

TITRE 5 : MUTATIONS

CHAPITRE 1 : GÉNÉRALITÉS

1. Principes

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

Une mutation est un changement d'affectation entraînant, en principe, la nécessité pour l'intéressé de changer sa résidence habituelle et familiale. Les cas où le nouveau lieu de travail reste compatible avec la conservation du même domicile sont précisés ci après, chapitre 2 « Mutations en France métropolitaine ».

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

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

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

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

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

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

Convention Personnel au sol

Si ce préavis n'est pas observé, l'intéressé a droit à une majoration de l'indemnité de changement de résidence telle que définie dans le Titre 7 « Mutations » de la convention d'entreprise commune.

2. Durée des séjours

2.1. Mutation en France métropolitaine

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

Cependant, le salarié faisant l'objet d'une telle mutation peut, sur proposition de la Compagnie, adhérer au principe de la mobilité.

Il s'agit pour le salarié de prendre formellement acte de ce que la mutation prononcée à son égard est de durée limitée, et qu'au terme de cette affectation, il se rendra disponible pour une autre affectation dans un lieu différent (et qui ne se traduira pas nécessairement par un retour sur son lieu d'engagement).

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

- article 1.2 et article 4 du chapitre 2 du présent Titre,
- article 2.2. et article 5 du chapitre 3 du titre 7 « Mutations » de la convention d'entreprise commune.

2.2. Mutation hors de France métropolitaine

2.2.1. Cas général

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

- a) A la demande du personnel intéressé ou sur décision de la Compagnie prise après consultation de celui-ci, pour un second séjour de deux ans.

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

Convention Personnel au sol

- b)** A l'issue du second séjour, d'année en année jusqu'à concurrence d'une durée totale d'affectation de six années.

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

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

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

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

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

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

Pour le Personnel au Sol, ces affectations sont limitées aux cas suivants :

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

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

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

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

CHAPITRE 2 : MUTATIONS EN FRANCE MÉTROPOLITAINE

1. Voyages

1.1. Voyage de préaffectation

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

Le déplacement s'effectue aux conditions suivantes :

- acheminement avec billet S1 (pour le salarié et son conjoint)
- la durée du déplacement est fixée conjointement entre le salarié et la Direction ; elle est de cinq jours ou quatre nuitées (en un ou deux voyages) dont deux jours au maximum peuvent être pris avant confirmation définitive de la mutation.
Ces dispositions ne peuvent pas se cumuler avec d'autres dispositions conventionnelles ayant le même objet.
- les frais de repas et de découcher (pour le salarié et son conjoint) sont indemnisés conformément aux dispositions du chapitre 4 du Titre 8 « Déplacements » de la convention d'entreprise commune,
- une indemnité forfaitaire de cinq jours de location de voiture est versée sur justificatif et exclusivement sur la base du tarif journalier pour un véhicule de catégorie A ("Economique") (Base tarif préférentiel accordé au personnel de la Compagnie par les sociétés de location de voitures).

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

(cf. article 2.1 – chapitre 1 de la présente convention)

Les salariés séparés de leur famille à charge, bénéficiant de l'aide au logement, calculée sur la base d'une personne seule, disposent d'un billet S1 afin de rejoindre leur famille à charge selon les mêmes règles que celles prévues à l'article 3.1. al.2. du chapitre 1 du titre 7 « Mutations » de la convention d'entreprise commune, mais en substituant une périodicité de 15 jours à celle de 30 jours.

2. Déménagement

2.1. Congé pour déménagement

Dans le cas d'une mutation, c'est-à-dire d'un changement de lieu de travail entraînant pour le salarié concerné la nécessité de changer sa résidence habituelle et familiale (exemple :

Convention Personnel au sol

mutation de la région parisienne vers la province et vice-versa) il est accordé un congé pour déménagement dont la durée est fixée conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale du Transport Aérien.

3. Indemnités

3.1. Indemnité de Changement de Lieu de Travail

3.1.1. Conditions d'attribution

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

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

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

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

Par dérogation à l'article 6 du chapitre 1 du titre 7 « Mutations » de la convention d'entreprise commune, l'indemnité est versée à chacun des conjoints appartenant à la Compagnie en cas de double mutation.

3.1.2. Montant

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

4. Aide à La Sortie du Principe de Mobilité

4.1. Personnel locataire

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

Convention Personnel au sol

L'ALSPM est calculée comme l'aide au logement définie à l'article 4.2.1 du chapitre 2 « Mutations en France Métropolitaine » du Titre 7 « Mutations » de la convention d'entreprise commune.

L'aide est versée pendant deux ans :

- sans abattement ni majoration la première année,
- réduite de 50 % la deuxième année.

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

4.2. Personnel locataire accédant à la propriété

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

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

4.3. Personnel déjà propriétaire de sa résidence sur son nouveau lieu de travail

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

- Dans le cas d'une sortie du principe de mobilité anticipée du fait de la Compagnie moins de trois ans après la mutation contraignant l'intéressé à trouver une solution transitoire dans l'attente de la libération de son logement. L'ALSPM est alors accordée pendant 12 mois ; elle est supprimée dès que le bénéficiaire retrouve la jouissance de son logement.
- Dans le cas où le salarié décide, dans les deux années suivant sa sortie du principe de mobilité, d'acquérir une nouvelle résidence principale afin de se rapprocher de son nouveau lieu de travail d'au moins un tiers de la distance initiale (distance que le salarié aurait à parcourir s'il conservait son ancien domicile) et si le nouveau trajet domicile/lieu de travail est inférieur au plafond kilométrique prévu pour l'indemnisation voiture. L'ALSPM est alors versée à compter de la date d'acquisition dans les limites et dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 4.2.

5. Forfait de Mobilité Vers la Région Parisienne

5.1. Définition

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

5.2. Conditions d'attribution

Ce forfait est versé en cas d'affectation pour une durée indéterminée, dans le cadre d'une promotion permettant l'accès à la Maîtrise, aux Groupes 1, 2 ou 3 des Cadres et s'accompagnant d'une mutation vers la région parisienne.

L'attribution de ce forfait ne peut donc se cumuler avec les mesures d'accompagnement définies dans le cadre du principe de mobilité.

5.3. Montant

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

5.4. Interruption du processus de mobilité

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

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

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

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

Convention Personnel au sol

Cette dernière n'entraîne le paiement d'aucune aide ou indemnité à l'exception de l'indemnité de changement de lieu de travail (I.C.L.T.) qui est due dans les conditions fixées à l'article 3.1.

Toutefois, si le salarié déménage dans un logement qui le rapproche de son nouveau lieu de travail d'au moins 1/3 de la distance initiale (distance que le salarié aurait à parcourir s'il conservait son ancien domicile) et si le nouveau trajet domicile/lieu de travail est inférieur au plafond kilométrique prévu pour l'indemnisation voiture, la Compagnie, dans ce cas seulement, et à l'exclusion de toute autre prestation (l'indemnité de changement de lieu de travail – I.C.L.T. est cependant due dans les conditions fixées à l'article 3.1) :

- prend en charge, dans les conditions définies à l'article 2 du chapitre 2 du Titre 7 « Mutations » de la convention d'entreprise commune, les frais relatifs au déménagement réellement effectué,
- verse l'indemnité de changement de résidence,
- accorde un congé pour déménagement d'un jour ouvré.

CHAPITRE 3 : MUTATIONS ENTRE LA FRANCE MÉTROPOLITAINE ET LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

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

Par extension, les articles 1, 2, 3, 5.4, 6.1, 7 du chapitre 3 du Titre 7 « Mutations » de la convention d'entreprise commune et les articles 1.2, 1.3, 2.1 et 2.2 du présent chapitre sont également applicables aux personnels engagés dans les Départements d'Outre-Mer et mutés vers la France métropolitaine ou lorsque le mouvement intervient entre la Réunion d'une part, et un département de la zone Caraïbes d'autre part, et inversement.

1. Congés

1.1. Principe

Les congés annuels des personnels mutés dans les Départements d'Outre-Mer sont de 30 jours ouvrés (25 jours ouvrés au titre du congé principal auxquels s'ajoutent 5 jours ouvrés au titre d'une majoration forfaitaire se substituant à toute majoration de congé pris en période de basse activité). Ces congés doivent être pris en totalité au cours de chaque exercice.

1.2. Traitement et modalités d'application des congés

1.2.1. Traitement des congés

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

1.2.2. Décompte de la durée des congés

- a) Il convient d'entendre par « exercice » l'année civile soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- b) Les prolongations ou les réductions éventuelles du temps de séjour (mutations, inaptitudes médicales, etc...) donnent lieu à une majoration ou à une diminution proportionnelle du congé.

1.3. Prise en compte des reliquats de congés en cas de mutation

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

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

a) Personnel muté hors de France métropolitaine

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

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

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

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

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

Convention Personnel au sol

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

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

Ce congé de fin de séjour commence obligatoirement le lendemain du dernier jour de travail (ou à l'expiration des compensations d'heures ou de jours fériés non pris) précédant le retour effectif en métropole sauf accord préalable de la Direction des Ressources Humaines. Il est augmenté des délais de route afférents au voyage du retour.

Cependant, ces dispositions restent valables même si, exceptionnellement pour des raisons de service, le congé ne peut être pris dès le retour en France métropolitaine. Les reliquats de congé éventuels excédant le droit acquis au titre des 12 derniers mois sont payés sur la base de la rémunération en vigueur en France métropolitaine, même si le congé est pris dès le retour en France métropolitaine.

d) Congés pris par avance sur les droits acquis

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

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

2. Dispositions diverses

2.1. Aide à La Sortie du Principe de Mobilité

Le salarié qui, à l'issue de son affectation dans un Département d'Outre-Mer, sort du principe de mobilité à l'occasion d'une nouvelle mutation entraînant nécessairement un changement de résidence, reçoit une aide à la sortie du principe de mobilité dans les conditions prévues à l'article 4 – chapitre 2 du présent titre.

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

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

selon les mêmes règles que celles prévues à l'article 3.2. al.2. et 3. du chapitre 1 du Titre 7 « Mutations » de la convention d'entreprise commune, mais en substituant une périodicité de 6 semaines à celle de 3 mois.

CHAPITRE 4 : MUTATIONS A L'ÉTRANGER ET DANS LES TERRITOIRES ET PAYS D'OUTRE-MER

1. Congés

1.1. Principe

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

1.2. Durée du congé annuel

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

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

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

Les congés doivent être pris dans l'exercice au titre duquel ils sont acquis et au plus tard, en cas de report exceptionnel rendu nécessaire par des raisons de service, le 14 mai de l'exercice suivant.

1.3. Décompte de la durée des congés

- a) Il convient d'entendre par "exercice" l'année civile soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- b) Les prolongations ou les réductions éventuelles du temps de séjour (mutations, inaptitudes médicales, etc.) donnent lieu à une majoration ou à une diminution proportionnelle du congé.

1.4. Prise en compte des reliquats de congés en cas de mutation

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

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

a) Personnel muté hors de France métropolitaine

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

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

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

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

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

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

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

Ce congé de fin de séjour commence obligatoirement le lendemain du dernier jour de travail (ou à l'expiration des compensations d'heures ou de jours fériés non pris) précédant le retour effectif en métropole sauf accord préalable de la Direction des Ressources Humaines. Il est augmenté des délais de route afférents au voyage du retour.

Cependant, ces dispositions restent valables même si, exceptionnellement pour des raisons de service, le congé ne peut être pris dès le retour en France. Les reliquats de congé éventuels excédant le droit acquis au titre des 12 derniers mois sont payés sur la base de la rémunération en vigueur en France métropolitaine, même si le congé est pris dès le retour en France métropolitaine.

Convention Personnel au sol

d) Congés pris par avance sur les droits acquis

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

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

2. Aide au Logement Retour

Les personnels, qui à l'issue de leur séjour à l'étranger ou dans les TOM ou POM, rejoignent la métropole bénéficient d'une Aide au Logement Retour dans les conditions définies à l'article 4 du chapitre 2 du Titre 5 « Mutations » de la présente convention.

*