

AVENANT N°7
A LA CONVENTION D'ENTREPRISE DU PERSONNEL AU SOL

Entre la Société AIR FRANCE, représentée par Monsieur Patrice TIZON, Directeur Général Adjoint Ressources Humaines,
D'une part,

Et,
Les organisations syndicales signataires,
D'autre part,

Préambule

Suite à l'ouverture, et en anticipation de la conclusion des négociations annuelles obligatoires 2021, la direction d'Air France a engagé des négociations au niveau catégoriel en vue de mettre en œuvre des mesures d'économies pour répondre à la crise sans précédent que traverse la compagnie.

Les organisations syndicales ont rappelé leur exigence sur le caractère strictement conjoncturel des mesures, qui s'appliqueraient uniquement pendant la période prévue de recours à l'APLD, durant l'application de l'accord du 23 décembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle, soit jusqu'au 31 décembre 2022.

Cet accord vise à privilégier des mesures d'économies ayant les impacts les plus mesurés sur la rémunération des salariés mais permettant de générer une économie importante pour la pérennité d'Air France dans la phase de crise actuelle. En conséquence, afin de mettre en œuvre les mesures décidées, les dispositions de la convention d'entreprise doivent être modifiées pour une durée déterminée et c'est ce que réalise le présent avenant dans les conditions de durée prévues à l'article 4 Dispositions Générales.

Les organisations syndicales signataires ont souhaité que soit rappelé que des mesures équivalentes ont été négociées auprès des autres catégories de personnel, négociations inscrites dans un calendrier identique et dont les projets d'accords ont été partagés pour respecter le principe de transparence.

En contrepartie de la signature de cet avenant, la Direction s'engage à proposer, à l'occasion de la NAO 2021, une prime uniforme sur 2021 et 2022 au niveau de la PUA de 2020 ainsi que d'un maintien de la valeur au kilomètre des IKV et IKS. Cette proposition sera conditionnée à ce que l'accord NAO modifie la périodicité et constitue la négociation relative aux salaires et aux évolutions salariales pour les années civiles 2021 et 2022.

Par ailleurs, afin de reconnaître les efforts fournis par les salariés pendant la crise sanitaire exceptionnelle qui a touché tous les secteurs de l'entreprise, efforts qui se sont traduits par un maintien de la satisfaction de nos clients et la continuité de nos activités sur l'ensemble du monde malgré les conditions, la direction s'engage à proposer au sein d'un accord collectif, le versement d'une prime uniforme de 160 euros (pour un salarié à temps plein, présent toute l'année) en 2021 et en 2022 pour tous les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC (référence Brut Social) et présents lors du versement de la prime.

Malgré la situation économique, l'entreprise souhaite également maintenir un dispositif de PVI pour 2020 (payée en 2021) et pour 2021 (payée en 2022) au profit des cadres au forfait. Le maintien d'un tel dispositif a pour objectif de maintenir des outils de rétention de cette catégorie de personnel.

Article 1 - Modifications des dispositions de la convention d'entreprise PS liées aux Congés de Continuité d'Activité

1.1 L'article 2.2.1 du chapitre 2 du titre 3 de la convention d'entreprise du personnel au sol est modifié comme suit :

« 2.2.1 Congés de continuité d'activité

Le personnel affecté en France ne bénéficiera d'aucun jour supplémentaire pour continuité d'activité au titre de l'année 2021.

L'application des dispositions de l'article 27 de la CCNTA relatives à la majoration des droits de congé annuel au titre des congés pris durant la période du 1er novembre au 30 avril ne pourra pas être revendiquée au titre des congés pris au titre de l'année 2021. »

1.2 L'article 6.1 du chapitre 3 du titre 5 de la convention d'entreprise du personnel au sol est modifié comme suit :

« 6.1 Principes

Les congés annuels des personnels mutés dans les Départements d'Outre-Mer sont de 25 jours ouvrés au titre du congé principal.

L'application des dispositions de l'article 27 de la CCNTA relatives à la majoration des droits de congé annuel au titre des congés pris durant la période du 1er novembre au 30 avril ne pourra pas être revendiquée au titre des congés pris au titre de l'année 2021.

Les congés doivent être pris en totalité au cours de chaque exercice. »

1.3 Des modalités spécifiques seront prévues pour les salariés ayant déjà consommés et/ou positionnés des jours CCA au titre de l'année 2021. Il est ainsi prévu que les jours déjà consommés seront remplacés automatiquement par un jour de congé annuel ou à défaut par un CJT ou CHS.

Article 2 - Modifications de l'article 3.1 du chapitre 1 du titre 4 de la convention d'entreprise PS relatif au traitement de congé

2.1 Pour les congés annuels 2021 et 2022 (congés principaux et liés à l'ancienneté), la définition du traitement de congé est modifiée comme suit.

Ces modifications entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2021 et prendront fin au 31 janvier 2023, en raison de la nécessité d'un traitement de l'activité de l'année 2022 (éventuelle régularisation de la PFA versée en décembre 2022 et éventuel traitement de l'activité partielle du mois de décembre 2022).

« 3.1 Rémunération de congé annuel

Pendant les congés annuels et les congés exceptionnels d'ordre familial, il est attribué un « traitement de congé ».

Le traitement de congé est constitué des éléments de rémunération que le salarié aurait perçus s'il avait continué à travailler pendant la période considérée sur la base de la durée régulière du travail, c'est-à-dire :

a) Le traitement mensuel fixe

b) Éventuellement, les majorations liées à l'horaire de travail : pour en bénéficier, le salarié en congé doit, au cours des six mois calendrier précédant immédiatement son départ :

- soit avoir effectué des heures supplémentaires ayant donné lieu au paiement intégral ou à la seule perception des majorations prévues à l'article 2.1.1.

- soit avoir effectué des heures de travail ayant donné lieu à perception des majorations prévues aux articles 2.1.2. et 2.1.3.

Le salarié percevra alors, proportionnellement à la durée de son congé (exprimé en jours calendrier) la moyenne des sommes reçues à ces différents titres au cours des six mois précédents.

c) La Prime de Fin d'Année dont une fraction est payée pour chaque jour de congé sur la base d'1/360^{ème} du TMF du mois de prise des congés affecté du taux contractuel d'activité, ces fractions seront déduites de la PFA de l'année N versée en fin d'année ou au moment du solde de tout compte en cas de cessation provisoire ou définitive en cours d'année.

d) Afin de limiter l'impact financier au moment du versement de la PFA, il est décidé que les fractions correspondantes ne sont pas versées sur le mois du paiement lié aux congés payés ou aux congés exceptionnels d'ordre familial mais cumulées afin d'être versées en même temps que la PFA.

Ceci signifie donc que ces fractions correspondant à la PFA seront déduites du montant du traitement de congé versé au titre de chaque congé payé et congé exceptionnel d'ordre familial.

e) Éventuellement, des primes et indemnités suivant les modalités suivantes :

- les primes mensuelles fixes sont maintenues,
- les primes variables à paiement différé sont versées sur la base de la moyenne des sommes perçues pendant les six mois précédant le départ en congé,
- la Prime Uniforme Annuelle qui est maintenue mais, payée à son échéance normale, elle n'intervient pas directement dans le calcul du traitement de congé,
- la prime compensatrice du personnel des métiers du commissariat est attribuée au personnel bénéficiaire,
- l'indemnité provisoire de logement est maintenue sous réserve que la période pendant laquelle elle est due ne soit pas écoulée et que les dépenses correspondantes soient justifiées,
- l'aide au logement accordée dans le cadre de la mobilité est maintenue tant que les conditions d'attribution sont réunies,
- l'indemnité de transport est maintenue dans les conditions spécifiques à cette indemnité.

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. »

2.2. L'article 3.1 du chapitre 1 du titre 4 dans sa version applicable au moment de la négociation du présent avenant reste applicable aux autres situations d'utilisation du traitement de congé, à savoir notamment l'indemnisation des congés maladie, le calcul des indemnités compensatrices de préavis, le calcul des indemnités de licenciement.

Article 3 - Modification de l'article 4 du chapitre 1 du titre 4 de la convention d'entreprise PS relatif aux primes annuelles

3.1 A la fin du 4.1 – Conditions d'attribution, le paragraphe suivant est inséré :

« La PFA est abattue des éventuelles périodes prises en charge au titre de l'activité partielle prévue par les dispositions légales. Le montant de la PFA calculé au moment de son attribution (cf. 4.2) sera donc impacté prorata temporis des périodes d'activité partielle auxquelles aura été soumis le salarié sur la période de référence. »

Ces modifications entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2021 et prendront fin au 31 janvier 2023, en raison de la nécessité d'un traitement de l'activité de l'année 2022 (éventuelle régularisation de la PFA versée en décembre 2022 et éventuel traitement de l'activité partielle du mois de décembre 2022).

3.2 A la fin du b) du 4.2 – Montant, le paragraphe suivant est inséré :

« Le montant des fractions de PFA versées pour chaque jour de congé de l'année N seront déduites de la PFA de l'année N versée en fin d'année ou au moment du solde de tout compte en cas de cessation provisoire ou définitive en cours d'année.

Conformément au c) de l'article 3.1, les fractions retirées au titre des congés et des congés exceptionnels d'ordre familial seront versées en cumulé au moment du versement de la PFA.

Une régularisation pourra par ailleurs devoir être effectuée sur le mois de janvier de l'année N+1. »

Ces modifications entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2021 et prendront fin au 31 janvier 2023, en raison de la nécessité d'un traitement de l'activité de l'année 2022 (éventuelle régularisation de la PFA versée en décembre 2022 et éventuel traitement de l'activité partielle du mois de décembre 2022).

Article 4 – Impacts sur l'indemnité d'activité partielle

Considérant le dernier alinéa de l'article 4.1 tel que résultant de la modification effectuée au titre du présent avenant (cf. article 3 ci-dessus), l'indemnité mensuelle d'activité partielle, versée aux salariés au titre des heures d'activité partielle éventuellement appliquées sur le mois précédent, intègre donc une fraction de PFA.

Afin de limiter l'impact financier au moment du versement de la PFA, il est décidé que les fractions de l'indemnité de l'activité partielle correspondantes ne sont pas versées sur le mois du paiement de l'indemnité d'activité partielle mais cumulées afin d'être versées en même temps que la PFA.

Ceci signifie donc que ces fractions de l'indemnité d'activité partielle correspondant à la PFA seront déduites du montant de l'indemnité d'activité partielle versée mensuellement.

Ces dispositions entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2021 et prendront fin au 31 janvier 2023, en raison de la nécessité d'un traitement de l'activité de l'année 2022 (éventuelle régularisation de la PFA versée en décembre 2022 et éventuel traitement de l'activité partielle du mois de décembre 2022).

Article 5 – Dispositions générales

5.1 Champ d'application

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés Personnel au Sol de l'entreprise exerçant leur activité en France.

5.2 Durée d'application

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée à sa date de signature.

Il prendra fin au 31 décembre 2022, sauf pour les dispositions relatives à la PFA qui pour des raisons de traitement de l'activité de l'année 2022 devront être éventuellement appliquées jusqu'au 31 janvier 2023 (éventuelle régularisation de la PFA versée en décembre 2022 et éventuel traitement de l'activité partielle du mois de décembre 2022).

En conséquence, à compter du 1^{er} janvier 2023, les dispositions telles qu'issues des modifications négociées au titre du présent avenant cesseront d'être applicables.

La date de prise d'effet de chaque mesure est précisée dans l'article la concernant.

5.3. Adhésion

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative du personnel au sol au niveau de l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'avenant. L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du Code du travail. Elle devra, en outre, être notifiée par lettre recommandée aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de ce dépôt. Elle sera valable à compter du lendemain du jour de sa notification au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

5.4 Révision de l'avenant

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

5.5 Dépôt légal

Un exemplaire du présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.

Il fera l'objet des formalités de dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Fait à Roissy, le

Pour la Société Air France :

Patrice Tizon
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales Représentatives du Personnel au Sol :

FO

CFDT

Christophe Dewatine
25 mai 2021

DocuSigned by:

A36E338EBCF548F

CFE-CGC

UNSA

AVENANT N°7
A LA CONVENTION D'ENTREPRISE DU PERSONNEL AU SOL

Entre la Société AIR FRANCE, représentée par Monsieur Patrice TIZON, Directeur Général Adjoint Ressources Humaines,
D'une part,

Et,
Les organisations syndicales signataires,
D'autre part,

Preamble

Suite à l'ouverture, et en anticipation de la conclusion des négociations annuelles obligatoires 2021, la direction d'Air France a engagé des négociations au niveau catégoriel en vue de mettre en œuvre des mesures d'économies pour répondre à la crise sans précédent que traverse la compagnie.

Les organisations syndicales ont rappelé leur exigence sur le caractère strictement conjoncturel des mesures, qui s'appliqueraient uniquement pendant la période prévue de recours à l'APLD, durant l'application de l'accord du 23 décembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle, soit jusqu'au 31 décembre 2022.

Cet accord vise à privilégier des mesures d'économies ayant les impacts les plus mesurés sur la rémunération des salariés mais permettant de générer une économie importante pour la pérennité d'Air France dans la phase de crise actuelle. En conséquence, afin de mettre en œuvre les mesures décidées, les dispositions de la convention d'entreprise doivent être modifiées pour une durée déterminée et c'est ce que réalise le présent avenant dans les conditions de durée prévues à l'article 4 Dispositions Générales.

Les organisations syndicales signataires ont souhaité que soit rappelé que des mesures équivalentes ont été négociées auprès des autres catégories de personnel, négociations inscrites dans un calendrier identique et dont les projets d'accords ont été partagés pour respecter le principe de transparence.

En contrepartie de la signature de cet avenant, la Direction s'engage à proposer, à l'occasion de la NAO 2021, une prime uniforme sur 2021 et 2022 au niveau de la PUA de 2020 ainsi que d'un maintien de la valeur au kilomètre des IKV et IKS. Cette proposition sera conditionnée à ce que l'accord NAO modifie la périodicité et constitue la négociation relative aux salaires et aux évolutions salariales pour les années civiles 2021 et 2022.

Par ailleurs, afin de reconnaître les efforts fournis par les salariés pendant la crise sanitaire exceptionnelle qui a touché tous les secteurs de l'entreprise, efforts qui se sont traduits par un maintien de la satisfaction de nos clients et la continuité de nos activités sur l'ensemble du monde malgré les conditions, la direction s'engage à proposer au sein d'un accord collectif, le versement d'une prime uniforme de 160 euros (pour un salarié à temps plein, présent toute l'année) en 2021 et en 2022 pour tous les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC (référence Brut Social) et présents lors du versement de la prime.

Malgré la situation économique, l'entreprise souhaite également maintenir un dispositif de PVI pour 2020 (payée en 2021) et pour 2021 (payée en 2022) au profit des cadres au forfait. Le maintien d'un tel dispositif a pour objectif de maintenir des outils de rétention de cette catégorie de personnel.

Article 1 - Modifications des dispositions de la convention d'entreprise PS liées aux Congés de Continuité d'Activité

1.1 L'article 2.2.1 du chapitre 2 du titre 3 de la convention d'entreprise du personnel au sol est modifié comme suit :

« 2.2.1 Congés de continuité d'activité

Le personnel affecté en France ne bénéficiera d'aucun jour supplémentaire pour continuité d'activité au titre de l'année 2021.

L'application des dispositions de l'article 27 de la CCNTA relatives à la majoration des droits de congé annuel au titre des congés pris durant la période du 1er novembre au 30 avril ne pourra pas être revendiquée au titre des congés pris au titre de l'année 2021. »

1.2 L'article 6.1 du chapitre 3 du titre 5 de la convention d'entreprise du personnel au sol est modifié comme suit :

« 6.1 Principes

Les congés annuels des personnels mutés dans les Départements d'Outre-Mer sont de 25 jours ouvrés au titre du congé principal.

L'application des dispositions de l'article 27 de la CCNTA relatives à la majoration des droits de congé annuel au titre des congés pris durant la période du 1er novembre au 30 avril ne pourra pas être revendiquée au titre des congés pris au titre de l'année 2021.

Les congés doivent être pris en totalité au cours de chaque exercice. »

1.3 Des modalités spécifiques seront prévues pour les salariés ayant déjà consommés et/ou positionnés des jours CCA au titre de l'année 2021. Il est ainsi prévu que les jours déjà consommés seront remplacés automatiquement par un jour de congé annuel ou à défaut par un CJT ou CHS.

Article 2 - Modifications de l'article 3.1 du chapitre 1 du titre 4 de la convention d'entreprise PS relatif au traitement de congé

2.1 Pour les congés annuels 2021 et 2022 (congés principaux et liés à l'ancienneté), la définition du traitement de congé est modifiée comme suit.

Ces modifications entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2021 et prendront fin au 31 janvier 2023, en raison de la nécessité d'un traitement de l'activité de l'année 2022 (éventuelle régularisation de la PFA versée en décembre 2022 et éventuel traitement de l'activité partielle du mois de décembre 2022).

« 3.1 Rémunération de congé annuel

Pendant les congés annuels et les congés exceptionnels d'ordre familial, il est attribué un « traitement de congé ».

Le traitement de congé est constitué des éléments de rémunération que le salarié aurait perçus s'il avait continué à travailler pendant la période considérée sur la base de la durée régulière du travail, c'est-à-dire :

a) Le traitement mensuel fixe

b) Éventuellement, les majorations liées à l'horaire de travail : pour en bénéficier, le salarié en congé doit, au cours des six mois calendrier précédant immédiatement son départ :

- soit avoir effectué des heures supplémentaires ayant donné lieu au paiement intégral ou à la seule perception des majorations prévues à l'article 2.1.1.

- soit avoir effectué des heures de travail ayant donné lieu à perception des majorations prévues aux articles 2.1.2. et 2.1.3.

Le salarié percevra alors, proportionnellement à la durée de son congé (exprimé en jours calendrier) la moyenne des sommes reçues à ces différents titres au cours des six mois précédents.

c) La Prime de Fin d'Année dont une fraction est payée pour chaque jour de congé sur la base d'1/360^{ème} du TMF du mois de prise des congés affecté du taux contractuel d'activité, ces fractions seront déduites de la PFA de l'année N versée en fin d'année ou au moment du solde de tout compte en cas de cessation provisoire ou définitive en cours d'année.

d) Afin de limiter l'impact financier au moment du versement de la PFA, il est décidé que les fractions correspondantes ne sont pas versées sur le mois du paiement lié aux congés payés ou aux congés exceptionnels d'ordre familial mais cumulées afin d'être versées en même temps que la PFA.

Ceci signifie donc que ces fractions correspondant à la PFA seront déduites du montant du traitement de congé versé au titre de chaque congé payé et congé exceptionnel d'ordre familial.

e) Éventuellement, des primes et indemnités suivant les modalités suivantes :

- les primes mensuelles fixes sont maintenues,
- les primes variables à paiement différé sont versées sur la base de la moyenne des sommes perçues pendant les six mois précédant le départ en congé,
- la Prime Uniforme Annuelle qui est maintenue mais, payée à son échéance normale, elle n'intervient pas directement dans le calcul du traitement de congé,
- la prime compensatrice du personnel des métiers du commissariat est attribuée au personnel bénéficiaire,
- l'indemnité provisoire de logement est maintenue sous réserve que la période pendant laquelle elle est due ne soit pas écoulee et que les dépenses correspondantes soient justifiées,
- l'aide au logement accordée dans le cadre de la mobilité est maintenue tant que les conditions d'attribution sont réunies,
- l'indemnité de transport est maintenue dans les conditions spécifiques à cette indemnité.

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. »

2.2. L'article 3.1 du chapitre 1 du titre 4 dans sa version applicable au moment de la négociation du présent avenant reste applicable aux autres situations d'utilisation du traitement de congé, à savoir notamment l'indemnisation des congés maladie, le calcul des indemnités compensatrices de préavis, le calcul des indemnités de licenciement.

Article 3 - Modification de l'article 4 du chapitre 1 du titre 4 de la convention d'entreprise PS relatif aux primes annuelles

3.1 A la fin du 4.1 – Conditions d'attribution, le paragraphe suivant est inséré :

« La PFA est abattue des éventuelles périodes prises en charge au titre de l'activité partielle prévue par les dispositions légales. Le montant de la PFA calculé au moment de son attribution (cf. 4.2) sera donc impacté prorata temporis des périodes d'activité partielle auxquelles aura été soumis le salarié sur la période de référence. »

Ces modifications entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2021 et prendront fin au 31 janvier 2023, en raison de la nécessité d'un traitement de l'activité de l'année 2022 (éventuelle régularisation de la PFA versée en décembre 2022 et éventuel traitement de l'activité partielle du mois de décembre 2022).

3.2 A la fin du b) du 4.2 – Montant, le paragraphe suivant est inséré :

« Le montant des fractions de PFA versées pour chaque jour de congé de l'année N seront déduites de la PFA de l'année N versée en fin d'année ou au moment du solde de tout compte en cas de cessation provisoire ou définitive en cours d'année.

Conformément au c) de l'article 3.1, les fractions retirées au titre des congés et des congés exceptionnels d'ordre familial seront versées en cumulé au moment du versement de la PFA.

Une régularisation pourra par ailleurs devoir être effectuée sur le mois de janvier de l'année N+1. »

Ces modifications entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2021 et prendront fin au 31 janvier 2023, en raison de la nécessité d'un traitement de l'activité de l'année 2022 (éventuelle régularisation de la PFA versée en décembre 2022 et éventuel traitement de l'activité partielle du mois de décembre 2022).

Article 4 – Impacts sur l'indemnité d'activité partielle

Considérant le dernier alinéa de l'article 4.1 tel que résultant de la modification effectuée au titre du présent avenant (cf. article 3 ci-dessus), l'indemnité mensuelle d'activité partielle, versée aux salariés au titre des heures d'activité partielle éventuellement appliquées sur le mois précédent, intègre donc une fraction de PFA.

Afin de limiter l'impact financier au moment du versement de la PFA, il est décidé que les fractions de l'indemnité de l'activité partielle correspondantes ne sont pas versées sur le mois du paiement de l'indemnité d'activité partielle mais cumulées afin d'être versées en même temps que la PFA.

Ceci signifie donc que ces fractions de l'indemnité d'activité partielle correspondant à la PFA seront déduites du montant de l'indemnité d'activité partielle versée mensuellement.

Ces dispositions entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2021 et prendront fin au 31 janvier 2023, en raison de la nécessité d'un traitement de l'activité de l'année 2022 (éventuelle régularisation de la PFA versée en décembre 2022 et éventuel traitement de l'activité partielle du mois de décembre 2022).

Article 5 – Dispositions générales

5.1 Champ d'application

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés Personnel au Sol de l'entreprise exerçant leur activité en France.

5.2 Durée d'application

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée à sa date de signature.

Il prendra fin au 31 décembre 2022, sauf pour les dispositions relatives à la PFA qui pour des raisons de traitement de l'activité de l'année 2022 devront être éventuellement appliquées jusqu'au 31 janvier 2023 (éventuelle régularisation de la PFA versée en décembre 2022 et éventuel traitement de l'activité partielle du mois de décembre 2022).

En conséquence, à compter du 1^{er} janvier 2023, les dispositions telles qu'issues des modifications négociées au titre du présent avenant cesseront d'être applicables.

La date de prise d'effet de chaque mesure est précisée dans l'article la concernant.

5.3. Adhésion

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative du personnel au sol au niveau de l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'avenant. L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du Code du travail. Elle devra, en outre, être notifiée par lettre recommandée aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de ce dépôt. Elle sera valable à compter du lendemain du jour de sa notification au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

5.4 Révision de l'avenant

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.


5.5 Dépôt légal

Un exemplaire du présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.

Il fera l'objet des formalités de dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Fait à Roissy, le **25 MAI 2021**

Pour la Société Air France :



Patrice Tizon

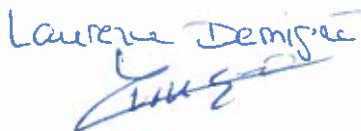
Patrice Tizon
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales Représentatives du Personnel au Sol :

FO

CFDT

CFE-CGC



Laurence Demisac

UNSA