avant le délai de préavis prévu pour la dénonciation du bail.

Cette prolongation exceptionnelle de l'aide au logement ne peut en aucun cas excéder la durée maximum de 3 mois.

3.2.4.3. Caution et frais d'agence

Le salarié qui se loge en meublé et qui doit verser une caution lors de la signature du contrat de location peut obtenir de la Compagnie un « prêt », sans intérêt, remboursable à l'expiration de la période de location.

Les frais d'agence sont remboursés sur justificatifs dans la limite d'un mois et demi de loyer.

3.3. Indemnité de changement de résidence

3.3.1. Définition

L'indemnité de changement de résidence est destinée à couvrir forfaitairement les frais accessoires d'installation occasionnés par une mutation, tels que :

- perte de loyer,
- dépenses immédiates d'installation,
- taxis, etc.

3.3.2. Conditions d'attribution

L'indemnité de changement de résidence est acquise à chaque mutation. Toutefois, quand à l'issue d'un précédent séjour en France ou à l'étranger, le salarié est affecté provisoirement en France métropolitaine dans l'attente de sa mise en place dans son nouveau lieu d'affectation, l'indemnité de changement de résidence ne lui est due qu'à l'occasion de cette dernière, dans la mesure où cette attente n'excède pas la durée normalement prévue pour l'attribution de l'indemnité provisoire de logement.

3.3.3. Montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité de changement de résidence (ICR) est précisé en annexe de la présente convention.

3.3.4. Majoration de l'indemnité

Des majorations sont attribuées dans les cas suivants:

a) Lorsque la mutation n'a pas été signifiée par écrit à l'intéressé dans un délai minimum d'un mois avant la date fixée pour son départ ; la majoration est alors de 50 %.

b) Lorsqu'une nouvelle mutation est prononcée dans un délai inférieur à 1 an et qu'il y a eu déménagement ; la majoration est alors de 50 %.

Si les deux éventualités définies ci-dessus en a) et b) se présentent pour une même mutation, les deux majorations de 50 % doivent s'ajouter.

Ces majorations de 50 % se calculent sur l'indemnité de changement de résidence telle qu'elle ressort de la situation de famille de l'intéressé.

3.3.5. Avances sur l'indemnité

A la demande du salarié, une avance peut être consentie avant le départ. Son montant est fixé conjointement entre l'intéressé et la Direction.

Les avances consenties doivent être immédiatement signalées au service administratif de la nouvelle affectation.

3.4. Indemnité de non déménagement

Une indemnité appelée "indemnité de non-déménagement" est accordée au salarié soit lorsque la Compagnie n'accepte pas le transport du mobilier, soit lorsque le salarié renonce à faire effectuer son déménagement ou l'effectue par ses propres moyens.
Pour avoir droit à cette indemnité, le salarié doit être réputé vis-à-vis de la Compagnie avoir son mobilier au lieu qu'il quitte du fait de la mutation

L'indemnité est alors égale à 100% du montant de l'indemnité de changement de résidence (article 3.3.3 du présent chapitre) tel qu'il ressort de la situation de famille de l'intéressé.

3.5 Indemnité de Changement de Lieu de Travail

3.5.1 Conditions d'attribution

Tout Personnel au Sol titulaire d'un contrat à durée indéterminée, dont l'affectation géographique est prononcé :

- au sein d'une même ville
- d'une ville à son aéroport (et inversement),
- entre aéroports desservant la même ville,
- à l'intérieur de la Région Parisienne,
- à l'intérieur d'une même agglomération,

qu'il y ait ou non changement de domicile, perçoit une indemnité de changement de lieu de travail, versée en une seule fois, à la date d'affectation.

Les personnels en renfort pour une durée de moins de 6 mois sur un site géographique différent sont exclus de cette disposition.

Par dérogation à l'article 5 du chapitre 1 de la convention commune, l'indemnité est versée à chacun des conjoints appartenant à la Compagnie en cas de double mutation.

3.5.2 Montant de l'Indemnité

Le montant de l'ICLT est précisé en annexe de la présente convention.

4. Changement d'affectation géographique sans changement nécessaire de résidence

Dans le cas où le nouveau lieu de travail reste compatible avec la conservation du même domicile, c'est-à-dire lorsque l'affectation est prononcée :

- au sein d'une même ville,

- d'une ville à son aéroport,
- entre aéroports desservant la même ville,
- à l'intérieur d'une même agglomération,
- à l'intérieur de la région parisienne,

Ce changement d'affectation n'entraîne le paiement d'aucune aide ou indemnité à l'exception de l'indemnité de changement de lieu de travail (I.C.L.T.) qui est due dans les conditions fixées à l'article 3.5.

Toutefois, si le salarié déménage, dans le délai d'un an suivant son changement d'affectation, dans un logement qui le rapproche de son nouveau lieu de travail d'au moins 1/3 de la distance initiale (distance que le salarié aurait à parcourir s'il conservait son ancien domicile) et si le nouveau trajet domicile/lieu de travail est inférieur au plafond kilométrique prévu pour l'indemnisation voiture, la Compagnie, dans ce cas seulement, et à l'exclusion de toute autre prestation (l'indemnité de changement de lieu de travail – I.C.L.T. est cependant due dans les conditions fixées à l'article 3.5) :

- prend en charge, dans les conditions définies à l'article 2 du présent chapitre les frais relatifs au déménagement réellement effectué
- verse l'indemnité de changement de résidence,
- accorde un congé pour déménagement d'un jour ouvré.

5. Logement

5.1. Principe

Le personnel, adhérant au principe de mobilité sur proposition de la Compagnie, bénéficie d'une aide au logement qui peut prendre la forme :

- de la mise à disposition d'un logement dont la Compagnie est locataire avec participation de l'intéressé aux frais de logement. Cette formule s'applique normalement chaque fois que les circonstances permettent à la Compagnie de devenir locataire en titre dans tous les cas de mutation hors du lieu d'engagement,

- d'une participation mensuelle de la Compagnie aux frais de logement sous la forme d'une indemnité forfaitaire, dans les autres cas ou lorsque l'intéressé, qui réunit les conditions pour y prétendre, accède à la propriété en vue de se loger pendant la durée de son affectation.

5.2. Mise à disposition d'un logement

Le logement dont la recherche et le choix incombent impérativement au bénéficiaire doit être loué au nom de la Compagnie :

- le loyer est réglé par la Compagnie,

- la participation de l'intéressé au loyer correspond à la différence entre le montant de la quittance (loyer brut, charges diverses et taxes incluses) et l'aide de la Compagnie telle qu'elle résulte des dispositions de l'article ci-après.

5.2.1. Détermination de l'aide au logement

L'aide au logement accordée par la Compagnie est égale à la différence entre le loyer réel (dans la limite d'un loyer plafond autorisé indexé chaque année sur les loyers – zone 2 – retenus par la CNAF pour le calcul de l'aide au logement) et le loyer minimum considéré comme devant rester à la charge du bénéficiaire ; cette différence, dans la mesure où elle n'est pas nulle, est affectée d'un coefficient "correcteur" qui est fonction de la situation de famille de l'intéressé.

Les différents critères de calcul ainsi que les barèmes correspondants sont précisés par note de Direction.

5.2.2. Durée de l'aide au logement

L'aide est accordée pour la durée de l'affectation dans le cadre du principe de mobilité Elle est supprimée après quatre ans d'affectation dans le même poste.

Si, après expiration du délai de 4 ans, le salarié est maintenu dans le poste à la demande de la Compagnie qui le signifiera par écrit, l'aide est prolongée pour une durée d'un an non renouvelable.

5.2.3. Majoration de l'aide au logement

a) Tout personnel hors mécaniciens et techniciens entretien aéronautique (maintenance avion en escale)

Pendant les douze premiers mois qui suivent l'affectation, l'aide est majorée pour permettre au salarié de parfaire son installation au nouveau lieu de résidence. Cette majoration est calculée de telle manière que la part du loyer principal (dans la limite du plafond) restant à la charge du salarié soit égale à 80 % de sa participation normale.

b) Mécaniciens entretien aéronautique (maintenance avion en escale – non cadre) et techniciens entretien aéronautique (maintenance avion en escale – non cadre)

Pendant les deux premières années qui suivent l'affectation, l'aide est majorée en tenant compte de la mobilité spécifique de ce personnel.

Cette majoration est calculée de telle manière que la part du loyer principal (dans la limite du plafond) restant à la charge du salarié soit égale à 70 % de sa participation normale.

5.2.4. Aide anticipée

Le versement de l'aide peut être anticipé dans la limite de deux mois si le bail doit être conclu prématurément en raison de l'état du marché immobilier. Cette anticipation s'imputera sur la durée maximale de l'aide.

5.3. Accès à la propriété en vue de se loger pendant la durée de l'affectation

Le personnel muté pour une durée limitée qui accède à la propriété sur le lieu de son affectation bénéficie de l'aide au logement dans les conditions prévues aux articles 5.2.1. et 5.2.3. sur la base de la valeur locative réelle du logement évaluée par un professionnel de l'immobilier. L'estimation qui en est faite tient lieu de loyer principal dans la limite du plafond de loyer autorisé.

La durée de l'aide est la même que celle prévue à l'article 5.2.2.

L'aide apportée par la Compagnie dans ce cadre implique qu'il n'y ait pas remise en cause de la durée limitée de l'affectation.

5.4. Cas des personnels pouvant justifier de charges supplémentaires de logement

Le salarié muté pour une durée limitée qui conserve, pour des raisons personnelles, le logement dont il disposait au lieu de sa précédente affectation en le maintenant libre de tout occupant, exception faite de sa famille à charge, peut bénéficier d'une aide supplémentaire destinée à le dédommager forfaitairement de l'accroissement des dépenses de même nature - essentiellement charges et impôts locatifs - qu'il supporte en raison du cumul des logements.

Dans ce cas, le salarié perçoit, pour une durée au plus égale à la durée prévue pour l'aide au logement, une aide complémentaire égale à 25 % du loyer principal du logement du lieu d'affectation (dans la limite du loyer plafond autorisé).

Pour bénéficier de cette majoration, le salarié qui réunit les conditions requises, qu'il soit locataire ou propriétaire, doit présenter une demande par écrit, en y joignant l'état des charges et le rôle de recouvrement des impôts locaux correspondant à l'ancien logement ; ces deux documents doivent être établis à son nom. Il doit, par ailleurs, s'engager à faire connaître sans délai au service du personnel tout changement dans l'occupation du logement susceptible de remettre en cause l'aide supplémentaire accordée.

6. Aide à la sortie du principe de mobilité

6.1 Personnel locataire

Le personnel inscrit dans le principe de mobilité à quatre ans et qui en sort à l'occasion d'une nouvelle mutation entraînant la nécessité de changer de résidence, reçoit une Aide à la Sortie du Principe de Mobilité (ALSPM) dégressive sur deux ans.

L'ALSPM est calculée comme l'aide au logement définie à l'article 5.2.1 du présent chapitre.

L'aide est versée pendant deux ans :
- sans abattement ni majoration la première année,
- réduite de 50 % la deuxième année.

Le bail est établi au nom du bénéficiaire. La caution et les frais d'agence sont à la charge de l'intéressé.

6.2 Personnel locataire accédant à la propriété

Le personnel souhaitant acquérir sa résidence sur son nouveau lieu de travail dans les deux années suivant sa sortie du principe de mobilité peut également bénéficier de l'ALSPM.

Toutefois, celle-ci est versée au plus pendant 12 mois suivant la date d'acquisition et dans la limite des deux ans suivant la date d'affectation au taux qui aurait été appliqué en cas de location (100 % la première année, 50 % la deuxième).

6.3 Personnel déjà propriétaire de sa résidence sur son nouveau lieu de travail

Le personnel déjà propriétaire est normalement exclu du bénéfice de l'ALSPM. Cependant, l'ALSPM peut lui être accordée dans deux cas :

- Dans le cas d'une sortie du principe de mobilité anticipée du fait de la Compagnie moins de trois ans après la mutation contraignant l'intéressé à trouver une solution transitoire dans l'attente de la libération de son logement. L'ALSPM est alors accordée pendant 12 mois. En tout état de cause, elle est supprimée dès que le bénéficiaire retrouve la jouissance de son logement.

- Dans le cas où le salarié décide, dans les deux années suivant sa sortie du principe de mobilité, d'acquérir une nouvelle résidence principale afin de se rapprocher de son nouveau lieu de travail d'au moins un tiers de la distance initiale (distance que le salarié aurait à parcourir s'il conservait son ancien domicile) et si le nouveau trajet domicile/lieu de travail est inférieur au plafond kilométrique prévu pour l'indemnisation voiture. L'ALSPM est alors versée à compter de la date d'acquisition dans les limites et dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 6.2. du présent chapitre.

7 Forfait de mobilité vers la région parisienne

7.1 Définition

Le forfait de mobilité vers la région parisienne (FMVRP) est destiné à favoriser le parcours professionnel des salariés de province ou des Départements d'Outre-Mer, non inscrits dans le principe de mobilité (tel que défini à l'article 2.1 du chapitre 1 du présent Titre).

7.2 Conditions d'attribution

Ce forfait est versé en cas d'affectation pour une durée indéterminée, dans le cadre d'une promotion permettant l'accès au niveau 5 non cadre ou aux niveaux I, II ou III cadre) et s'accompagnant d'une mutation vers la région parisienne.
L'attribution de ce forfait ne peut donc se cumuler avec les mesures d'accompagnement définies dans le cadre du principe de mobilité.

7.3 Montant du forfait

Le montant du Forfait de Mobilité Vers la Région Parisienne (FMVRP) est précisé en annexe de la présente convention.

7.4 Interruption du processus de mobilité

Dans l'hypothèse où la promotion ne serait pas prononcée en raison de l'interruption du processus de ce type de mobilité à la seule initiative du salarié, la Compagnie exigera du salarié concerné, le remboursement en 12 mensualités du FMVRP qui lui a été précédemment versé, dans la limite de 50%.

TITRE 5 : MUTATIONS

CHAPITRE 3 : MUTATIONS ENTRE LA FRANCE METROPOLITAINE ET LES DEPARTEMENTS D'OUTRE MER

Le présent chapitre concerne toutes les mutations pour une durée limitée des personnels engagés en France métropolitaine et mutés dans les Départements d'Outre-Mer.

Par extension, les articles 1 ; 2 ; 3 ; 5.4 ; 6.2 ; 6.3 ; 6.4 ; 7 ; 8.1 ; 8.2 du présent chapitre sont également applicables aux personnels engagés dans les Départements d'Outre-Mer et mutés vers la France métropolitaine ou lorsque le mouvement intervient entre la Réunion d'une part, et un département de la zone Caraïbes d'autre part, et inversement.

1. Préparation

1.1 Formalités préalables au départ

Afin de faciliter les démarches extérieures liées à la mutation, les salariés concernés bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de quatre demi-journées.

Toute mutation est subordonnée à l'accomplissement des formalités médicales destinées à vérifier l'aptitude du salarié et de sa famille au séjour dans le lieu d'affectation.

Le salarié et sa famille doivent être munis des certificats de vaccinations exigés pour le voyage et la résidence dans le département considéré.

1.2. Voyage de préaffectation

Préalablement à sa mutation le salarié pressenti dispose de la faculté d'effectuer un voyage de préaffectation sur le lieu de sa future affectation, accompagné de son conjoint.

Le déplacement s'effectue aux conditions suivantes :

- acheminement avec billet S1 (pour le salarié et son conjoint)
- la durée du déplacement est fixée conjointement entre le salarié et la Direction ; elle est de cinq jours ou de quatre nuitées,
- les frais de repas et de découcher (du salarié et de son conjoint) sont indemnisés conformément au chapitre 4 du Titre 8 – « Déplacements » de la convention commune.

2. Voyages pour rejoindre une nouvelle affectation ou à l'occasion des congés annuels

2.1. Voyage du salarié

a) Le salarié a droit au transport aux frais de la Compagnie en cas de mutation, de rapatriement ou de congé, le billet délivré est un billet S1.

b) Les dispositions concernant le voyage, les assurances, les indemnités de déplacement sont traitées au Titre 8 « Déplacements » de la convention commune.

2.2. Voyage de la famille

a) La perte de la qualité d'enfant à charge au cours du séjour ne fait pas obstacle à la prise en charge du voyage retour.

b) La famille à charge du salarié se voit attribuer un billet S1 dès que les formalités médicales sont terminées et dès que l'accord d'hébergement à son lieu de destination a été donné.

Toutefois, l'autorisation de rejoindre le salarié peut être donnée par anticipation à la famille, par la délégation afin de faciliter la recherche d'un logement.

La date d'embarquement de la famille est dans tous les cas laissée à l'appréciation de la Compagnie.

3. Transport des bagages

3.1. Principe

La Compagnie ne prend pas en charge le transport du mobilier entre la France métropolitaine et les Départements d'Outre-Mer et vice-versa. Cependant, les personnels mutés dans les Départements d'Outre-Mer bénéficient du transport de leurs bagages dans les conditions définies ci-dessous.

3.2. Définition

Sont considérés comme bagages, les effets personnels faisant partie du cadre familial, pouvant être transportés en valises, malles, caisses dont le 'poids unitaire maximum est fixé par la Direction Générale des Ressources Humaines.

3.3. Poids admis

Le poids autorisé par personne (salarié et membres de la famille âgés de plus de 12 ans) est fixé à 500 kg.
Ce chiffre constitue un plafond dans la limite duquel les frais réels seuls peuvent être remboursés. Il ne comprend pas le poids normalement admis en bagages accompagnés.

Les enfants de moins de 12 ans ont droit à 50 % du poids indiqué ci-dessus.

3.4. Frais remboursés

Dans tous les cas où la Compagnie prend à sa charge les frais de transport des salariés et de leur famille, elle prend également à sa charge le transport de leurs bagages, de domicile à domicile, quel que soient les lieux de départ et de destination fixés, jusqu'à concurrence du prix de revient du moyen de transport le moins onéreux.

Ce transport doit, dans toute la mesure du possible, s'effectuer en même temps que celui des personnes.

3.5. Dispositions relatives au traitement des bagages

Si le transport des bagages est effectué sur lignes Air France, la Compagnie est responsable des pertes et dommages subis, dans la limite du poids maximum autorisé (cf. article 3.3.) et du poids maximum par bagage (cf. article 3.2.) et selon la réglementation internationale en vigueur.

La Compagnie ne rembourse pas les frais d'assurance des bagages. Il est conseillé aux salariés de souscrire sur la LTA Service l'assurance tous risques proposée par la Compagnie.

4. Indemnités

4.1. Généralités

Les mutations donnent droit, outre les dispositions relatives aux frais de transport, aux indemnités suivantes :

- indemnité provisoire de logement (s'il y a lieu) au personnel muté dans les Départements d'Outre-Mer qui serait contraint de loger à l'hôtel ou dans un logement meublé dans l'attente de trouver un logement définitif ;

- indemnité de changement de résidence et indemnité de non-déménagement.

4.2. Indemnité provisoire de logement

L'indemnité provisoire de logement est destinée à couvrir forfaitairement et temporairement les frais supplémentaires d'hébergement supportés par le salarié muté qui, dans l'attente de trouver un logement définitif, est contraint de se loger à l'hôtel ou en meublé.

Cette indemnité n'est pas due si la Compagnie a offert au salarié un logement d'habitation adapté à sa situation de famille.

4.2.1. Bénéficiaires

A droit à l'indemnité provisoire de logement tout salarié muté dans les Départements d'Outre-Mer, y compris celui qui, après mutation, rejoint son ancien lieu d'affectation,. Dans ce dernier cas, il doit fournir la preuve que, par suite de sa mutation, il se trouve sans logement à son retour.

4.2.2. Début et durée du versement

L'aide de la Compagnie peut être déclenchée sans attendre la mise en place effective dans la nouvelle affectation.

C'est ainsi que l'IPL peut être versée pendant le congé annuel précédant la prise de service lorsque celui-ci est utilisé pour la recherche d'un logement, cette prise en charge expirant à la date de réservation du logement et du versement des sommes exigées à cette occasion. En tout état de cause, la période considérée s'imputera sur la durée de versement de l'IPL.

L'IPL est versée mensuellement pendant une durée maximum de trois mois.

Elle peut être maintenue au-delà de cette période, sans excéder 6 mois lorsque la famille ne peut rejoindre le salarié au lieu de son affectation en cours d'année scolaire.

4.2.3. Montant de l'indemnité

L'indemnisation des frais de logement provisoire est prise en considération sur justificatifs, dans la limite des tarifs pratiqués par les hôtels retenus par la Compagnie pour l'hébergement de son personnel en mission, en tenant compte du nombre de personnes de la famille accompagnant réellement le bénéficiaire.
Cette indemnisation est de :

- 100 % des frais réels le premier mois ;

- 80 % à compter du deuxième mois (dans la limite de la durée maximum prévue) ;

Dans le cas où l'IPL est maintenue au-delà de trois mois, dans la limite de six mois
100 % des frais réels dans la limite de la durée maximum si le bénéficiaire conserve son précédent logement locatif notamment lorsque la famille ne peut rejoindre le salarié au lieu de son affectation en cours d'année scolaire.(sauf s'il bénéficie des dispositions de l'article 4.2.4.2. "Double résidence").

Pour des cas particuliers, les dépenses réelles peuvent être estimées sur une base journalière égale au montant en vigueur du découcher forfaitaire (cf. note de Direction « Barème d'indemnisation des frais de déplacement »).

4.2.4. Autres dispositions liées à l'indemnité provisoire de logement

4.2.4.1. Frais de restaurant

La Compagnie participe aux frais de repas dans la mesure où le salarié, qui a dû se loger provisoirement à l'hôtel, est dans l'obligation de prendre ses repas au restaurant. La durée d'indemnisation correspond à la période de prise en charge des frais d'hôtel.

La participation octroyée à ce titre correspond à 40 % de l'indemnité de repas en vigueur au lieu d'affectation par repas pris effectivement au restaurant à l'exclusion de ceux qui sont couverts par des missions sur OD. Les personnes de la famille autorisées à accompagner le salarié bénéficient des mêmes dispositions.

4.2.4.2. Double résidence

Lorsque la famille ne peut rejoindre le salarié à son lieu d'affectation en cours d'année scolaire, il peut être admis de maintenir l'aide au logement si l'intéressé en bénéficiait dans son affectation précédente

au titre d'un logement locatif mis à sa disposition par la Compagnie et sous réserve que le service du personnel ait été avisé de cette situation avant le délai de préavis prévu pour la dénonciation du bail.
Cette prolongation exceptionnelle de l'aide au logement ne peut en aucun cas excéder la durée maximum de 3 mois.

4.2.4.3. Caution et frais d'agence

Le salarié qui se loge en meublé et qui doit verser une caution lors de la signature du contrat de location peut obtenir de la Compagnie un « prêt », sans intérêt, remboursable à l'expiration de la période de location.

Les frais d'agence sont remboursés sur justificatifs dans la limite d'un mois et demi de loyer.

4.3. Indemnité de changement de résidence

4.3.1. Définition

L'indemnité de changement de résidence est destinée à couvrir forfaitairement les frais accessoires d'installation occasionnés par une mutation, tels que :

- perte de loyer,
- dépenses immédiates d'installation,
- taxis, etc...

4.3.2. Conditions d'attribution

L'indemnité de changement de résidence est acquise à chaque mutation.

4.3.3 Montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité de changement de résidence (ICR) est précisé en annexe de la présente convention.

4.3.4. Majoration de l'indemnité de changement de résidence

Des majorations de 50 % sont attribuées :

a) Lorsque la mutation n'a pas été signifiée à l'intéressé par écrit dans un délai minimum d'un mois avant la date fixée pour son départ.

b) Lorsqu'une nouvelle mutation est prononcée dans un délai inférieur à 1 an et qu'il y a eu déménagement.

Si les deux éventualités définies ci-dessus se présentent pour une même mutation, les deux majorations de 50 % doivent s'ajouter.
La majoration de 50 % se calcule sur l'indemnité de changement de résidence telle qu'elle ressort de la situation de famille de l'intéressé.

4.3.5. Avances sur l'indemnité

A la demande du salarié, une avance peut être consentie avant le départ. Son montant est fixé conjointement entre l'intéressé et la Direction.
Les avances consenties doivent être immédiatement signalées au service administratif de la nouvelle affectation.

4.4 Indemnité de non déménagement

Une indemnité appelée "indemnité de non-déménagement" est accordée au salarié dans les conditions suivantes :

- soit le salarié est réputé vis-à-vis de la Compagnie avoir son mobilier au lieu qu'il quitte du fait de la mutation, l'indemnité étant alors de 100 % du montant de l'indemnité de changement de résidence (cf . article 4.3.3). Cette indemnité n'est versée qu'une seule fois en début d'affectation.

- soit le salarié est muté directement d'une délégation hors de France métropolitaine à une autre moins de quatre ans après sa mutation précédente, l'indemnité étant alors de 50 % du montant de l'indemnité de changement de résidence (cf. article 4.3.3).

Cette indemnité est calculée sur la base de l'indemnité de changement de résidence telle qu'elle ressort de la situation de famille de l'intéressé sans tenir compte de la majoration de 50 % de l'article 4.3.4.

5. Logement

5.1. Principe

Le salarié faisant l'objet d'une mutation dans les Départements d'Outre-Mer pour une durée limitée bénéficie d'une aide de la Compagnie pour se loger et pour se meubler.

5.2. Aide au logement

5.2.1. Participation du salarié

L'aide au logement accordée par la Compagnie au personnel muté dans les DOM relève du même principe que celle accordée au personnel muté en France métropolitaine (cf. Chapitre 2 – Article 5 – « Mutations en France métropolitaine », toutefois les majorations prévues à l'article 5.2.3. ne s'appliquent pas au personnel muté de la Métropole vers les Départements d'Outre-Mer).

Cependant, afin de prendre en compte les spécificités du marché de la location dans les DOM, les dispositions particulières suivantes sont appliquées :

a) Le personnel muté recherche un logement en liaison avec le Responsable des Ressources Humaines de la délégation qui, en fonction de la situation familiale du salarié concerné et de l'état du marché de la location au moment de la recherche, lui indiquera un montant du loyer à ne pas dépasser.

b) Périodiquement, la Direction des Ressources Humaines communiquera, après enquête, la somme au-delà de laquelle aucun bail ne pourra être conclu par la délégation sans l'accord préalable de la Direction des Ressources Humaines.

Sur ces bases de recherche et de conclusion des baux, la participation du salarié est limitée à ce qu'elle serait dans une affectation Métropolitaine, pour un loyer ne dépassant pas les plafonds réglementaires (plafonds province les plus élevés).

5.2.2. Obligations découlant de la concession d'un logement à un salarié de la Compagnie

Lorsque la Compagnie est propriétaire ou locataire du logement qu'elle met à la disposition du salarié muté dans les Départements d'Outre-Mer, elle établit un "contrat de concession" signé par les deux parties.

Le contrat de concession précise notamment les obligations à la charge du salarié concessionnaire.
En règle générale, le bénéficiaire d'un contrat de concession dispose du logement pendant la durée de son affectation.

Cependant, il peut lui être demandé de changer de logement, dans le cadre d'un plan général visant une meilleure répartition des logements du personnel.

Il peut en être de même dans le cas de modification du nombre des membres de la famille du salarié bénéficiaire, le changement intervenant dès que l'intéressé dispose d'un logement en rapport avec sa nouvelle situation de famille, soit que la Compagnie en ait mis un à sa disposition si elle y est tenue, soit qu'il se le soit procuré lui-même.

Enfin, dans le cas d'inobservation par le salarié des clauses du contrat de concession et des dispositions de la présente convention, il peut être mis fin à la concession de logement, un délai étant fixé à l'intéressé par la Direction pour l'évacuation des lieux.

5.3. Autres dispositions

5.3.1. Accès à la propriété en vue de se loger pendant la durée de l'affectation

Les dispositions sont celles définies à l'article 5.3 du chapitre 2 - « Mutations en France métropolitaine ».

5.3.2. Cas des personnels pouvant justifier de charges supplémentaires de logement

Les dispositions sont celles définies à l'article 5.4 du chapitre 2 - « Mutations en France métropolitaine ».

5.4. Allocation mobilier

Le salarié qui n'est pas doté par la Compagnie d'un logement meublé perçoit une « allocation mobilier » dont le montant est fixé en annexe.

6. Congés annuels

6.1. Principe

Les congés annuels des personnels mutés dans les Départements d'Outre-Mer sont de 28 jours ouvrés (25 jours ouvrés au titre du congé principal auxquels s'ajoutent 3 jours ouvrés au titre d'une majoration forfaitaire de congés de continuité d'activité)
Ces congés doivent être pris en totalité au cours de chaque exercice.

6.2 Traitement et modalités d'application des congés

6.2.1 Traitement des congés

Les personnels perçoivent, durant leur congé, le traitement prévu au Titre 4 « Rémunération » de la présente convention.

6.2.2 Décompte de la durée des congés

a) Il convient d'entendre par « exercice » l'année civile soit du 1er janvier au 31 décembre.

b) Les prolongations ou les réductions éventuelles du temps de séjour (mutations, inaptitudes médicales, etc...) donnent lieu à une majoration ou à une diminution proportionnelle du congé.

6.3 Transport pendant les congés

6.3.1 Règle générale

Les personnels ainsi que leur famille à charge, au sens de la présente convention ont droit à la prise en charge du voyage effectué à l'occasion des congés annuels sur le trajet lieu d'affectation - métropole ou Département d'Outre-Mer d'origine et retour.

La Compagnie prend à sa charge le transport des personnels et de leur famille, jusqu'au premier port aérien de débarquement de France avec, pour ce qui concerne la métropole, la possibilité de choisir entre ce port de débarquement, Paris ou le dernier lieu d'affectation desservi par la Compagnie, sans possibilité de stop-over intermédiaire. La prise en charge cesse après le débarquement.

Cette possibilité est limitée à deux voyages par exercice si, à la suite des nécessités du service, ils sont dans l'obligation de fractionner leur congé annuel.

Lorsque le congé est pris en une seule fois, la famille du personnel concerné bénéficie, en outre, d'un deuxième voyage dans l'exercice, sur le trajet tel que défini au 1er alinéa du présent article.

Le report du droit au voyage pour l'exercice en cours n'est pas admis sur l'exercice suivant.

6.3.2 Moyens de transport

La Compagnie se réserve le choix du moyen de transport. La voie aérienne est le mode de transport normal, sauf contre-indication médicale confirmée par le service médical.

Sauf impossibilité absolue, le voyage s'effectue sur les lignes de la Compagnie. Les OD sont émis sans frais. Les billets émis sont des S1.

6.3.3. Délais de route

Le décompte du congé ne commence qu'au lendemain du jour de l'arrivée au lieu indiqué au 2ème alinéa de l'article 6.3.1.

A l'expiration du congé, le personnel rejoint son service d'affectation par le premier départ du moyen de transport choisi par la Compagnie.

Ces dispositions ne s'appliquent que lorsque le congé est pris en une ou deux fois maximum.

6.4 Prise en compte des reliquats de congés en cas de mutation

Les reliquats de congés d'exercices antérieurs et les congés acquis jusqu'à la date de mutation doivent être épuisés avant toute nouvelle affectation.

Cependant, si exceptionnellement, pour raison de service, ce principe ne peut être respecté, il convient d'appliquer les dispositions suivantes.

a) Personnel muté hors de France métropolitaine

Lorsqu'un salarié est muté hors de France métropolitaine, avant d'avoir épuisé ses droits à congés acquis au titre « France métropolitaine », ceux-ci sont maintenus dans sa nouvelle affectation.

Ils sont rémunérés sur la base du salaire du lieu d'affectation, pour autant que le nombre total de jours de reliquat de congés « France métropolitaine » n'excède pas le nombre de jours acquis au titre de la dernière période des 12 mois travaillés en France.

Les reliquats éventuels excédant les droits acquis au titre des 12 derniers mois sont rémunérés sur la base de la rémunération en vigueur en France métropolitaine.

b) Personnel muté entre deux délégations situées hors de France métropolitaine

Lorsqu'un salarié est muté entre deux délégations situées hors de France métropolitaine, les reliquats de congés sont rémunérés sur la base de la rémunération en vigueur au lieu d'affectation au moment où les congés sont effectivement pris.

c) Personnel muté vers la France métropolitaine (congé de fin de séjour)

Lorsqu'un salarié est muté vers la France métropolitaine, les reliquats de congés acquis au titre de son dernier séjour dans un département d'Outre-Mer sont rémunérés sur la base de la rémunération en vigueur dans le dernier pays d'affectation (indemnité de voiture exceptée) sous réserve que le nombre total de reliquats n'excède pas le nombre de jours acquis au titre de la dernière période de 12 mois de séjour département d'Outre-Mer.

Ce congé de fin de séjour commence obligatoirement le lendemain du dernier jour de travail (ou à l'expiration des compensations d'heures ou de jours fériés non pris) précédant le retour effectif en métropole sauf accord préalable de la Direction des Ressources Humaines. Il est augmenté des délais de route afférents au voyage du retour.
Cependant, ces dispositions restent valables même si, exceptionnellement pour des raisons de service, le congé ne peut être pris dès le retour en France. Les reliquats de congé éventuels excédant le droit acquis au titre des 12 derniers mois sont payés sur la base de la rémunération en vigueur en France métropolitaine, même si le congé est pris dès le retour en France métropolitaine.

d) Congés pris par avance sur les droits acquis

Dans une délégation située hors de France métropolitaine, aucune déduction n'est opérée sur la durée des congés acquis au titre de cette nouvelle affectation s'il y a eu un "trop pris" au titre de l'affectation préalable en France métropolitaine, que le salarié ait été informé de sa mutation avant ou après son congé.

Cette dernière solution est également appliquée dans le cas de mutation d'une délégation hors France métropolitaine dans une autre délégation quelle que soit la zone dans laquelle elle est située

6.5. Congés exceptionnels d'ordre familial

6.5.1 Droits

Ce sont les mêmes droits à congés exceptionnels d'ordre familial que ceux accordés aux personnels affectés en France métropolitaine.

Le salarié muté dans les Départements d'Outre-Mer, ou l'un des membres de sa famille à charge au sens de l'article 3 du titre 7 de la convention commune peut, à l'appréciation de son responsable hiérarchique, bénéficier d'un billet S2 ou S1 à l'occasion des évènements familiaux ouvrant droit aux congés exceptionnels.

6.5.2 Evènement familial survenant au cours du congé annuel

L'intéressé peut prolonger son congé de la durée du congé exceptionnel sous réserve d'en aviser sa hiérarchie.

7. Achats de billets

Le personnel muté dans les Départements d'Outre-Mer bénéficie du dispositif d'acquisition de billets à tarifs soumis à restrictions prévu au Titre 14 « Achats de billets » de la convention commune.
En outre, les parents et beaux-parents non à charge des personnels mutés ou détachés hors de France Métropolitaine ont droit à un billet R1 et un billet R2 par an, non cumulables d'une année sur l'autre, sur le trajet domicile/lieu d'affectation du salarié.

8. Dispositions diverses

8.1 Aide à la sortie du principe de mobilité

Le salarié qui, à l'issue de son affectation dans un Département d'Outre-Mer, sort du principe de mobilité à l'occasion d'une nouvelle mutation entraînant nécessairement un changement de résidence, reçoit une aide à la sortie du principe de mobilité dans les conditions prévues à l'article 6 – chapitre 2 de la présente convention.

8.2 Régime spécifique d'attribution de billets S1 pour les salariés relevant du principe de mobilité

Les salariés séparés de leur famille à charge, bénéficiant de l'aide au logement calculée sur la base d'une personne seule, disposent d'un billet S1 afin de rejoindre leur famille à charge après chaque période de 6 semaines.

4.1.3 Montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité de changement de résidence (ICR) est précisé en annexe de la présente convention.

4.1.4 Majoration de l'indemnité

Des majorations sont attribuées dans les cas suivants :

a) Lorsque la mutation n'a pas été signifiée par écrit à l'intéressé dans un délai minimum d'un mois avant la date fixée pour son départ, la majoration est alors de 50 %.

b) Lorsqu'une nouvelle mutation est prononcée dans un délai inférieur à un an et qu'il y a eu déménagement, la majoration est alors de 50 %.

Si les deux éventualités définies ci-dessus en a) et en b) se présentent pour une même mutation, les deux majorations de 50 % doivent s'ajouter

Ces majorations de 50 % se calculent sur l'indemnité de changement de résidence telle qu'elle ressort de la situation de famille de l'intéressé.

4.1.5. Avances sur l'indemnité

A la demande du salarié, une avance peut être consentie avant le départ. Son montant est fixé conjointement entre l'intéressé et la Direction.

4.2. Indemnité de non déménagement

Une indemnité appelée "indemnité de non-déménagement" est accordée au salarié dans les conditions suivantes :

soit le salarié est réputé vis-à-vis de la Compagnie avoir son mobilier au lieu qu'il quitte du fait de la mutation, l'indemnité est alors de 100 % du montant de l'indemnité de changement de résidence (cf. article 4.1.3). Cette indemnité n'est versée qu'une seule fois en début d'affectation.

soit le salarié est muté directement d'une délégation hors de France métropolitaine à une autre moins de quatre ans après sa mutation précédente, l'indemnité est alors de 50 % du montant de l'indemnité de changement de résidence (cf. article 4.1.3).

Cette indemnité est calculée sur la base de l'indemnité de changement de résidence (cf. article 4.1.3) telle qu'elle ressort de la situation de famille de l'intéressé, mais sans tenir compte des majorations de 50 % de l'article 4.1.4. a) et b).

4.3. Dispositions particulières

Lors de l'arrivée sur le nouveau lieu d'affectation, la Compagnie participe aux frais de repas dans la mesure où le salarié, qui a dû se loger provisoirement à l'hôtel, est dans l'obligation de prendre ses repas au restaurant. La durée d'indemnisation correspond à la période de prise en charge des frais d'hôtel.

La participation octroyée à ce titre correspond à 40 % de l'indemnité de repas en vigueur au lieu d'affectation par repas pris effectivement au restaurant à l'exclusion de ceux qui sont couverts par des missions sur OD. Les personnes de la famille autorisées à accompagner le salarié bénéficient des mêmes dispositions.

5 Logement

5.1. Principes

Le salarié muté à l'étranger ou dans les TOM ou POM est logé. La priorité est donnée aux logements non meublés sauf si le marché local ne le permet pas. Dans le cas d'un logement non meublé, une allocation « mobilier » est attribuée.

La Compagnie prend en charge les loyers, charges communes, taxes.

Les consommations personnelles liées au logement (chauffage, eau, gaz, électricité, etc) sont prises en charge à 50 % par l'entreprise sur justificatifs.

5.2. Choix du logement

Le choix du logement doit être fait en fonction des habitudes, des conditions de vie et des prix locaux.

Le contrat de bail est conclu par la délégation locale sous réserve de l'accord préalable de la Direction des Ressources Humaines sur le montant du loyer et après avis, selon le cas, du directeur concerné.

La Direction procède, s'il y a lieu, dans les logements dont elle serait propriétaire aux travaux indispensables et à la remise en état des locaux lors de l'installation du salarié.

Le salarié acceptant un logement à son nom, avec l'accord de la Compagnie doit, au terme de son séjour, s'efforcer d'en faire bénéficier un autre salarié si la Compagnie le juge opportun.

5.3. Obligations découlant de la concession d'un logement à un salarié de la Compagnie

Lorsque la Compagnie est propriétaire ou locataire du logement qu'elle met à la disposition du salarié expatrié ou assimilé, elle établit un "contrat de concession" signé par les deux parties.

Le contrat de concession précise notamment les obligations à la charge du salarié concessionnaire.

De plus, il peut lui être demandé de changer de logement dans le cadre d'un plan général visant une meilleure répartition des logements du personnel.

Il peut en être de même dans le cas de modification du nombre des membres de la famille du salarié bénéficiaire, le changement intervenant dès que l'intéressé dispose d'un logement en rapport avec sa nouvelle situation de famille, soit que la Compagnie en ait mis un à sa disposition si elle y est tenue, soit qu'il se le soit procuré lui-même.

5.4. Logement, mobilier

La composition du logement (nombre de pièces) est fonction de la situation familiale du salarié. Le choix de son logement tient compte des conditions de vie locale (meublé ou non meublé). Ces deux critères sont définis pour chaque pays par la Direction des Ressources Humaines.
Dans le cas d'un logement non meublé, le salarié perçoit une allocation « mobilier » dont les montants sont précisés en annexe de la présente convention.

6 Voiture

Le personnel expatrié ou assimilé bénéficie d'un véhicule de service ou d'une allocation voiture selon les règles définies par la Direction Générale des Ressources Humaines.

7. Scolarité

Les frais de scolarité engagés par les expatriés dans le pays d'affectation sont pris en charge par la Compagnie, dans les conditions définies par la Direction des Ressources Humaines.

8. Congés annuels

8.1 principe

Les congés annuels des personnels expatriés et assimilés sont de durée variable en fonction du lieu d'affectation et doivent être pris en totalité au cours de chaque exercice.

8.2 Durée du congé annuel

Il est attribué à chaque salarié, au titre des congés annuels, un nombre de jours calendrier déterminé en fonction de son lieu d'affectation et dont la durée est fixée par la Direction des Ressources Humaines.

Si les congés pris par le salarié recouvrent des jours fériés, ceux-ci sont accordés en sus de la durée des congés.

La notion de "jour férié" correspond aux jours fériés et chômés reconnus par la législation locale et/ou la Direction des Ressources Humaines en conformité avec ladite législation dans chaque pays.

Les congés doivent être pris dans l'exercice au titre duquel ils sont acquis.

8.3 Décompte de la durée des congés

a) Il convient d'entendre par "exercice" l'année civile soit du 1er janvier au 31 décembre.

b) Les prolongations ou les réductions éventuelles du temps de séjour (mutations, inaptitudes médicales, etc.) donnent lieu à une majoration ou à une diminution proportionnelle du congé.

8.4 Prise en compte des reliquats de congés en cas de mutation

Les reliquats de congés d'exercices antérieurs et les congés acquis jusqu'à la date de mutation doivent être épuisés avant toute nouvelle affectation.

Cependant, si exceptionnellement, pour raison de service, ce principe ne peut être respecté, il convient d'appliquer les dispositions suivantes.

a) Personnel muté hors de France métropolitaine

Lorsqu'un salarié est muté hors de France métropolitaine, avant d'avoir épuisé ses droits à congés acquis au titre « France métropolitaine », ceux-ci sont maintenus dans sa nouvelle affectation.

Ils sont rémunérés sur la base du salaire du lieu d'affectation, pour autant que le nombre total de jours de reliquat de congés « France métropolitaine » n'excède pas le nombre de jours acquis au titre de la dernière période des 12 mois travaillés en France.

Les reliquats éventuels excédant les droits acquis au titre des 12 derniers mois sont rémunérés sur la base de la rémunération en vigueur en France métropolitaine.

b) Personnel muté entre deux délégations situées hors de France métropolitaine

Lorsqu'un salarié est muté entre deux délégations situées hors de France métropolitaine, les reliquats de congés sont rémunérés sur la base de la rémunération en vigueur au lieu d'affectation au moment où les congés sont effectivement pris.

c) Personnel muté vers la France métropolitaine (congé de fin de séjour)

Lorsqu'un salarié est muté vers la France métropolitaine, les reliquats de congés acquis au titre de son dernier séjour à l'étranger sont rémunérés sur la base de la rémunération en vigueur dans le dernier pays d'affectation (indemnité de voiture exceptée) sous réserve que le nombre total de reliquats n'excède pas le nombre de jours acquis au titre de la dernière période de 12 mois de séjour à l'étranger.

Ce congé de fin de séjour commence obligatoirement le lendemain du dernier jour de travail (ou à l'expiration des compensations d'heures ou de jours fériés non pris) précédant le retour effectif en métropole sauf accord préalable de la Direction des Ressources Humaines. Il est augmenté des délais de route afférents au voyage du retour.
Cependant, ces dispositions restent valables même si, exceptionnellement pour des raisons de service, le congé ne peut être pris dès le retour en France. Les reliquats de congé éventuels excédant le droit acquis au titre des 12 derniers mois sont payés sur la base de la rémunération en vigueur en France métropolitaine, même si le congé est pris dès le retour en France métropolitaine.

d) Congés pris par avance sur les droits acquis

Dans une délégation située hors de France métropolitaine, aucune déduction n'est opérée sur la durée des congés acquis au titre de cette nouvelle affectation s'il y a eu un "trop pris" au titre de l'affectation

préalable en France métropolitaine, que le salarié ait été informé de sa mutation avant ou après son congé.

Cette dernière solution est également appliquée dans le cas de mutation d'une délégation hors France métropolitaine dans une autre délégation quelle que soit la zone dans laquelle elle est située.

8.5 Transport pendant les congés

8.5.1. Règle générale

Les personnels ainsi que leur famille à charge, au sens de l'article 3 Titre 7 de la convention commune, ont droit à la prise en charge du voyage effectué à l'occasion des congés annuels sur le trajet lieu d'affectation - métropole ou Département d'Outre-Mer d'origine et retour.

La Compagnie prend à sa charge le transport des personnels et de leur famille, jusqu'au premier port aérien de débarquement de France avec, pour ce qui concerne la métropole, la possibilité de choisir entre ce port de débarquement, Paris ou le dernier lieu d'affectation desservi par Air France, sans possibilité de stop-over intermédiaire. La prise en charge cesse après le débarquement.

Cette possibilité est limitée à deux voyages par exercice si à la suite des nécessités du service, ils sont dans l'obligation de fractionner leur congé annuel.

Lorsque le congé est pris en une seule fois, la famille du personnel concerné bénéficie, en outre, d'un deuxième voyage dans l'exercice, sur le trajet tel que défini au 1er alinéa du présent article.

Le report du droit au voyage pour l'exercice en cours n'est pas admis sur l'exercice suivant.

8.5.2. Moyens de transport

La Compagnie se réserve le choix du moyen de transport. La voie aérienne est le mode de transport normal, sauf contre-indication médicale, confirmé par le service médical central.

Sauf impossibilité absolue, le voyage s'effectue sur les lignes de la Compagnie. Les OD sont émis sans frais. Les billets émis étant des S1.

8.5.3. Délais de route

Le décompte du congé ne commence qu'au lendemain du jour de l'arrivée au lieu indiqué au 2ème alinéa de l'article 8.5.1.

A l'expiration du congé, le personnel rejoint son service d'affectation par le premier départ du moyen de transport choisi par la Compagnie.

Ces dispositions ne s'appliquent que lorsque le congé est pris en une ou deux fois maximum.

8.6. Congés exceptionnels d'ordre familial

8.6.1 Droits

Ce sont les mêmes droits à congés exceptionnels d'ordre familial que ceux accordés aux personnels affectés en France métropolitaine.

Le salarié, ou l'un des membres de sa famille à charge au sens du présent Titre peut, à l'appréciation de son responsable hiérarchique, bénéficier d'un billet S2 ou S1 à l'occasion des évènements familiaux ouvrant droit aux congés exceptionnels.

8.6.2. Evènement familial survenant au cours du congé annuel

L'intéressé peut prolonger son congé de la durée du congé exceptionnel sous réserve d'en aviser sa hiérarchie.

9 Achats de billets

Le personnel muté à l'étranger ou dans les POM et TOM bénéficie du dispositif d'acquisition de billets à tarifs soumis à restrictions prévu au Titre 14 « Achats de billets » de la convention commune.

En outre, les parents et beaux-parents non à charge des personnels mutés ou détachés hors de France Métropolitaine ont droit à un billet R1 et un billet R2 par an, non cumulables d'une année sur l'autre, sur le trajet domicile/lieu d'affectation du salarié.

10 Protection sociale

Hors les cas de détachement de la sécurité sociale, le personnel muté à l'étranger ou dans les Territoires ou Pays d'Outre Mer bénéficie d'une protection sociale garantie

- par des régimes communs à l'ensemble du personnel, aux mêmes conditions que celles régissant le personnel affecté en France métropolitaine,
- par des régimes spécifiques,

dans les conditions précisées ci-après.

10.1. Régimes communs

10.1.1. Retraite complémentaire

Le salarié reste affilié au(x) régime(s) complémentaire(s) correspondant(s) à son niveau hiérarchique. Les cotisations étant calculées sur la base de la rémunération qu'il percevrait s'il se trouvait affecté en France métropolitaine.

10.1.2. Régimes complémentaires de prévoyance longue maladie et d'invalidité permanente, de décès et d'invalidité absolue.

Le salarié conserve le bénéfice de ces régimes, les cotisations étant calculées sur la base de la rémunération qu'il percevrait s'il se trouvait affecté en France métropolitaine.

10.2. Régimes spécifiques

10.2.1. Assurance volontaire vieillesse

Hors les cas de détachement de la sécurité sociale, durant la période de son expatriation ou de son affectation dans les TOM ou POM, le salarié est affilié au régime d'assurance volontaire vieillesse de la Caisse des Français de l'Etranger (CFE), lui garantissant des droits à pension équivalents à ceux de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse du régime général de la Sécurité Sociale.

Les cotisations afférentes à ce régime sont calculées sur la base de la rémunération que percevrait le salarié s'il se trouvait affecté en France métropolitaine.

10.2.2. Remboursement des frais de santé

Hors les cas de détachement de la sécurité sociale, afin de garantir durant la période d'affectation à l'étranger ou dans les TOM ou POM la continuité de ses droits, sans délai de carence, le salarié expatrié ou assimilé est affilié au régime maladie, maternité, invalidité de la Caisse des Français à l'Etranger (CFE).
Les prestations sont les mêmes que celles du régime général :

a) Prise en charge des frais médicaux, chirurgicaux, hospitaliers, pharmaceutiques, dentaires, d'optique et de laboratoire à hauteur des taux de remboursement et tarif de responsabilité en vigueur en France.

b) Un second niveau de couverture est assuré par un organisme désigné par AF intervenant à titre de régime complémentaire, assurant des prestations équivalentes à celles garanties au personnel affecté en France métropolitaine.

c) Le salarié expatrié ou assimilé peut souscrire de manière volontaire à un troisième niveau de couverture. Ce troisième niveau de couverture reste à la charge du salarié.

10.2.3. Accidents du travail et maladies professionnelles

La couverture des régimes obligatoires accidents du travail et maladies professionnelles étant variable d'un pays à un autre, le risque accident du travail et maladie professionnelle est couvert par une police d'assurance spécifique.

10.2.4. Assurance « risques de guerre »

Le salarié est couvert par la police d'assurance couvrant les « risques de guerre » dont les garanties sont définies dans un contrat d'assurance.

11. Aide au Logement retour

Les personnels, qui à l'issue de leur séjour à l'étranger ou dans les TOM ou POM, rejoignent la métropole bénéficient d'une Aide au Logement Retour dans les conditions suivantes :

11.1 Cas des personnels locataires avant le départ en expatriation

A l'occasion du retour en France, le salarié peut bénéficier d'une aide au logement et dégressive sur 2 ans.
Cette aide au logement retour est égale à la différence entre le loyer réel (dans la limite du plafond autorisé indexé chaque année sur les loyers –zone2- retenus par la CNAF pour le calcul de l'aide au logement) et le loyer minimum considéré comme devant rester à la charge du bénéficiaire. Cette différence, dans la mesure où elle n'est pas nulle, est affectée d'un coefficient correcteur qui est fonction de la situation de famille du salarié.

Les différents critères de calcul ainsi que les barèmes correspondants sont précisés par note de Direction

L'aide est versée pendant deux ans :
- sans abattement ni majoration la première année,
- réduite de 50 % la deuxième année.

Le bail est établi au nom du bénéficiaire. La caution et les frais d'agence sont à la charge de l'intéressé.

11.2 Cas du salarié locataire avant son départ et accédant à la propriété à son retour en France

Le personnel souhaitant acquérir sa résidence sur son nouveau lieu de travail dans les deux années suivant son retour en France peut également bénéficier de l'aide au logement retour.

Toutefois, celle-ci est versée au plus pendant 12 mois suivant la date d'acquisition et dans la limite des deux ans suivant la date d'affectation au taux qui aurait été appliqué en cas de location (100 % la première année, 50 % la deuxième).

11.3 Cas du salarié déjà propriétaire de sa résidence sur son nouveau lieu de travail

Le salarié déjà propriétaire est normalement exclu du bénéfice de l'aide au logement retour. Cependant, l'aide au logement retour peut lui être accordée dans deux cas :

- Dans le cas d'un retour anticipé d'expatriation du fait de la Compagnie moins de trois ans après la mutation contraignant l'intéressé à trouver une solution transitoire dans l'attente de la libération de son logement. L'aide au logement peut alors être accordée pendant 12 mois ; elle est supprimée dès que le bénéficiaire retrouve la jouissance de son logement.

- Dans le cas où le salarié décide, dans les deux années suivant son retour d'expatriation, d'acquérir une nouvelle résidence principale afin de se rapprocher de son nouveau lieu de travail d'au moins un tiers de la distance initiale (distance que le salarié aurait à parcourir s'il conservait son ancien domicile) et si le nouveau trajet domicile/lieu de travail est inférieur au plafond kilométrique prévu pour l'indemnisation voiture. L'aide au logement retour peut alors être versée à compter de la date d'acquisition dans les limites et dans les

  mêmes conditions que celles définies à l'article 11.2. du présent chapitre. »

Art. 2- Date d'application

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2013.

Art. 3- Dispositions générales

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre des dispositions d'application, de révision, de dénonciation et de durée de la Convention du Personnel au Sol d'avril 2006.

Un exemplaire du présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le Code du travail.

Fait à Roissy, le 8 octobre 2012

Pour 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