

**Accord « Volontariat Escales »
portant sur la mise en œuvre de
mesures de rupture conventionnelle
collective et d'un dispositif de fin de
carrière**

Personnel au Sol

Juillet 2022

Préambule

Compte tenu de la situation économique particulièrement contrainte du réseau domestique d'Air France, et des tendances pesant sur l'activité (pression environnementale, concurrence du train et des Low Cost, baisse du trafic affaires), l'entreprise a fait le choix d'ouvrir une négociation avec les organisations syndicales représentatives en vue de la conclusion d'un accord portant sur des mesures de ruptures conventionnelles collectives (RCC) et sur un Dispositif Fin de Carrière (DFC) pour les salariés éligibles.

Cet accord permet de substituer un dispositif de volontariat aux licenciements économiques envisagés dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi de juillet 2020 et de permettre la poursuite des négociations ouvertes au niveau de l'établissement Exploitation Court-courrier sur l'organisation et les conditions de travail au sein des escales du Court-courrier.

Les présents dispositifs de RCC et de DFC s'inscrivant dans l'architecture de l'accord PACTE 2023-2024, le présent accord ne pourra s'appliquer que dans la mesure où les 2 accords font l'objet d'une signature majoritaire.

A l'issue des réunions de négociation, les parties ont convenu des termes du présent accord qui a pour objet de définir les contours et modalités de mise en œuvre de la RCC et du DFC pour les salariés éligibles appartenant à l'Exploitation Court-courrier d'Air France.

Table des matières

Préambule	2
Partie 1 : Champ d'application	5
Partie 2 : Les départs en projet professionnel externe dans le cadre de Ruptures Conventionnelles Collectives	7
Chapitre 1 : Modalités de mise en œuvre	8
1. Conditions d'éligibilité.....	8
2. Calendrier de mise en œuvre.....	9
3. Les Espaces d'Information et d'Accompagnement (EIA)	9
4. Modalités de dépôt et d'examen des candidatures, critères de départage	10
Chapitre 2 : Modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture et d'exercice du droit de rétractation.....	11
Chapitre 3 : Indemnité de rupture	12
Chapitre 4 : Billets à réduction non commerciale.....	12
Chapitre 5 : Dispositifs d'accompagnement des départs.....	13
1. Le Congé de mobilité dans le cadre d'une RCC.....	13
2. Les aides à la réalisation des projets professionnels	17
Chapitre 6 : Modalités de suivi de la mise en œuvre de l'accord de RCC.....	21
1. Information du Comité Social et Economique	21
2. Commission de suivi.....	22
Partie 3 : Le Dispositif Fin de Carrière (DFC) dans le cadre du présent accord	22
Chapitre 1 : Modalités de mise en œuvre.....	23
1. Conditions d'éligibilité.....	23
2. Calendrier de mise en œuvre.....	23
3. Modalités de dépôt et d'examen des candidatures	24
Chapitre 2 : Modalités du DFC	24
1. Durée du DFC	24
2. Rémunération pendant le DFC.....	25
3. Situation du salarié pendant le DFC.....	26
4. Modalités de sortie du DFC.....	26
Partie 4 : Les modalités de suivi de la mise en œuvre de l'accord « Volontariat escales »	27
Chapitre 1 : Information du Comité Social et Economique	27
Chapitre 2 : Commission de suivi	27
Partie 5 : Dispositions générales	27
Validation de l'accord	27

Date d'entrée en vigueur et durée d'application.....	28
Adhésion.....	28
Révision	28
Publicité et dépôt légal.....	28
ANNEXES	30

Partie 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée Air France, affectés au sein de l'Exploitation Court-courrier d'Air France, et appartenant aux macro-activités et lieux géographiques éligibles tels que définis ci-après.

Il organise deux dispositifs de volontariat au départ, exclusifs l'un de l'autre :

- Le départ dans la perspective d'un projet professionnel externe dans le cadre d'une Rupture Conventionnelle Collective (Partie 2) ;
- Le départ en Dispositif Fin de Carrière (DFC) (Partie 3).

Les dispositions prévues au présent accord ne s'appliquent qu'une seule fois par bénéficiaire.

Macro-activités (*) éligibles par lieu géographique et nombre maximal de départs envisagés (en têtes)

AJA : Quota global de 10

- Macro-activités ouvertes : moyens sol exploitation, passage/vente, piste, trafic
- Périmètre de solidarité : gestion et finances, RH, support métier, autres supports transverses, AMDE opérationnels exploitation

BIA : Quota global de 10

- Macro-activités ouvertes : moyens sol exploitation, passage/vente, piste, trafic, gestion et finances
- Périmètre de solidarité : RH, support métier, autres supports transverses, AMDE opérationnels exploitation

BOD : Quota global de 6

- Macro-activités ouvertes : trafic, support métier
- Périmètre de solidarité : passage/vente, RH, autres supports transverses, AMDE opérationnels exploitation

LYS : Quota global de 2

- Macro-activité ouverte : piste
- Périmètre de solidarité : passage/vente, trafic, gestion et finances, RH, SMI, support métier, autres support transverses, AMDE opérationnels exploitation

MLH : Quota global de 11

- Macro-activités ouvertes : moyens sol exploitation, passage/vente, piste, support métier, autres supports transverses, AMDE opérationnels exploitation

MPL : Quota global de 11 (dont un quota de 1 maximum pour la macro-activité moyens sol exploitation prenant en compte la nécessité de garder en interne l'activité dégivrage)

- Macro-activités ouvertes : moyens sol exploitation, passage/vente, piste, trafic, support métier
- Périmètre de solidarité : autres supports transverses, AMDE opérationnels exploitation

MRS : Quota global de 26

- Macro-activités ouvertes : moyens sol exploitation, passage/vente, piste, trafic, SMI, autres supports transverses
- Périmètre de solidarité : gestion et finances, RH, support métier, AMDE opérationnels exploitation

NCE : Quota global de 8

- Macro-activités ouvertes : passage/vente, piste, autre supports transverses
- Périmètre de solidarité : RH, support métier, AMDE opérationnels exploitation

NTE : Quota global de 11

- Macro-activités ouvertes : moyens sol exploitation, piste
- Périmètre de solidarité : passage/vente, support métier, autres supports transverses, AMDE opérationnels exploitation

SXB : Quota global de 20

- Macro-activités ouvertes : passage/vente, piste, support métier, autres supports transverses
- Périmètre de solidarité : RH, AMDE opérationnels exploitation

TLS : Quota global de 5

- Macro-activités ouvertes : moyens sol exploitation, piste, SMI, autres supports transverses
- Périmètre de solidarité : passage/vente, gestion et finances, support métier, AMDE opérationnels exploitation

ORY : Quota global de 29

- Macro-activités ouvertes : piste, trafic, gestion et finances, support métier
- Macro-activité fermée : passage/vente
- Périmètre de solidarité : moyens sol exploitation, formation, RH, SMI, autres supports transverses, AMDE opérationnels exploitation

CDG : Fermeture de toutes les macro-activités

(*) Une macro-activité est un regroupement de postes de l'entreprise qui exercent des activités faisant appel à des compétences de même nature.

Le nombre maximal de départs envisagés dans le cadre du présent accord est donc fixé à 149 et le nombre de suppressions d'emplois associées est de 149. Ce nombre inclut le solde de la cible de réduction d'effectifs du PDV-PSE 2021 à hauteur de 89 et un potentiel de départs supplémentaires.

Les parties conviennent que les départs supérieurs au chiffre de 89 devront être approuvés par un comité paritaire de validation constitué des organisations signataires du présent accord et de membres de la direction. Chaque organisation syndicale signataire disposera d'un membre au sein du comité, et la direction aura un nombre de représentants correspondant au nombre d'organisations syndicales signataires moins 1.

Il est précisé que la validation des départs en Dispositif Fin de Carrière tiendra compte du nombre de départs préalablement validés en projet professionnel externe dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective dans les macro-activités et lieux géographiques susvisés.

Les parties rappellent que le nombre de départs ne peut pas être supérieur au nombre maximal défini par lieux géographiques, tel que précisé ci-dessus.

Dès lors, dans l'hypothèse où ce nombre de départs viendrait à être atteint, l'entreprise clôturera les dispositifs de départ ouverts dans le cadre du présent accord au sein des lieux concernés.

Par ailleurs, la direction s'engage à ouvrir des négociations relatives à la mise en place d'un temps partiel aidé dans les escales où la cible du présent accord ne serait pas atteinte.

Exclusions

Sont exclus du champ d'application du présent accord :

- Les salariés dont la rupture du contrat de travail a été notifiée ou entérinée (licenciement, démission, départ à la retraite, etc.) y compris s'ils sont toujours en cours de préavis ;
- Les cadres de niveau N1 à N2.1 de moins de 10 ans d'ancienneté au 1^{er} janvier 2023 et les cadres de niveau N2.2 N3 et NHC de moins de 15 ans d'ancienneté au 1^{er} janvier 2023 ;
- La macro-activité Cadres opérationnels exploitation ;
- Les cadres de la macro-activité Ressources humaines ;
- Les cadres des fonctions support d'ORY ;
- La macro-activité médical / social ;
- Les salariés inscrits non présents non payés ;
- Les salariés de retour d'expatriation et d'éloignement depuis moins de 3 mois à la date de dépôt de leur candidature ;
- Les salariés pouvant liquider leur retraite du régime de base Sécurité sociale à taux plein avant le 1^{er} octobre 2023

Les salariés volontaires nés entre le 2 octobre 1956 et le 1er juin 1968 (1er juin 1971 pour les salariés handicapés) doivent, au préalable à tout dépôt de candidature, contacter le prestataire en charge de l'information et du conseil personnalisé aux salariés en matière de retraite, afin d'établir une attestation de date de retraite taux plein.

Partie 2 : Les départs en projet professionnel externe dans le cadre de Ruptures Conventionnelles Collectives

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise a entendu déployer un dispositif négocié avec les Organisations Syndicales Représentatives visant à accompagner les salariés qui le souhaitent dans la réalisation d'un projet externe à l'entreprise. Cette présente partie constitue un accord de rupture conventionnelle collective au sens des dispositions de l'article L.1237-19-1 du Code du travail.

Il est rappelé que le dispositif de rupture conventionnelle collective est exclusivement basé sur le volontariat et qu'il exclut jusqu'au 1^{er} septembre 2024 correspondant à la durée de mise en œuvre

du présent accord, tout licenciement pour motif économique pour atteindre l'objectif des suppressions d'emploi prévu à la partie 1 du présent accord, prévoyant 149 départs volontaires au maximum.

Chapitre 1 : Modalités de mise en œuvre

1. Conditions d'éligibilité

Le dispositif de rupture conventionnelle collective est ouvert aux salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes à la date de dépôt de leur candidature :

- Être titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée Air France,
- Avoir une ancienneté au sein du Groupe Air France au moins égale à 1 an,
- Être présent payé dans l'entreprise,
- Appartenir aux macro-activités éligibles par lieu géographique telles que définies à la 1^{ère} partie du présent accord,
- Ne pas être en mesure de liquider une pension de retraite du régime de base Sécurité sociale à taux plein avant le 1^{er} juillet 2026,
- Ne pas faire l'objet d'une procédure disciplinaire du 2nd degré, ni d'une procédure de reclassement liée à une inaptitude physique définitive,
- Ne pas être en cours de préavis,
- Ne pas avoir notifié par écrit sa démission,
- Justifier d'un projet de mobilité externe défini comme :
 - ✓ Un emploi salarié en dehors du Groupe Air France. Il est précisé que ce projet ne pourra être validé qu'après une étude approfondie du dossier, notamment au regard du profil du salarié et des perspectives d'embauche sur le métier concerné ;
 - ✓ Une création/reprise en France (métropole et DROM-COM) d'une entreprise individuelle ou d'une société dont le salarié exerce effectivement le contrôle et la direction et dont il détient au moins un tiers du capital social ; ou de la prise de participation au capital d'une entreprise existante dont le salarié est le représentant légal, a des fonctions effectives et est associé ou actionnaire à concurrence d'au moins un tiers du capital social. Il est précisé que ce projet ne pourra être validé qu'après une étude approfondie du dossier, notamment au regard de sa viabilité ;
 - ✓ Une formation de reconversion consistant à intégrer une formation diplômante, qualifiante ou certifiante en vue d'acquérir de nouvelles compétences pour opérer un changement de métier dans le cadre d'une réorientation professionnelle.

Les salariés bénéficiaires d'une RCC qui souhaiteront disposer de temps pour construire leur projet professionnel externe pourront être éligibles au dispositif de congé de mobilité prévu au chapitre 5 de la présente partie.

Les salariés bénéficiaires d'une RCC dont le projet professionnel externe est immédiatement concrétisable (contrat de travail ou promesse d'embauche en CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois, représentant légal (dirigeant ou gérant) d'une entreprise existante dont le salarié détient au moins un tiers du capital social, activité rémunérée d'auto entrepreneur / micro entreprise) ne seront pas éligibles au congé de mobilité (ni donc aux mesures d'accompagnement du congé de mobilité

prévues à la présente partie, sauf précision contraire) dans la mesure où le projet professionnel est finalisé.

2. Calendrier de mise en œuvre

Le calendrier de mise en œuvre sera le suivant :

- Campagne d'information : du 7 novembre 2022 jusqu'au 27 janvier 2023
- Ouverture de la phase de recueil des candidatures des salariés remplissant les conditions d'éligibilité pour bénéficier d'un départ dans le cadre de la mesure de RCC : du 9 janvier 2023 au 27 janvier 2023 inclus
- Examen, départage et validation des candidatures : du 30 janvier 2023 au 3 février 2023
- Réponses d'acceptation ou de refus des candidatures : à partir du 6 février 2023
- Signature des conventions de rupture ou des conventions de congé de mobilité : du 6 février 2023 au 17 mars 2023
- Mise en œuvre des départs volontaires ou des départs en congé de mobilité : entre le 31 mars 2023 et le 31 mai 2023 (date d'entrée en congé de mobilité au plus tard au 1^{er} juin 2023)

NB : Pour les salariés protégés, le départ pourra intervenir jusqu'au 30 juin 2023 au plus tard pour tenir compte du délai d'obtention de l'autorisation administrative.

3. Les Espaces d'Information et d'Accompagnement (EIA)

Afin d'accompagner au mieux les candidats dans leur démarche et leur apporter un support dans le cadre de la construction de leur projet, des espaces dédiés d'accompagnement seront mis en place, animés par des cabinets extérieurs spécialisés en matière d'aide à la reconversion professionnelle ou de création d'entreprise.

L'Espace d'Information et d'Accompagnement sera chargé d'informer et conseiller les salariés éligibles afin de les accompagner de manière individualisée et d'étudier les différentes possibilités envisageables adaptées à leur situation et en adéquation avec leurs appétences professionnelles et/ou souhaits personnels.

Il est entendu que les conseillers de l'EIA ont vocation à guider et à soutenir les démarches du salarié dans la recherche de postes compatibles avec ses compétences professionnelles et sa qualification et/ou dans ses démarches de création d'entreprise, mais que chaque salarié doit être actif dans sa recherche et dans l'aboutissement de son projet professionnel.

Dans le cadre de leur mission, les conseillers traiteront de manière confidentielle toute information à caractère privé que le salarié aura communiquée.

Au sein de l'EIA, les principales missions des conseillers seront :

- Faciliter l'accès des salariés à l'information ;
- Répondre aux questions et présenter les mesures d'accompagnement envisagées dans le cadre d'une mobilité externe ;
- Encadrer la réflexion des salariés en les conseillant et en leur apportant une information objective pour l'élaboration d'un nouveau projet professionnel ;
- Aider à l'orientation professionnelle des salariés, au regard notamment de leur parcours, de leur situation professionnelle et personnelle ;

- Apprécier la pertinence du projet du salarié en fonction de son profil, de ses compétences et expériences, du bassin d'emploi et du marché ;
- Gérer le recueil des candidatures ;
- Identifier les actions à mettre en œuvre pour faciliter l'aboutissement de la démarche ;
- Accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet de reclassement externe (élaboration du CV, préparation et simulation d'entretiens, ...);
- Constituer un portefeuille d'opportunités externes.

L'EIA sera implanté dans les locaux ou à proximité des sites Air France concernés et/ou accessible à distance.

Le salarié désirant s'informer sur les démarches et les dispositifs d'aide et d'accompagnement mis à sa disposition, prendra RDV pour être reçu en entretien (en présentiel ou à distance) par un conseiller de l'EIA. Ces entretiens seront organisés sur le temps de travail après en avoir informé son manager, ou en dehors du temps de travail. Plusieurs entretiens pourront être organisés afin d'affiner le projet et permettre au salarié de se déterminer en toute connaissance de cause.

La localisation ainsi que les modalités de fonctionnement de l'EIA seront précisées aux salariés et affichées dans les lieux de travail.

4. Modalités de dépôt et d'examen des candidatures, critères de départage

Après validation de l'accord de RCC par la DRIETS, des réunions d'information collective sur les différentes mesures d'accompagnement seront proposées aux salariés concernés et des fiches récapitulatives seront mises à leur disposition.

Les salariés répondant aux conditions d'éligibilité, souhaitant se porter volontaires au départ dans le cadre d'un projet professionnel externe, devront déposer leur dossier de candidature complet sur une plateforme dédiée.

Le dossier devra contenir, outre la description du projet et les pièces justificatives requises en fonction de la nature du projet, l'avis du conseiller de l'EIA sur la faisabilité du projet :

- En cas d'avis positif, le salarié sera informé par voie électronique de la validation de principe de son projet de départ mais cet accusé de réception ne vaudra pas validation de la candidature (laquelle ne pourra intervenir qu'après la mise en œuvre de la procédure décrite ci-après).
- En cas d'avis négatif, le salarié sera informé par voie électronique du rejet de sa candidature. Cet avis négatif sera motivé.

Jusqu'à l'émission de l'avis du conseiller sur le projet, l'EIA conservera la confidentialité des démarches du salarié vis-à-vis des services Ressources Humaines et du management du salarié. Ce n'est qu'en cas d'avis positif et à compter de la réception du dossier de candidature dûment complété que la confidentialité de la démarche sera levée.

A l'issue de la phase de dépôt des candidatures, les dossiers de candidature seront traités par une Cellule administrative centrale au sein de la DG Ressources Humaines afin de valider définitivement ou de refuser ces candidatures.

Dans l'hypothèse où le nombre de candidatures éligibles au départ serait supérieur au nombre maximal de départs prévu au sein du lieu géographique, l'ordre de priorité des candidatures sera le suivant :

1. Les candidats des macro-activités ouvertes justifiant d'un emploi en CDI ou en CDD/CTT d'au moins 6 mois dans une autre entreprise (contrat en cours ou promesse d'embauche), ou étant le représentant légal (dirigeant ou gérant) d'une entreprise existante dont le salarié détient au moins un tiers du capital social, ou justifiant d'une activité rémunérée (auto entrepreneur / micro entreprise),
2. Les candidats des macro-activités ouvertes ayant un projet de recherche d'emploi, ou un projet de création/reprise d'entreprise ou un projet de formation qualifiante/diplomante/certifiante en vue d'une reconversion professionnelle,
3. Les candidats des macro-activités du périmètre de solidarité justifiant d'un emploi en CDI ou en CDD/CTT d'au moins 6 mois dans une autre entreprise (contrat en cours ou promesse d'embauche), ou étant le représentant légal (dirigeant ou gérant) d'une entreprise existante dont le salarié détient au moins un tiers du capital social, ou justifiant d'une activité rémunérée (auto entrepreneur / micro entreprise),
4. Les candidats des macro-activités du périmètre de solidarité ayant un projet de recherche d'emploi, ou un projet de création/reprise d'entreprise ou un projet de formation qualifiante/diplomante/certifiante en vue d'une reconversion professionnelle.

Si au sein d'un même critère de priorité, le nombre de volontaires est supérieur au nombre maximal de départs prévu, priorité sera donnée au salarié ayant la plus forte ancienneté (DDCE).

Les salariés seront informés par mail des suites données à leur candidature, au plus tard 8 jours ouvrés après la fin de la phase de volontariat.

Chapitre 2 : Modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture et d'exercice du droit de rétractation

Après validation de sa candidature, le salarié sera convoqué à un entretien RH pour échanger sur les conditions et les modalités de rupture de son contrat de travail. Le congé de mobilité sera proposé dans la convention de rupture.

La convention pourra être signée lors de cet entretien. A défaut, le salarié disposera d'un délai de 7 jours calendaires maximum après remise de la convention de rupture pour renvoyer par LRAR un exemplaire de la convention de rupture signée, et accepter ou refuser le congé de mobilité. L'absence d'envoi de la convention de rupture signée dans le délai imparti de 7 jours calendaires sera considérée comme une renonciation du salarié à son projet de départ.

Le salarié disposera d'un délai de rétractation de 7 jours calendaires, qui commencera à courir à compter du lendemain de la signature de la convention individuelle de rupture. L'usage de ce droit de rétractation ne requiert aucun motif. La rétractation doit être notifiée par LRAR ou par lettre remise en mains propres contre décharge. Après ce délai, la rétractation est sans effet et le processus de rupture du contrat est mené à son terme.

La convention de rupture emportera rupture d'un commun accord du contrat de travail. La rupture du contrat de travail du salarié ne constitue ni une démission, ni un licenciement et ne donnera pas lieu à un préavis.

Pour les salariés protégés, la signature de la convention de rupture ne pourra intervenir qu'après mise en œuvre de la procédure spéciale et autorisation de rompre le contrat de travail par l'inspecteur du travail compétent.

Chapitre 3 : Indemnité de rupture

Outre les autres éléments du solde de tout compte, le salarié percevra une indemnité de rupture à la date de rupture définitive de son contrat de travail. En cas de congé de mobilité, l'indemnité de rupture sera versée au terme de ce congé.

Le montant de l'indemnité de rupture correspondra à l'indemnité la plus favorable entre le barème de l'indemnité de licenciement de la Convention Air France et le barème de l'indemnité CCNTA, en fonction de son niveau et de son ancienneté.

En tout état de cause, cette indemnité de rupture ne saurait être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

En cas d'activité partielle au cours de la période de référence servant au calcul de l'indemnité de rupture, un calcul au plus favorable sera effectué entre la rémunération perçue sur la période de référence précédant le mois du départ et la rémunération perçue sur une période de référence constituée des mois civils sans activité partielle.

En cas de congé de mobilité, la période de ce congé n'est pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de l'indemnité de rupture.

En outre, l'allocation versée pendant le congé de mobilité n'est pas prise en compte dans l'assiette du calcul de l'indemnité de rupture du contrat de travail.

Une indemnité d'incitation de 6 mois maximum sera versée, en complément de l'indemnité de rupture la plus favorable pour le salarié, le cumul des 2 indemnités (indemnité de rupture et indemnité d'incitation) ne pouvant pas excéder 24 mois maximum au total.

L'indemnité de rupture sera versée au moment de la rupture définitive du contrat de travail. Cependant, à la demande expresse du salarié ayant adhéré au congé de mobilité, une avance sur cette indemnité d'un montant représentant au maximum 3 G2 (ou 3 forfaits mensuels pour les cadres à partir du niveau N2.1) pourra être versée au terme du 1^{er} mois de congé de mobilité. Le solde sera versé à l'issue du congé.

En l'état actuel de la législation, l'indemnité de rupture versée dans le cadre d'un congé de mobilité est totalement exonérée d'impôt sur le revenu. Elle est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 2 PASS et exonérée de CSG/CRDS dans la limite de l'indemnité légale ou conventionnelle de branche et 2 PASS.

Ces seuils d'exonération s'appliqueront à l'indemnité de rupture majorée de l'indemnité d'incitation et des aides et indemnités perçues le cas échéant, en fonction de la situation du salarié et de la nature de son projet, et décrites ci-après.

En cas de prise en charge par l'assurance chômage à l'issue du congé de mobilité, le salarié bénéficiera du maintien à titre gratuit des garanties Frais de santé et Prévoyance (incapacité, invalidité, décès).

Chapitre 4 : Billets à réduction non commerciale

Les salariés volontaires ayant au moins 10 ans d'ancienneté, bénéficieront après la rupture de leur contrat de travail d'un quota de billets à réduction non commerciale au titre de leur qualité d'ancien salarié de l'entreprise dans les conditions suivantes, étant entendu que la période du congé de mobilité sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté acquise au moment de la rupture du contrat de travail :

- Le salarié ayant une ancienneté de 10 ans et plus au moment de la rupture définitive de son contrat de travail, bénéficiera d'un quota annuel de 5 billets A/R N1 ou N2 et 10 billets A/R N2 uniquement pendant 10 ans.
- Le salarié ayant une ancienneté de 18 ans et plus au moment de la rupture définitive de son contrat de travail, bénéficiera d'un quota annuel de 10 billets A/R N1 ou N2 et 10 billets A/R N2 jusqu'à ses 62 ans. Après 62 ans, il pourra bénéficier des billets à réduction non commerciale, sans limite de quota pour son conjoint et ses enfants de moins de 26 ans.

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

- Le salarié, ayant une ancienneté de 26 ans et plus au moment de la rupture définitive de son contrat de travail, bénéficiera des droits à billets à réduction non commerciale attribués aux retraités Air France. Exceptionnellement, le bénéfice du billet Fin de Carrière lui sera accordé au moment de la rupture de son contrat de travail.

Chapitre 5 : Dispositifs d'accompagnement des départs

1. Le Congé de mobilité dans le cadre d'une RCC

Il sera proposé aux salariés éligibles et volontaires à un départ dans le cadre de la présente mesure de RCC qui ne s'inscriraient pas dans un dispositif de départ immédiat, de bénéficier d'un congé de mobilité pour formaliser et/ou finaliser leur projet professionnel externe.

Le congé de mobilité doit permettre au salarié de retrouver un emploi ou une solution stable à l'extérieur du Groupe Air France par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et/ou des périodes de travail.

Les salariés dont le projet professionnel externe est immédiatement concrétisable (contrat de travail ou promesse d'embauche en CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois, représentant légal (dirigeant ou gérant) d'une entreprise existante dont le salarié détient au moins un tiers du capital social, activité rémunérée d'auto entrepreneur / micro entreprise) ne seront pas éligibles au congé de mobilité dans la mesure où le projet professionnel est finalisé. Ils pourront toutefois bénéficier de l'aide au reclassement immédiat dans les conditions prévues au présent chapitre.

- Durée du congé de mobilité dans le cadre d'une RCC

La durée du congé de mobilité est de 10 mois maximum.

Pour les salariés qui s'inscrivent dans un projet de recherche d'emploi ou dans un projet de formation de reconversion, cette durée est portée à :

- ✓ 12 mois pour les salariés des bassins d'emploi de Province, les salariés des catégories Ouvriers et Employés (N1/N2) et les salariés handicapés ;
- ✓ 15 mois pour les salariés nés avant le 1^{er} janvier 1967.

Le congé de mobilité débutera à la date prévue par la convention de congé de mobilité.

Dès que la solution de reclassement est concrétisée, le congé de mobilité cesse ou est suspendu suivant le type de contrat conclu par le salarié.

- Rémunération pendant le congé de mobilité

Pendant toute la durée du congé de mobilité, le salarié perçoit une allocation mensuelle brute de congé de mobilité égale à 70% de sa rémunération mensuelle brute moyenne des 12 derniers mois (correspondant au salaire et aux accessoires de salaire hormis les primes exceptionnelles et éléments non assimilés à du salaire (IKV, remboursement de frais, ...) précédant le mois de la date de départ en congé de mobilité, sans que celle-ci ne puisse être inférieure à 85% du SMIC.

En cas d'absence maladie, de mi-temps thérapeutique, d'absence autorisée sans solde ou d'activité partielle précédant le mois de l'entrée en congé mobilité, il est tenu compte des 12 derniers mois civils au cours desquels le salarié a perçu une rémunération complète.

La rémunération étant définie de façon forfaitaire pour la durée du congé, elle ne sera susceptible d'aucune évolution. Le salarié ne percevra ni la PFA ni la PUA aux échéances habituelles, ni aucune prime ou indemnité prévue par les dispositions conventionnelles puisque tous ces éléments sont déjà intégrés dans le calcul de l'allocation de congé de mobilité.

Elle ne sera pas versée pendant les périodes de suspension du congé de mobilité pour périodes de travail rémunérées.

L'allocation de congé de mobilité est assimilée à un revenu de remplacement. En l'état actuel de la réglementation, elle est exonérée de cotisations sociales mais demeure soumise à CSG/CRDS (selon les taux applicables aux revenus de remplacement) et aux prélèvements relatifs à la mutuelle et la prévoyance. Elle est, en revanche, assujettie à impôt sur le revenu pendant toute la durée du congé de mobilité.

Pendant la durée du congé de mobilité excédant la durée de 12 mois, le salarié continue à percevoir l'allocation de congé de mobilité représentant 70% du salaire mensuel brut de référence mais pendant cette période supplémentaire de 3 mois, l'allocation est assimilée à un salaire et est donc soumise intégralement à cotisations sociales.

- Suspension du congé de mobilité en cas de périodes travaillées et rémunérées

Pendant le congé de mobilité, le salarié peut exercer des périodes d'activité professionnelle rémunérée. Ces périodes de travail doivent être accomplies en dehors du Groupe Air France. Elles ne prolongent pas la durée du congé de mobilité et peuvent prendre la forme soit d'un CDI soit d'un CDD.

- Dans le cas d'un CDI, le congé de mobilité est suspendu pendant la seule période correspondant à la période d'essai de ce contrat. Dans l'hypothèse où la période d'essai ne serait pas concluante, le salarié réintégrera le congé de mobilité pour la période du congé restant à courir sans report du terme initialement fixé du congé. En cas de confirmation à l'issue de la période d'essai ou d'embauche sans période d'essai, il sera mis fin au congé de mobilité. Si la durée de la période d'essai était plus longue que le reste de la durée du congé de mobilité à courir, la rupture interviendra en cours de période d'essai à la date initialement fixée.
- Dans le cas d'un CDD d'une durée inférieure à 6 mois, le congé de mobilité est suspendu pour la durée du contrat et reprend à l'issue de ce contrat pour la période qui reste à courir. Il n'y a pas de report du terme initialement fixé.
- Dans le cas d'un CDD d'une durée supérieure ou égale à 6 mois, le congé de mobilité est suspendu pendant toute la période d'essai. Dans l'hypothèse où la période d'essai ne serait pas concluante, le salarié réintégrera le congé de mobilité pour la période du congé restant à courir sans report du terme initialement fixé du congé. En cas de confirmation à l'issue de

la période d'essai, il sera mis fin au congé de mobilité. Si la durée de la période d'essai était plus longue que le reste de la durée du congé de mobilité à courir, la rupture interviendra en cours de période d'essai à la date initialement fixée.

- Statut du salarié durant le congé de mobilité

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié est dispensé d'activité et bénéficie d'une disponibilité totale pour la préparation et/ou la réalisation de son projet professionnel.

Il conserve pendant la totalité du congé de mobilité :

- La qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes de base obligatoires d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès et d'une couverture sociale en cas d'accident du travail ;
- Le bénéfice des garanties frais de santé, prévoyance incapacité, invalidité, décès aux conditions de répartition des cotisations en vigueur.

Conformément à la réglementation en vigueur, la période de congé de mobilité pendant laquelle le salarié perçoit l'allocation de congé de mobilité donne droit à l'attribution gratuite de trimestres pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse du régime de base.

Pour la période supplémentaire du congé de mobilité excédant la durée de 12 mois, les cotisations d'assurance vieillesse (régime de base et retraite complémentaire) seront prélevées, la période sera donc cotisée.

En cas d'arrêt pour maladie, le congé de mobilité n'est pas suspendu. Le salarié continue de percevoir l'allocation de congé de mobilité, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Au terme de son arrêt, l'intéressé bénéficie à nouveau de l'allocation de congé de mobilité si toutefois la date de fin du congé n'est pas atteinte.

Le salarié peut demander la suspension de son congé de mobilité durant un congé de maternité, d'adoption ou de paternité. Il perçoit les éventuelles indemnités journalières de Sécurité sociale ainsi que l'éventuel complément versé par l'entreprise. A l'expiration de ces périodes et si le congé de mobilité n'est pas encore échu, le salarié bénéficie à nouveau du congé de mobilité pour la durée correspondant à la durée totale du congé de mobilité diminuée de la fraction déjà écoulée avant le congé maternité, d'adoption ou de paternité.

La période de congé de mobilité n'est pas assimilée à du temps de travail effectif. Dès lors, cette période :

- Ne donne pas droit à congés payés, jours RTT, CJT, congés ancienneté et autres congés conventionnels ou légaux,
- N'est pas prise en compte au titre de l'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de rupture, ni pour l'obtention de la médaille du travail.

- Engagements réciproques

Pendant toute la durée du congé mobilité, les parties prennent les engagements suivants :

- ✓ Pour l'entreprise :

L'entreprise prendra en charge et mettra à la disposition du salarié, pendant la durée d'application du dispositif, les actions et moyens suivants :

- Un cabinet spécialisé pour l'accompagnement à la construction et à la finalisation du projet professionnel du salarié,

- Les mesures financières d'accompagnement liées au type de projet du salarié prévues par le présent accord,
- La rémunération pendant la durée du congé mobilité dans les conditions définies ci-dessus.

✓ Pour le salarié :

Le salarié devra s'engager sur les démarches actives de repositionnement professionnel et à ce titre :

- Mettre en œuvre le projet qu'il aura choisi et qui aura été validé dans le cadre du processus décrit ci-dessus,
- Suivre les actions de formation et les démarches de recherche d'emploi,
- Participer à toutes les actions nécessaires à la réussite de son projet,
- Informer l'entreprise par LRAR ou par courrier remis en mains propres de toute période de travail pendant le congé de mobilité et fournir les pièces justificatives afférentes (copie contrat de travail),
- Informer l'entreprise par LRAR ou par courrier remis en mains propres de son embauche définitive, de la validation de sa période d'essai ou du fonctionnement de son entreprise, et fournir les pièces justificatives afférentes (copie contrat de travail, extrait K-bis ou certificat d'inscription au répertoire SIRENE, preuve de la réalisation d'un chiffre d'affaires),
- Ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi pendant la durée du congé de mobilité et ne pas prétendre au bénéfice des prestations d'assurance chômage.

Ces engagements réciproques sont formalisés dans la convention de rupture.

Sauf motif légitime, le salarié qui ne respecterait pas les engagements précités sera réputé renoncer définitivement au bénéfice du congé de mobilité.

Dans ce cas, l'entreprise mettra en demeure le salarié par LRAR d'effectuer les actions prévues. Cette lettre précisera que si le salarié ne donnait pas suite à la mise en demeure sous 10 jours à réception du courrier, le congé de mobilité serait rompu. Si à l'issue de ce délai, le salarié n'avait pas donné suite à la mise en demeure, l'entreprise notifiera au salarié la fin du congé de mobilité par LRAR.

- Fin du congé de mobilité

Le congé de mobilité prendra fin, soit au terme initialement prévu, soit avant le terme prévu dans les situations suivantes :

- En cas d'embauche par une entreprise extérieure au Groupe Air France en CDI, ou en CDD d'au moins 6 mois, la rupture du congé de mobilité interviendra au terme de la période d'essai si celle-ci vient à échéance avant le terme du congé de mobilité et que le salarié est confirmé dans ses fonctions à l'issue de la période d'essai. Si la période d'essai n'est pas validée et que le terme initial du congé de mobilité n'est pas encore échu, le salarié réintègre le congé de mobilité pour la durée restant à courir. En cas d'embauche en CDI ou en CDD sans période d'essai, le congé de mobilité prend fin à la date d'entrée en fonction ;
- En cas de création ou reprise d'entreprise, la rupture du congé de mobilité interviendra dès que son activité peut être démarrée ou reprise de façon effective ;
- A la fin de la formation de reconversion.

2. Les aides à la réalisation des projets professionnels

En fonction de la nature de son projet de mobilité externe, le salarié pourra bénéficier d'aides à la réalisation de son projet professionnel aux conditions et selon les modalités définies ci-après.

- **L'accompagnement d'un cabinet spécialisé**

Les salariés adhérant au congé de mobilité bénéficieront à compter de leur entrée en congé de mobilité, de l'accompagnement des cabinets extérieurs spécialisés dans l'aide au reclassement.

L'objectif est d'accompagner les salariés en congé de mobilité dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Les étapes de cet accompagnement, ainsi que les moyens mis en œuvre, seront fixées avec le consultant spécialisé au début du parcours d'accompagnement. Le parcours sera susceptible de contenir les modalités suivantes : réalisation d'un bilan professionnel, élaboration d'outils de recherche d'emploi, identification d'opportunités d'emploi, aide au montage des projets de création d'entreprise, ...

- **Aide au reclassement immédiat**

Le salarié dont le projet professionnel externe est immédiatement concrétisable (contrat de travail ou promesse d'embauche en CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois, représentant légal (dirigeant ou gérant) d'une entreprise existante dont le salarié détient au moins un tiers du capital social, activité rémunérée d'auto-entrepreneur / micro entreprise) ne sera pas éligible au congé de mobilité dans la mesure où le projet professionnel est finalisé. A ce titre, il ne pourra pas bénéficier des mesures d'accompagnement du congé de mobilité prévues au présent article 2 du chapitre 5.

Toutefois, il pourra bénéficier d'une aide au reclassement immédiat d'un montant brut correspondant à 4 mois bruts d'allocation de congé de mobilité.

Cette aide viendra majorer l'indemnité de rupture et sera assimilée à une indemnité de rupture.

- **Indemnité de reclassement rapide**

Les salariés qui auront adhéré au congé de mobilité et qui en sortiraient de manière anticipée dans le cadre d'une rupture définitive, bénéficieront sur présentation d'un justificatif, d'une indemnité spécifique de reclassement rapide aux conditions suivantes :

- Le bénéfice de cette indemnité sera ouvert au salarié justifiant d'une embauche en CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois, ou justifiant d'une création/reprise d'entreprise (y compris statut auto-entrepreneur) avant le dernier mois prévu du congé de mobilité et au plus tard avant l'expiration du congé légal de 12 mois.
- Pour les salariés bénéficiant d'un congé de 15 mois, la date de fin du congé de mobilité retenue pour le calcul de l'indemnité de reclassement rapide sera la fin du 12^{ème} mois.
- Le salarié devra fournir une copie du contrat de travail conclu avec son nouvel employeur ou tout document attestant de l'activité en cas de création/reprise d'entreprise.
- Si le reclassement intervient au cours du dernier mois du congé de mobilité prévu ou à compter du 12^{ème} mois du congé de mobilité, l'indemnité spécifique ne sera pas due.

Cette indemnité de reclassement rapide sera égale au montant brut de l'allocation de congé de mobilité qui aurait été perçue pendant la partie du congé de mobilité qui n'a pas été exécutée du fait de la sortie anticipée du salarié de ce dispositif, dans la limite de 4 mois.

L'indemnité de reclassement rapide viendra majorer l'indemnité de rupture et sera assimilée à une indemnité de rupture.

- **Aide à la mobilité géographique dans le cadre d'un projet de salariat**

Le salarié qui aura adhéré au congé de mobilité et qui trouvera un nouvel emploi (CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois) à l'extérieur du Groupe Air France induisant un changement de lieu de sa résidence principale en raison d'un éloignement du nouveau lieu de travail de plus de 100 km de son ancienne résidence principale, bénéficiera d'une aide financière forfaitaire de 4 000 € bruts. Cette aide est portée à 5 000 € bruts en cas de déménagement de/vers la Corse ou de/vers les DROM-COM.

Elle ne sera pas due en revanche en cas de déménagement à l'étranger ou si le salarié exerçait déjà cet emploi (y compris à un taux d'activité moindre) avant la rupture de son contrat de travail.

Ne sont pas éligibles à cette aide les salariés dont le projet professionnel consiste en une création ou reprise d'entreprise.

L'aide sera majorée de 500 € bruts au titre du conjoint non séparé, partenaire de Pacs ou concubin et de 500 € bruts par personne à charge au sens fiscal. La majoration due au titre du conjoint ou d'une personne à charge au sens fiscal ne vaut que lorsqu'il y a déménagement effectif de ces personnes.

Cette aide sera versée au salarié après la réalisation du déménagement, sur présentation des justificatifs (facture déménagement et contrat de travail) qui doivent être fournis dans un délai de 3 mois suivant le début du contrat. Elle viendra majorer l'indemnité de rupture et sera assimilée à une indemnité de rupture.

Le nouveau contrat de travail doit être celui ayant justifié le projet professionnel immédiat, ou bien être conclu pendant le congé de mobilité ou au plus tard dans les 3 mois qui suivent la fin du congé de mobilité.

En complément, une aide pourra être proposée par Air France au salarié dans ses démarches de recherche d'un logement.

Le conjoint non séparé, concubin ou partenaire de Pacs du salarié qui quitterait son emploi en raison du déménagement de la famille, pourra bénéficier d'un support méthodologique à la recherche d'emploi (atelier CV, un entraînement à l'entretien d'embauche) par un prestataire extérieur.

- **Prime compensatrice forfaitaire en cas de perte de rémunération (hors projet professionnel de création ou reprise d'entreprise)**

Si le salarié retrouve un emploi offrant un niveau de rémunération inférieur à celui de son emploi précédent, à durée de travail égale, il percevra une prime compensatrice forfaitaire de perte de rémunération.

Cette mesure prend la forme d'une aide spécifique réservée aux salariés qui retrouvent un emploi (CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois) en France (métropole et DOM). Elle ne s'applique pas aux salariés qui exerçaient déjà cet emploi (y compris à un taux d'activité moindre) avant la rupture de

leur contrat de travail, ni aux salariés dont le projet professionnel consiste en une création ou reprise d'entreprise.

En cas de perte de rémunération, à taux d'activité constant, et hors activité partielle, entre le salaire brut de référence Air France (défini comme le traitement de congés du salarié du mois précédant l'entrée en congé de mobilité ou, pour le salarié ayant un projet immédiatement concrétisable, la rupture du contrat) et la moyenne du salaire mensuel brut chez le nouvel employeur au cours des 3 premiers mois du contrat de travail, une prime compensatrice forfaitaire brute est versée.

Cette prime ne s'appliquera que lorsque le différentiel est au moins égal à 100€ mensuels, et son montant sera déterminé selon les modalités suivantes :

- Pour un CDD d'au moins 6 mois : la prime compensatrice forfaitaire sera égale à l'écart de rémunération (dans la limite d'un montant mensuel brut de 600€) x durée du contrat (dans la limite de 24 mois maximum)
- Pour un CDI : la prime compensatrice forfaitaire sera égale à l'écart de rémunération (dans la limite d'un montant mensuel brut de 600€) x 24 mois
- En cas d'intégration en CDI à l'issue du CDD (sans interruption entre le CDD et le CDI) ou de prolongation du CDD, un complément de prime compensatrice sera versé sur présentation du contrat de travail et correspondra à la durée supplémentaire du contrat (dans la limite d'une durée totale de 24 mois) appliquée au même écart de rémunération

La prime compensatrice forfaitaire est versée au titre d'un seul contrat : celui ayant justifié le projet professionnel immédiat, celui trouvé pendant le congé de mobilité ou au plus tard dans les 3 mois suivant la fin du congé de mobilité.

Elle sera versée en une fois sous réserve de la présentation des justificatifs (contrat de travail et 3 premiers bulletins de paie) qui doivent être fournis dans un délai de 4 mois suivant le début du contrat et viendra en supplément de l'indemnité de rupture. A ce titre, elle bénéficiera des dispositions applicables aux indemnités versées dans le cadre d'une RCC.

- **Aides à la création et à la reprise d'entreprise**

L'entreprise propose des mesures destinées à encourager les salariés qui souhaiteraient créer leur propre emploi au travers de la reprise ou de la création d'une entreprise ou d'une activité indépendante.

Il est rappelé que les projets éligibles consistent dans la création ou la reprise en France (métropole et DROM-COM) d'une entreprise industrielle, commerciale, agricole, artisanale, libérale ou de service ou d'une société (à l'exclusion de toute société civile) à condition d'en exercer effectivement le contrôle et la direction (représentant légal) et de détenir au moins un tiers du capital social de l'entreprise ; ou dans la prise d'une participation au capital d'une entreprise existante dont le salarié serait le représentant légal, aurait des fonctions effectives et serait associé ou actionnaire à concurrence d'au moins un tiers du capital social.

Ces aides ne concerneront pas le salarié qui serait le représentant légal (dirigeant ou gérant) d'une entreprise existante dont il détiendrait au moins un tiers du capital social ou qui justifierait d'une activité rémunérée d'auto entrepreneur/micro entreprise dans le cadre d'un projet professionnel immédiatement concrétisable et qui n'entrerait donc pas en congé de mobilité.

Sous réserve du respect de ces conditions et de la production des pièces justificatives de la création ou de la reprise d'entreprise (telles que précisées en annexe), une indemnité brute de 15 000 € sera versée en trois fois, de la façon suivante et dans les conditions décrites en annexe :

- Un premier versement de 3 000 € bruts lors de la création ou de la reprise de l'entreprise ;
- Un deuxième versement de 6 000 € bruts après au moins 4 mois d'existence de l'entreprise et la réalisation d'un chiffre d'affaires ;
- Un troisième versement de 6 000 € bruts après au moins 6 mois d'existence de l'entreprise et la réalisation d'un chiffre d'affaires.

En cas de création ou de reprise d'entreprise exclusivement sous forme de société (hors statut d'auto-entrepreneur et assimilé), cette indemnité sera majorée de 9 000 € bruts, versés au créateur ou reprenneur d'entreprise qui justifiera d'au moins 12 mois d'existence de l'entreprise, sur présentation du double de la liasse fiscale du 1^{er} exercice.

En cas de création ou de reprise d'une seule et même entreprise par 2 salariés ou plus partis dans le cadre de la présente RCC, il sera versé une quote-part de l'indemnité de création/reprise d'entreprise à chacun des créateurs/reprenneurs.

En cas de création d'entreprise dans un autre pays de l'Europe, le salarié pourra bénéficier d'une indemnité brute de 3 000€ à la création de son entreprise, sur présentation d'un justificatif délivré par l'autorité chargée de l'immatriculation des entreprises (Tribunal de commerce, Chambre de Commerce et d'Industries, Ministère ou toute autre institution ayant la responsabilité de tenue de registre des entreprises) dans le pays choisi pour la domiciliation de l'entreprise. Ce justificatif devra être annexé impérativement d'une traduction certifiée en français.

Une aide supplémentaire pourra être allouée au créateur ou reprenneur qui embaucherait en contrat à durée indéterminée à temps plein un salarié d'Air France parti dans le cadre de la RCC, si cette embauche est réalisée dans les 9 mois à compter de la rupture du contrat de travail du créateur ou reprenneur.

Cette aide supplémentaire peut, dans les conditions fixées ci-après, atteindre 3 000 € bruts par salarié recruté, ou 5 000 € bruts si le salarié d'Air France concerné par l'embauche est reconnu travailleur handicapé ou rentre dans la catégorie des séniors de plus de 55 ans à la date de la rupture du contrat de travail avec Air France.

L'aide supplémentaire sera versée en deux fois dans les conditions suivantes :

- Une première aide de 1 500 € bruts par salarié recruté (majorée de 1 000 € bruts si le salarié recruté est reconnu travailleur handicapé ou rentre dans la catégorie des séniors de plus de 55 ans à la date de la rupture du contrat de travail avec Air France) sera versée à l'issue satisfaisante de la période d'essai du salarié recruté ;
- Une seconde aide de 1 500 € bruts par salarié recruté (majorée de 1 000 € bruts si le salarié recruté est reconnu travailleur handicapé ou rentre dans la catégorie des séniors de plus de 55 ans à la date de la rupture du contrat de travail avec Air France) sera versée après six mois de présence du salarié recruté dans la nouvelle entreprise.

Les aides à la création/reprise d'entreprise viendront majorer l'indemnité de rupture et seront assimilées à une indemnité de rupture.

Le salarié qui s'engagera dans un projet professionnel de création ou reprise d'entreprise pourra bénéficier de la prise en charge par l'entreprise de la formation PASS CREA dispensée par la SODESI, ou la formation « 5 jours pour entreprendre » dispensée par les CCI, ou le Stage Préparatoire à l'Installation (SPI) dispensé par les CMA.

En outre, il pourra bénéficier, après validation de la cellule RH centrale, de la prise en charge des stages réglementaires obligatoires pour exercer son activité (par exemple, permis d'exploitation, HACCP).

En revanche, les formations qualifiantes ou certifiantes (CAP, BEP, ...) nécessaires à l'exercice du nouveau métier, ou toute formation complémentaire pour acquérir une compétence ou une spécialisation (par exemple, photogrammétrie, thermographie, travaux aériens, ...) ne seront pas prises en charge par l'entreprise.

- Aides à la formation (hors projet professionnel de création ou reprise d'entreprise)

La réalisation du projet de mobilité externe du salarié dans le cadre du dispositif de RCC peut nécessiter des formations complémentaires, en particulier pour les salariés souhaitant se reconverter. Les salariés seront accompagnés par le conseiller de l'EIA pour identifier les formations nécessaires et examiner les besoins de formation formulés. Dans tous les cas, la formation devra être délivrée par un organisme de formation agréé et établi sur le territoire français.

Le cabinet extérieur soumettra à la cellule RH centrale la demande de financement de formation, accompagnée de 2 devis. Le choix de l'organisme et le niveau de financement pris en charge par Air France seront définis en fonction de la nature du projet et du profil du salarié.

Plusieurs types de formation pourront être préconisés :

- Des formations d'adaptation de courte durée visant au développement de l'employabilité du salarié par rapport au marché de l'emploi et/ou à l'accompagnement du salarié à une prise de poste externe identifié (CDI ou CDD d'au moins 6 mois),
- Des formations de longue durée qualifiantes/diplômantes ou certifiantes pour les projets professionnels de formation de reconversion.

Le financement de la formation par l'entreprise concernera uniquement les coûts pédagogiques et pour une seule action de formation validée par la cellule RH centrale. Les frais de transport et d'hébergement qui seraient éventuellement nécessaires pour suivre la formation, ne seront pas pris en charge par l'entreprise.

Dans une logique de co-construction, l'entreprise pourra demander la mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) du salarié pour participer au financement de ces formations.

Le salarié s'engage à suivre les formations pour lesquelles il a sollicité le financement de l'entreprise et devra faire parvenir à l'entreprise les attestations de présence.

Chapitre 6 : Modalités de suivi de la mise en œuvre de l'accord de RCC

1. Information du Comité Social et Economique

Le Comité Social et Economique Central d'Air France et le Comité Social et Economique de l'établissement Exploitation Court-courrier seront informés de la conclusion du présent accord de rupture conventionnelle collective lors de la première réunion faisant suite à la signature dudit accord.

Ils seront informés de la validation du présent accord par la DRIEETS.

Dans le cadre du suivi de l'accord, le Comité Social et Economique Central sera associé au suivi régulier de la mise en œuvre effective des mesures de RCC pour l'Exploitation Court-courrier, sur

lequel il sera consulté chaque trimestre pendant la phase de volontariat. Ses avis seront transmis à la DRIEETS compétente.

A l'issue de la mise en œuvre du dispositif de RCC pour l'Exploitation Court-courrier, un bilan définitif sera établi sur lequel le CSEC sera consulté. Ce bilan et l'avis du CSEC seront adressés à la DRIEETS compétente dans le respect du délai prévu à l'article D.1237-12 du Code du travail.

Le Comité Social et Economique de l'établissement Exploitation Court-courrier sera également informé du suivi de la mise en œuvre des mesures de RCC et du bilan définitif.

2. Commission de suivi

Une commission paritaire de suivi de la mise en œuvre effective des mesures de l'accord de RCC sera mise en place.

Elle sera composée :

- D'un représentant par organisation syndicale représentative signataire du présent accord, choisi parmi les membres élus ou désignés de ces organisations syndicales,
- De quatre représentants de la DGRH,
- D'un ou plusieurs représentants des cabinets extérieurs,
- D'un membre de la DRIEETS

La Commission Paritaire de Suivi sera chargée de veiller à la bonne application du présent accord de RCC pour l'établissement Exploitation Court-courrier. Elle sera informée du nombre d'adhésion au congé de mobilité ainsi que du nombre de concrétisation immédiate de projet professionnel. Ces données seront présentées par lieu géographique. Elle examinera en particulier le bilan final et le rapport d'activité des structures d'accompagnement.

Les réunions pourront se tenir en présentiel ou en visio-conférence.

La Présidence de la Commission Paritaire de Suivi sera assurée par le DRH de la Compagnie ou son représentant.

Les membres de la Commission Paritaire de Suivi seront tenus à la plus totale confidentialité s'agissant de toutes les informations concernant les salariés entrant dans le dispositif, ainsi que de l'ensemble du contenu des débats.

Un compte rendu sera établi à l'issue de chaque réunion et adressé à l'ensemble des membres de la commission, ainsi qu'au Comité Social et Economique Central à titre informatif.

Partie 3 : Le Dispositif Fin de Carrière (DFC) dans le cadre du présent accord

Le Dispositif de Fin de Carrière permet au salarié volontaire de bénéficier d'une dispense totale d'activité dans l'attente de son départ en retraite (à la première date possible de liquidation à taux plein) tout en bénéficiant du maintien d'une rémunération.

Chapitre 1 : Modalités de mise en œuvre

1. Conditions d'éligibilité

Le Dispositif de Fin de Carrière est ouvert :

- Aux salariés en CDI présents payés dans l'entreprise à la date de leur demande de DFC,
- Ayant une ancienneté au sein du Groupe Air France au moins égale à 1 an,
- Appartenant aux macro-activités éligibles par lieu géographique telles que définies à la 1^{ère} partie du présent accord,
- N'étant pas en mesure de liquider une pension de retraite du régime de base de la sécurité sociale à taux plein avant le 1^{er} octobre 2023,
- Pouvant liquider leur retraite de base de la sécurité sociale à taux plein à l'issue du DFC et au plus tard au 1^{er} juin 2026.

Les salariés nés jusqu'au 1^{er} octobre 1956 inclus, et donc susceptibles de bénéficier d'une mise à la retraite jusqu'au 30 août 2023 (date de liquidation à taux plein au 1^{er} septembre 2023 au plus tard) sont exclus du dispositif de DFC.

Le salarié à l'égard duquel est engagée une procédure disciplinaire du second degré ou une procédure de reclassement pour inaptitude physique définitive ne peut pas faire acte de volontariat pendant toute la procédure.

Le salarié ayant notifié par écrit sa démission ou son départ à la retraite ne peut, après la manifestation de cette volonté, se porter volontaire pour un DFC.

Le salarié en cours de préavis ne peut pas faire acte de candidature.

• Aide au rachat de trimestres de retraite

Le rachat de trimestres au titre d'années d'études supérieures ou d'années incomplètes et le rachat de cotisations au titre notamment d'une activité salariée à l'étranger, est un dispositif légal qui permet la validation de périodes pour lesquelles un salarié n'a pas ou peu cotisé au régime général de la Sécurité Sociale.

Le rachat est une décision individuelle du salarié qui doit effectuer l'ensemble des démarches auprès de la CNAV pour s'assurer d'un accord de celle-ci pour le rachat du ou des trimestres manquants. Il doit procéder lui-même au rachat et en supporter le coût.

L'entreprise souhaite accompagner les salariés qui, par ce rachat de trimestres, rempliraient les conditions fixées pour entrer en DFC au 1^{er} juin 2023.

Dans ce cadre, les salariés qui procèdent au rachat d'un ou plusieurs trimestres ou de cotisations d'assurance vieillesse au titre du régime général pourront bénéficier d'une aide de l'entreprise, à hauteur de 2500 euros bruts par trimestre racheté dans la limite de 8 trimestres.

Les sommes versées seront chargées et fiscalisées.

2. Calendrier de mise en œuvre

Le calendrier de mise en œuvre sera le suivant :

- Campagne d'information : du 7 novembre 2022 jusqu'au 24 février 2023

- Ouverture de la phase de recueil des candidatures des salariés remplissant les conditions d'éligibilité pour bénéficier d'un départ en DFC : du 6 février 2023 au 24 février 2023 inclus
- Examen, départage et validation des candidatures : du 27 février 2023 au 3 mars 2023
- Réponses d'acceptation ou de refus des candidatures : à partir du 6 mars 2023
- Signature des avenants d'entrée en DFC : du 6 mars 2023 au 24 mars 2023
- Mise en œuvre des départs volontaires en DFC : entre le 31 mars 2023 et le 31 mai 2023 (entrée en DFC au plus tard au 1^{er} juin 2023)

NB : Pour les salariés protégés, le départ pourra intervenir jusqu'au 30 juin 2023 au plus tard pour tenir compte du délai d'obtention de l'autorisation administrative.

3. Modalités de dépôt et d'examen des candidatures

Les salariés répondant aux conditions d'éligibilité, souhaitant se porter volontaires au départ en DFC, devront déposer sur une plateforme dédiée leur dossier de candidature, accompagné de l'attestation de date de retraite taux plein.

Les modalités pratiques de dépôt des candidatures seront précisées aux salariés lors de réunions d'information collective organisées durant la campagne d'information. Des fiches récapitulatives seront également mises à leur disposition.

A compter de la réception du dossier de candidature dûment complété, la confidentialité de la démarche sera levée vis-à-vis des services Ressources Humaines et du management du salarié.

Le salarié sera informé par voie électronique de la réception de sa candidature mais cet accusé de réception ne vaudra pas validation de la candidature (laquelle ne pourra intervenir qu'après la mise en œuvre de la procédure décrite ci-après).

A l'issue de la phase de dépôt des candidatures, les dossiers de candidature seront traités par une Cellule administrative centrale au sein de la DG Ressources Humaines afin de valider définitivement ou de refuser ces candidatures, en tenant compte du solde par lieu géographique de départs envisagés restants par rapport au nombre maximal de départs envisagés prévu à la partie 1 du présent accord, compte étant tenu de la validation des départs en projet professionnel externe dans le cadre de la mesure de rupture conventionnelle collective.

Dans l'hypothèse où le nombre de candidatures éligibles au départ serait supérieur à ce solde au sein du lieu géographique, l'ordre de priorité des candidatures sera le suivant :

1. Les candidats des macro-activités ouvertes volontaires à un départ en DFC,
2. Les candidats des macro-activités du périmètre de solidarité volontaires à un départ en DFC.

Si au sein d'un même critère de priorité, le nombre de volontaires est supérieur au solde de départs restants, priorité sera donnée au salarié ayant la plus forte ancienneté (DDCE).

Chapitre 2 : Modalités du DFC

1. Durée du DFC

Le dispositif fin de carrière se traduit par une dispense totale d'activité professionnelle dès le premier jour d'entrée dans le dispositif, pour une durée expirant à la première date possible de liquidation de la retraite à taux plein du régime général de la Sécurité Sociale et en tout état de

cause pour une durée comprise entre 6 mois minimum et 36 mois maximum à compter de l'entrée dans le dispositif.

Lors de leur entrée dans le DFC, les salariés s'engagent à liquider l'ensemble de leurs droits à retraite dès la 1^{ère} date possible de liquidation à taux plein de leur retraite du régime général de sécurité sociale.

L'entrée dans le DFC fera obligatoirement l'objet de la signature d'un avenant au contrat de travail. Cet avenant formalisera le caractère définitif et irrévocable de la décision du salarié d'adhérer au dispositif fin de carrière et de quitter l'entreprise la veille de la 1^{ère} date possible de liquidation de sa pension CNAV à taux plein.

En cas de modification réglementaire ou législative conduisant à un décalage entre la première date possible de départ à la retraite à taux plein et la durée d'adhésion maximale au dispositif, la période de DFC sera rallongée à due proportion.

2. Rémunération pendant le DFC

Pendant la période du DFC, le salarié perçoit une rémunération mensuelle forfaitaire équivalente à 70% de sa rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant le mois de la date de départ en DFC.

Le salaire de référence qui sert au calcul de l'allocation mensuelle DFC comprend :

- Le G2 du mois de départ en DFC, affecté d'un taux d'activité moyen sur les 12 derniers mois
- La moyenne des accessoires de salaire (primes emploi, majorations horaires) sur les 12 mois précédant le mois de départ en DFC

Il n'intègre pas les primes liées à la performance (PVI, POV, PV, IVE, ...), les primes exceptionnelles et les éléments non assimilés à du salaire (IKV, remboursement de frais, ...).

En cas d'absences pour maladie, de temps partiel thérapeutique, d'absence autorisée sans solde ou d'activité partielle au cours des 12 mois précédant le mois de départ en DFC, la partie correspondant aux accessoires de salaire telle que définie ci-dessus (primes emploi, majorations horaires, ...) sera calculée en référence aux 12 derniers mois civils durant lesquels le salarié a perçu une rémunération complète, si plus favorable.

L'éventuelle prime liée à la performance due au salarié au titre de la dernière période travaillée sera payée à échéance habituelle ou au titre du solde de tout compte si la rupture du contrat de travail devait intervenir avant cette échéance.

La rémunération étant définie de façon forfaitaire pour la durée du congé, elle ne sera susceptible d'aucune évolution. Le salarié ne percevra ni la PFA ni la PUA aux échéances habituelles puisque les primes annuelles sont déjà intégrées dans le calcul de la rémunération DFC.

L'allocation mensuelle de DFC est considérée comme un salaire du point de vue social et fiscal. A ce titre, elle sera fiscalisée et soumise à l'ensemble des prélèvements sociaux dus sur les salaires, au taux en vigueur au moment de son versement.

L'entreprise accordera à chaque salarié qui en fait la demande, la possibilité de cotiser sur une assiette de salaire reconstituée sur la base d'un temps complet pour la retraite de base de sécurité sociale uniquement ou pour la retraite de base de sécurité sociale et pour la retraite complémentaire, selon la même répartition de cotisations employeur/salarié que celle appliquée habituellement.

3. Situation du salarié pendant le DFC

Pendant la durée du DFC, le salarié conserve son statut de salarié de l'entreprise et reste juridiquement lié à l'entreprise et inscrit à l'effectif.

Toutefois, en l'absence de travail effectif, la période du DFC n'ouvrira pas droit à acquisition de congés payés, RTT/CJT, congé d'ancienneté, événements familiaux et tout autre type de congés.

Le salarié conserve ses droits aux billets soumis à réduction non commerciale, sa carte professionnelle, ses droits en matière d'assurance sociale, l'accès aux restaurants d'entreprise et aux œuvres sociales, et il continue à acquérir de l'ancienneté.

Il bénéficie des dispositions relatives aux régimes de protection sociale (frais de santé, prévoyance) et éventuellement de retraite supplémentaire, comme un salarié en activité. Les cotisations sociales afférentes seront calculées sur la base de la rémunération perçue par le salarié pendant la durée du DFC.

4. Modalités de sortie du DFC

Le terme du DFC intervient au dernier jour du mois civil précédant la date à laquelle le salarié remplit les conditions (âge et nombre de trimestres) pour la liquidation de sa pension de retraite de sécurité sociale à taux plein. A cette date, le contrat du salarié sera rompu selon les modalités du départ ou de la mise à la retraite, en fonction de la situation du salarié.

A la date du terme du DFC, une indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite (en fonction de la situation du salarié) sera versée. Pour son calcul, le taux d'activité pris en compte au titre de la période de DFC sera équivalent au taux moyen d'activité des 12 mois précédant l'entrée dans le DFC.

En cas d'activité partielle au cours de la période de référence servant au calcul de l'indemnité de départ ou mise à la retraite (selon la CCNTA ou l'indemnité légale de licenciement), un calcul au plus favorable sera effectué entre la rémunération perçue sur la période de référence précédant le mois du départ en DFC et la rémunération perçue sur une période de référence constituée des mois civils sans activité partielle.

Les salariés qui liquideront une pension de retraite au régime de base à taux plein dans le cadre d'un départ en retraite à l'issue de leur DFC, bénéficieront d'une majoration de 2 mois de leur indemnité de départ à la retraite.

Une avance sur l'indemnité de départ ou de mise à la retraite (à hauteur de 3 TMF maximum ou 3 forfaits mensuels pour les cadres à partir du niveau N2.1) peut être versée à la demande du salarié au terme des 12 premiers mois de DFC et/ou au terme du 24^{ème} mois de DFC.

L'indemnité de départ à la retraite est fiscalisée et soumise à cotisations sociales et à CSG/CRDS en totalité dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.

L'indemnité de mise à la retraite est :

- Défiscalisée dans la limite du plus élevé des trois montants suivants : le double de la rémunération annuelle brute de la dernière année civile ou 50% de l'indemnité (dans la limite de 5 PASS), ou le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de branche de mise à la retraite

- Et pour sa part fiscalement exonérée, exonérée de cotisations sociales dans la limite de 2 PASS (exonération de CSG/CRDS jusqu'au plus petit montant entre l'indemnité légale ou conventionnelle de branche de mise à la retraite et 2 PASS).

A l'issue du DFC, le salarié quitte l'entreprise afin de liquider sa retraite. A ce titre, il bénéficie :

- Du régime applicable aux retraités en matière de billets à réduction non commerciale, sous réserve d'avoir au moins 10 ans d'ancienneté,
- Du billet de fin de carrière,
- Des dispositions applicables aux retraités en matière de médaille du travail,
- De la carte retraité.

Partie 4 : Les modalités de suivi de la mise en œuvre de l'accord « Volontariat escales »

Chapitre 1 : Information du Comité Social et Economique

Le Comité Social et Economique Central d'Air France et le Comité Social et Economique de l'établissement Exploitation Court-courrier seront informés de la conclusion du présent accord lors de la première réunion faisant suite à la signature dudit accord.

Dans le cadre du suivi de l'accord, le Comité Social et Economique Central et le Comité Social et Economique de l'établissement Exploitation Court-courrier seront informés du suivi de la mise en œuvre effective des mesures de RCC et du DFC chaque trimestre pendant la phase de volontariat, ainsi que du bilan définitif des dispositifs de volontariat.

Chapitre 2 : Commission de suivi

La commission paritaire de suivi de l'accord RCC prévue au chapitre 6 de la partie 2 sera également chargée de veiller à la bonne application de l'ensemble des mesures de volontariat du présent accord pour l'établissement Exploitation Court-courrier.

A ce titre, elle sera informée du nombre d'adhésion au congé de mobilité et au DFC ainsi que du nombre de concrétisation immédiate de projet professionnel. Ces données seront présentées par lieu géographique.

Un compte rendu unique sera établi à l'issue de chaque réunion et adressé à l'ensemble des membres de la commission, ainsi qu'au Comité Social et Economique Central à titre informatif.

Partie 5 : Dispositions générales

Validation de l'accord

La DRIEETS a été informée de l'engagement de négociations sur un projet d'accord portant rupture conventionnelle collective le 28 juin 2022.

Le dispositif de RCC prévu par le présent accord est soumis à la validation de l'Administration.

Dès sa signature, la Direction l'adressera par voie dématérialisée à la DRIETS compétente, accompagné des convocations et procès-verbaux des réunions au cours desquelles le Comité Social et Economique Central aura été informé sur le dispositif de rupture conventionnelle collectif.

La Direction informera les organisations syndicales signataires de l'accord et le Comité Social et Economique Central de la date à laquelle elle a soumis l'accord à la validation de l'Administration.

La décision de validation fera l'objet d'un affichage afin d'en informer les salariés.

Date d'entrée en vigueur et durée d'application

Le présent accord entrera en vigueur, après validation de l'Administration, à compter du 1^{er} janvier 2023.

Il est conclu pour une durée déterminée liée à l'application des mesures de ruptures conventionnelles collectives et du Dispositif Fin de Carrière ; il cessera ainsi de produire tout effet à compter du 1^{er} septembre 2024, sauf durées d'application différentes prévues par l'accord (par ex, le départ à la retraite différé à l'issue du DFC, la prime compensatrice forfaitaire, l'aide à la mobilité géographique, les différentes aides liées à la création/reprise d'entreprise dont le versement pourra intervenir au-delà de cette date d'application).

Adhésion

Conformément aux dispositions légales applicables, toute organisation syndicale représentative du personnel au sol au niveau de l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra pas être partielle. Par conséquent, elle concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu par les dispositions légales et réglementaires applicables. 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.

Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes.

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.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie sous réserve de remplir les conditions de validité posées par les articles L 2261-7-1 et suivants.

Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues par le code du travail.

Publicité et dépôt légal

Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative. Il sera déposé auprès de la DRIETS et du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Fait à Roissy, le 08/02/2022

Pour la Société Air France

Patrice TIZON
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines

Patrice Tizon

Patrice Tizon (2 août 2022 14:26 GMT+2)

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

Pour la CFDT

Y.Besançon

Y.Besançon (2 août 2022 07:25 GMT+2)

Y.Besançon

Pour la CFE-CGC

Laurence Demigné

Laurence Demigné (1 août 2022 15:57 GMT+2)

Laurence Demigné

Pour FO

Christophe Malloggi

Christophe Malloggi

Pour l'UNSA Aérien

Annexe 1 – Barème de l'indemnité de départ à la retraite

années	Convention AIR FRANCE	CCNTA Cadres	CCNTA Maîtrise Techniciens	CCNTA Ouvriers Employés
1	0,148	0,200	0,167	0,143
2	0,296	0,400	0,333	0,286
3	0,444	0,600	0,500	0,429
4	0,593	0,800	0,667	0,571
5	0,741	1,000	0,833	0,714
6	0,889	1,200	1,000	0,857
7	1,037	1,400	1,167	1,000
8	1,185	1,600	1,333	1,143
9	1,333	1,800	1,500	1,286
10	1,481	2,000	1,667	1,429
11	1,630	2,200	1,833	1,571
12	1,778	2,400	2,000	1,714
13	1,926	2,600	2,167	1,857
14	2,074	2,800	2,333	2,000
15	2,222	3,000	2,500	2,143
16	2,370	3,200	2,667	2,286
17	2,519	3,400	2,833	2,429
18	2,667	3,600	3,000	2,571
19	2,815	3,800	3,167	2,714
20	2,963	4,000	3,333	2,857
21	3,111	4,200	3,500	3,000
22	3,259	4,400	3,667	3,143
23	3,407	4,600	3,833	3,286
24	3,556	4,800	4,000	3,429
25	3,704	5,000	4,167	3,571
26	3,852	5,200	4,333	3,714
27	4,000	5,400	4,500	3,857
28	4,148	5,600	4,667	4,000
29	4,296	5,800	4,833	4
30	4,444	6,000	5,000	4
31	4,593	6	5	4
32	4,741	6	5	4
33	4,889	6	5	4
34	5,037	6	5	4
35	5,185	6	5	4
36	5,333	6	5	4
37	5,481	6	5	4
38	5,630	6	5	4
39	5,778	6	5	4
40	5,926	6	5	4
41	6,074	6	5	4
42	6,222	6	5	4
43	6,370	6	5	4
44	6,519	6	5	4
45	6,667	6	5	4
46	6,815	6	5	4
47	6,963	6	5	4
48	7,111	6	5	4

Le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite correspond au :

- G2 mensuel ou forfait mensuel en euros pour le calcul selon le barème de la convention AF
- 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que prorata temporis) pour le calcul selon le barème de la CCNTA

Annexe 2 – Barème d’indemnité de licenciement

Conventionnelle AF			CCNTA							Légale		
nb années	fraction	cumul	nb années	fraction	Cadres moins de 50 ans	Cadres 50 à 55 ans	Cadres de + de 55 ans	autres salariés		nb années	fraction	cumul
					cumul	cumul	cumul	fraction	cumul			
1	0,25	0,25	1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	1	0,25	0,25
2	0,33	0,58	2	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	2	0,50	0,50
3		0,91	3	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	3	0,75	0,75
4		1,24	4	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	4	1,00	1,00
5		1,57	5	1	1	1	1	1	1	5	1,25	1,25
6	0,5	2,07	6	0,4	1,4	1,4	1,4	0,4	1,4	6	1,50	1,50
7		2,57	7		1,8	1,8	1,8		1,8	7	1,75	1,75
8	0,65	3,22	8		2,2	2,2	2,2		2,2	8	2,00	2,00
9		3,87	9		2,6	2,6	2,6		2,6	9	2,25	2,25
10		4,52	10		3	4 (*)	5 (*)		3	10	2,50	2,50
11	1,15	5,67	11	0,8	3,8	4,8	5,8	0,8	3,8	11	0,333	2,833
12		6,82	12		4,8	5,6	6,6		4,2	12		3,166
13		7,97	13		5,4	6,4	7,4		4,8	13		3,499
14		9,12	14		6,2	7,2	8,2		5,4	14		3,832
15		10,27	15		7	8	9		6	15		4,166
16		11,42	16	1	8	9	10	0,8	6,8	16		4,499
17		12,57	17		9	10	11		7,6	17		4,832
18		13,72	18		10	11	12		8,4	18		5,164
19	0	13,72	19		11	12	13		9,2	19		5,497
20		13,72	20		12	13	14		10	20		5,830
21	1	14,72	21		13	14	15		11	21		6,163
22		15,72	22		14	15	16		12	22		6,496
23		16,72	23		15	16	17		13	23		6,829
24		17,72	24		16	17	18		14	24		7,162
25		18,72	25		17	18	19		15	25		7,495
26		19,72	26		18	19	20		16	26		7,828
27		20,72	27		18	19	20		17	27		8,161
28		21,72	28 et +		18	18	20		18	28		8,494
29		22,72								29		8,827
30		23,72								30		9,160
31		24								31		9,493
										32		9,826
										33		10,159
										34		10,492
										35		10,825
										36		11,158
										37		11,491
										38		11,824
										39		12,157
										40		12,490
										41		12,823

PLAFOND

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

PAS DE LIMITE DE TEMPS

Le salaire de référence pour le calcul de l’indemnité de rupture correspond au :

- traitement de congé (tel que précisé à l’article 3.1. du chapitre 1, Titre 4 de la Convention PS) majoré d’une somme correspondant aux PUA et PFA ou forfait mensuel en euros pour le calcul selon le barème de la convention AF
- 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ ou, selon la formule la plus avantageuse pour l’intéressé, 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que prorata temporis) pour le calcul selon le barème de la CCNTA et selon le barème de l’indemnité légale de licenciement

Annexe 3 - Les aides à la création ou reprise d'entreprise

1. Statuts

Il existe de nombreux statuts d'entreprise. Il est nécessaire de définir ceux qui seront retenus au titre de la création/ reprise dans le cadre du présent accord.

1.1- Les statuts considérés comme de la création/reprise d'entreprise

Création ou reprise d'une société – personne morale (4 versements)

- SARL (Société à Responsabilité Limitée) ; EURL (Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée) ; EARL (Entreprise Agricole à Responsabilité Limitée)
- SA (Société Anonyme) ; SAS (Société par Actions Simplifiées) ; SASU (Société par Actions Simplifiées Unipersonnelle)

Création ou reprise d'entreprise - personne physique (3 versements)

- Entreprise Individuelle (EI)
- Statut auto entrepreneur ou micro entreprise

1.2- Les statuts qui ne sont pas considérés comme de la création/reprise d'entreprise :

- Représentant de commerce, placier, représentant et courtier : il s'agit ici de statuts « particuliers » de la création / reprise d'entreprise car le créateur est souvent lié à une société mère.
- Société Civile Immobilière (SCI) : il n'y a pas de but commercial, la société est créée pour gérer un bien immobilier
- Société en Nom Collectif (SNC) sauf Buraliste, société Civile (SC), société en Commandite par actions (SCA), société Coopérative Ouvrière de Production (SCOP), groupement Agricole d'Exploitation en Commun (GAEC), associations Loi 1901 : le niveau de contrôle de ces structures est souvent collectif. Il s'agit souvent de regroupement d'indépendants
- Participation à des couveuses d'entreprise : statut de salarié au lancement de l'activité
- Société Civile d'Exploitation Agricole (SCEA) : elle est créée pour gérer l'exploitation d'un domaine agricole

2- Secteurs d'activité particuliers

Le secteur de la Finance est exclu du dispositif.

Les agents commerciaux immobiliers (mandataires), les Vendeurs à Domicile Indépendants (VDI) et les Franchisés sont éligibles au dispositif (sous réserve de respecter les critères d'éligibilité énoncés ci-dessus).

3- Niveau de contrôle

- exercer le contrôle et la direction de l'entreprise (représentant légal de l'entreprise) et détenir au moins un tiers du capital social

OU

- prendre une participation au capital d'une entreprise existante dont le salarié est le représentant légal (dirigeant, gérant, ...), a des fonctions effectives et est associé ou actionnaire à concurrence d'au moins un tiers du capital social de l'entreprise

Modalités et conditions des versements des aides à la création/reprise d'entreprise et justificatifs nécessaires

Les aides financières à la création/reprise d'entreprise ne sont accordées qu'aux salariés inscrits dans le cadre d'un départ en projet professionnel de création/reprise d'entreprise.

1. Aides attribuées pour les activités créées ou reprises en France

Pour les micro entreprises et entreprises individuelles – personnes physiques (3 versements) :

- **Un premier versement** à la présentation du certificat d'inscription au répertoire SIRENE
Délai maximum de présentation des justificatifs : 2 mois à compter de la fin du congé de mobilité ou sortie effective de l'entreprise
- **Un deuxième versement** après 4 mois minimum d'existence de l'entreprise, sur présentation du double d'une déclaration d'activité au RSI mentionnant un chiffre d'affaires d'au moins 200 euros
Délai maximum de présentation des justificatifs : 12 mois à compter de la fin du congé de mobilité ou sortie effective de l'entreprise
- **Un troisième versement** après 6 mois minimum d'existence de l'entreprise, sur présentation du double d'une déclaration d'activité au RSI mentionnant un chiffre d'affaires d'au moins 500 euros
Délai maximum de présentation des justificatifs : 12 mois à compter de la fin du congé de mobilité ou sortie effective de l'entreprise

Pour les sociétés – personnes morales (4 versements) :

- **Un premier versement** à la présentation du récépissé d'immatriculation : Extrait de K-bis pour les sociétés ainsi que les statuts déposés
Délai maximum de présentation des justificatifs : 6 mois à compter de la fin du congé de mobilité ou sortie effective de l'entreprise
- **Un deuxième versement** après 4 mois minimum d'existence de l'entreprise, sur présentation d'une attestation délivrée par un organisme agréé (CGA, Expert-Comptable, ...) mentionnant un chiffre d'affaires d'au moins 500 euros HT
Délai maximum de présentation des justificatifs : 12 mois à compter de la fin du congé de mobilité ou sortie effective de l'entreprise
- **Un troisième versement** après 6 mois minimum d'existence de l'entreprise, sur présentation d'une attestation délivrée par un organisme agréé (CGA, Expert-Comptable,...) mentionnant un chiffre d'affaires d'au moins 1000 euros HT
Délai maximum de présentation des justificatifs : 12 mois à compter de la fin du congé de mobilité ou sortie effective de l'entreprise
- **Un quatrième versement** après 12 mois minimum d'existence de l'entreprise, sur présentation du double de la liasse fiscale du premier exercice certifiée conforme par un organisme agréé (expert-comptable, CGA, ...)
Délai maximum : 3 mois après la date d'anniversaire (soit 12+3 =15 mois) de la création d'entreprise

2. Aides attribuées pour les activités créées en Europe

Un versement unique à la présentation d'un justificatif délivré par l'autorité chargée de l'immatriculation des entreprises (Tribunal de commerce, Chambre de Commerce et d'Industries, Ministère ou toute autre institution ayant la responsabilité de tenue de registre des entreprises) dans le pays choisi pour la domiciliation de l'entreprise. Ce justificatif devra être annexé impérativement d'une traduction certifiée en français.

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