

**Avenant n°3 à l'Accord collectif sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire des Personnels au sol Cadres d'Air France**

Entre,

Le société Air France, représentée par son Directeur Général Adjoint Ressources Humaines et Affaires Sociales, Monsieur Patrice Tizon,

Ci-après dénommée « l'employeur ou la société »

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'entreprise du Personnel au sol,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

**Preamble**

Après avoir rappelé que :

La société Air France a mis en place par accord collectif en date du 4 mai 2006 un régime de retraite supplémentaire à cotisation définie au bénéfice des Personnels au sol cadres de la société.

Les dispositions législatives récentes issues de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises dites « PACTE » et l'ordonnance n°2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite ont créé un nouveau cadre pour les Plans d'Epargne Retraite (PER) d'entreprise.

Dans ce cadre, les parties ont convenu par les dispositions du présent avenant de modifier le régime de retraite supplémentaire à cotisation définie en le transformant en un Plan d'Epargne Retraite Obligatoire (PERO), conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires.

Dans un souci de simplification et de lisibilité, le présent avenant se substitue en totalité à l'accord du 4 mai 2006 instituant le régime de retraite supplémentaire et ses avenants.

Il a ainsi été convenu ce qui suit, en application de l'article L.911-1 du Code de la sécurité sociale, après information et consultation du Comité social et économique de la société Air France.

**Article 1 - Objet de l'avenant**

Le présent avenant a pour objet de modifier l'accord du 4 mai 2006 instituant le régime de retraite supplémentaire à cotisation définie (article 83) en Plan d'épargne retraite obligatoire (PERO) conforme aux dispositions de la loi PACTE, dans les conditions suivantes :

**« Article 1 : Objet du Plan d'Epargne Retraite Obligatoire**

Le présent accord a pour objet d'instituer un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO) ci-après dénommé « le plan », au sens des dispositions de l'article L.224-23 du Code monétaire et financier, dans le cadre d'un contrat collectif d'assurance souscrit par la société Air France auprès d'une entreprise d'assurance (appelée gestionnaire du plan), au profit des salariés définis à l'article 2.1.

Ce plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, selon l'origine des versements effectués, payables au bénéficiaire, au plus tôt, à la date de la liquidation de sa pension de retraite dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge légal d'ouverture de droit à une pension de retraite

**Article 2 : Adhésion au plan****Article 2.1 – Salariés bénéficiaires**

Le plan bénéficie à l'ensemble des salariés Personnel au sol cadres de la société Air France.

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur.

Dans une telle hypothèse, l'employeur verse une contribution calculée selon les règles définies à l'article 3.1.

**Article 2.2 – Caractère obligatoire de l'adhésion**

L'adhésion des salariés susvisés au plan est obligatoire. Elle résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise du Personnel au Sol.

Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer à leur adhésion.

**Article 3 : Financement du plan**

Conformément aux dispositions de l'article L.224-25 du code monétaire et financier, les versements sont affectés, en fonction de leur nature, sur l'un des trois compartiments suivants du plan :

- Compartiment n° 1 : les versements volontaires, libres ou programmés, effectués par les salariés auprès du gestionnaire du Plan, dans les conditions définies au contrat d'assurance souscrit et la notice d'information ;
- Compartiment n° 2 : les sommes versées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise, de l'intéressement ainsi que les sommes correspondant au compte épargne-temps dans les conditions définies au contrat d'assurance souscrit et la notice d'information.
- Compartiment n° 3 : les versements obligatoires de l'employeur tels que définis à l'article 3.1 ci-après.

### Article 3.1 – Alimentation par les cotisations obligatoires

Le plan est financé par une cotisation obligatoire de l'employeur.

La cotisation obligatoire de l'employeur est fixée à 2,5 % du salaire brut effectivement versé par l'employeur à chaque personnel concerné, limité à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale.

Par salaire brut, il convient d'entendre les sommes versées par l'entreprise entrant dans la base de calcul des cotisations de sécurité sociale.

Sont notamment exclues les sommes versées au titre de remboursement de frais, frais d'entreprise, ainsi par ailleurs que les indemnités versées en cas de licenciement, de la mise ou, pour une part, du départ en retraite.

Pour les expatriés, il est précisé que la rémunération prise en compte est celle servant de base aux cotisations des régimes de retraite complémentaire.

En l'état actuel de la législation, la cotisation obligatoire de l'employeur est exonérée de cotisations de sécurité sociale, dans les limites de l'article D.241-1 du code de la sécurité sociale et d'impôt sur le revenu au titre de l'article 83-2° du code général des impôts. Elle est soumise à CSG, CRDS et forfait social.

Le présent accord ne prévoit aucune cotisation obligatoire financée par les salariés.

### Article 3.2 – Alimentation par des versements volontaires

Les salariés peuvent effectuer des versements volontaires selon les modalités fixées au contrat d'assurance.

Ces versements sont en principe déductibles, selon la législation en vigueur et dans les conditions et limites de l'article 163 quater viciés du Code général des impôts.

Les salariés peuvent toutefois opter, en application de l'article L.224-20 du code monétaire et financier, pour la non-déductibilité fiscale de ces versements. Cette option est irrévocable.

**Article 3.3 – Alimentation par l'épargne salariale**

Le plan peut être alimenté par les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement à condition que l'employeur ait mis en place un PER au bénéfice de l'ensemble de ses salariés ainsi que les sommes correspondant au compte épargne-temps (en application de l'article L.224-25 du code monétaire et financier).

**Article 3.4 – Alimentation par transfert individuel en provenance d'un autre plan d'épargne retraite**

Conformément aux articles L.224-6, L.224-25 et L.224-40 du code monétaire et financier, les salariés titulaires d'un compte ouvert au titre du présent PERO peuvent demander le transfert, sur leur compte individuel, des droits en cours de constitution en provenance d'un autre plan d'épargne retraite.

Le plan peut être alimenté par tout transfert en provenance d'un autre PER ou d'un dispositif mentionné à l'article L.224-40 du code monétaire et financier.

En fonction de leur nature ou de leur origine, les versements issus d'un tel transfert sont affectés au plan dans l'un des trois compartiments susmentionnés.

**Article 4 : Définition des garanties**

Les prestations du plan sont celles définies au contrat d'assurance souscrit en application du présent accord.

Les prestations ne sauraient constituer un engagement pour l'employeur qui n'est tenu à l'égard des salariés qu'au seul paiement des cotisations. Le versement des prestations relève de la seule responsabilité de l'assureur.

Elles consistent en l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital payables à leur titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou à l'âge fixé à l'article L.161-17-2 du Code de la sécurité sociale (article D.242-1 du Code de la sécurité sociale).

Les droits issus des cotisations obligatoires sont, à leur échéance, délivrés, selon la réglementation en vigueur, sous forme de rente viagère et ne peuvent être délivrés sous forme de capital.

Les autres droits sont délivrés, au choix du titulaire, sous forme d'un capital, libéré en une fois ou de manière fractionnée, ou d'une rente viagère.

L'ensemble des droits constitués dans le cadre du plan peuvent être, à la demande du titulaire, liquidés ou rachetés, avant leur échéance, dans les seuls cas prévus à l'article L.224-4 du code monétaire et financier (cas de déblocage anticipé).

**Article 5 : Réversion**

Le plan prévoit la possibilité pour le salarié d'acquérir une rente viagère, ainsi qu'une option de réversion de cette rente au profit d'un bénéficiaire en cas de décès du salarié.

En cas d'attribution d'une pension de réversion au conjoint survivant, le ou les ex-conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés ont droit, conformément à l'article L.912-4 du Code de la sécurité sociale, à une fraction de la pension de réversion, les droits de chacun d'entre eux ne pouvant être inférieurs à la part qui lui reviendrait si celle-ci était calculée en fonction de la durée respective de chaque mariage.

Le contrat d'assurance détaille les modalités d'attribution et de calcul des pensions de réversion.

**Article 6 : Transfert collectif des sommes liées à la transformation du régime de retraite supplémentaire à cotisation définie vers le PERO**

Le présent accord autorise l'employeur à transférer l'épargne retraite constituée sur les comptes individuels des salariés présents aux effectifs de la société, constitués au titre du contrat de retraite supplémentaire à cotisation définie (art 83) vers le nouveau plan d'épargne retraite obligatoire (PERO) institué par le présent accord.

Le transfert s'effectue selon la table de correspondance suivante :

- Les droits constitués sur le Fonds Club 1, le Fonds Club 2, le Fonds Club 3 (art83) sont investis sur Fonds Club 1 / actif en euros (PERO) ;
- Les droits constitués sur la grille de Gestion Equilibre Air France (art83) sont investis sur la Grille de gestion Prudente Horizon Retraite (PERO) ;
- Les droits constitués sur la grille de Gestion Dynamique Air France (art 83) sont investis sur la Grille de gestion Dynamique Horizon Retraite (PERO).

Le transfert collectif ne s'applique pas aux comptes individuels des anciens salariés de la société qui continuent de bénéficier du contrat de retraite supplémentaire à cotisation définie. Le transfert individuel des comptes de retraite des anciens salariés n'ayant pas liquidé leurs droits vers un autre contrat Plan d'Epargne Retraite est toutefois possible dans les conditions déterminées par la réglementation.

**Article 7 : Information**

**Article 7.1 – Information individuelle**

En sa qualité de souscripteur du contrat d'assurance, l'employeur remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information établie par l'organisme assureur, définissant les garanties, leurs modalités d'application et mentionnant notamment, lorsque le salarié n'est plus tenu d'adhérer au plan, la faculté de transfert de ses droits vers un autre PER ainsi que les modalités d'exercice de cette faculté.

Chaque salarié sera informé, selon les mêmes modalités, de la modification des garanties.

**Article 7.2 - Information collective**

Le Comité social et économique sera informé et consulté préalablement à la modification des garanties collectives.

**Article 8 : Comité de surveillance**

En application des articles L.224-26 et L.224-21 et L.224-22 du code monétaire et financier, lorsque le PERO pourra être alimenté par l'intéressement et la participation et que la liste des actifs auxquels les versements peuvent être affectés comporte des actifs autres que des parts de FCPE, un comité de surveillance sera institué.

Le comité de surveillance du plan sera composé de 4 membres dont 2 représentants de la Direction d'Air France, et 2 représentants des titulaires du plan choisi parmi les Organisations Syndicales signataires de l'accord. En cas de désaccord sur les 2 représentants des titulaires du plan choisis parmi les Organisations Syndicales signataires de l'accord, l'attribution des mandats entre ces dernières se fera en référence aux résultats des dernières élections professionnelles du collège Personnel sol au niveau de l'entreprise.

Le Président du comité de surveillance est choisi parmi les représentants des titulaires. En cas de désaccord sur le Président choisi parmi les Organisations Syndicales signataires de l'accord, l'attribution de ce mandat se fera en référence aux résultats des dernières élections professionnelles du collège Personnel sol au niveau de l'entreprise.

La durée du mandat des membres du comité de surveillance est de 4 ans.

Le comité de surveillance est chargé de veiller à la bonne gestion du plan et à la représentation des intérêts des titulaires du plan.

Il se réunit au moins une fois par an. »

**Article 2 – Dispositions générales****Article 2.1 – Date d'effet et durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1er septembre 2021.

Il révisé et se substitue en toutes ses dispositions à l'accord du 4 mai 2006 et ses avenants, qui ne trouvent donc plus à s'appliquer.

Le présent accord, instituant le plan d'épargne retraite obligatoire, pourra à tout moment être révisé dans les conditions et selon les modalités prévues par les articles L.2222-5 et L.2261-7-1 du Code du travail.

Conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent avenant ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail. Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

### Article 2.2 - Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant sera notifié par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise du Personnel au sol.

Il fera l'objet des formalités légales de dépôt et de publicité.

Fait en 6 exemplaires originaux,

dont 1 exemplaire pour la DIRECCTE compétente.

A Roissy le, 22 juillet 2021

**Pour la Société Air France :**

Patrice Tizon  
22 juillet 2021  
Patrice TIZON

DocuSigned by:  
*Patrice Tizon*  
30C4357CDE0F4BB...

**Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'entreprise du Personnel au sol :**

CFDT	Christophe Dewatine 22 juillet 2021	DocuSigned by: <i>Christophe Dewatine</i> A38E338EBCF548F...
CFE CGC		Cécile Tamalet 20 juillet 2021 DocuSigned by: <i>Cécile Tamalet</i> 0238C15D3FCF457...
FO		
UNSA AERIEN	Yves Joulin 22 juillet 2021	DocuSigned by: <i>Yves Joulin</i> 77EE2AAFF42B497...