

TITRE 7 : MUTATIONS

CHAPITRE 1 : GÉNÉRALITÉS

1. Principes

L'activité particulière exercée par la Compagnie tant en France qu'à l'étranger nécessite la mobilité de son personnel et, par voie de conséquence, un certain nombre de mutations.

Les principes définissant ces mutations sont énoncés dans chacune des conventions d'entreprise spécifiques du Personnel au Sol, Personnel Navigant Commercial et Personnel Navigant Technique.

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.

Toute mutation collective doit être précédée d'une concertation entre la Compagnie et les organisations syndicales représentatives en vue d'établir les dispositions particulières appropriées.

2. Rapatriement

2.1. Si le rapatriement a lieu sur décision de la Compagnie, celle-ci prend à sa charge les frais de voyage de retour du salarié et de sa famille.

Toutefois, pour pouvoir bénéficier de cette disposition, la famille du salarié doit effectuer son retour dans les trois mois qui suivent la décision de la Compagnie, sauf dispositions légales contraires.

2.2. Le salarié peut être rapatrié pour raison de santé avant l'expiration de la durée normale de son affectation ou de la période de renouvellement en cours, à l'initiative de la Compagnie ou à celle de l'intéressé, sur décision de la Direction après avis d'un médecin habilité par la Compagnie. Il en est de même pour les membres de sa famille à charge.

Lorsqu'il n'est pas l'objet du rapatriement, le salarié doit rester dans le pays où il est affecté jusqu'à la fin de son séjour normal. Toutefois, exceptionnellement, le retour anticipé du salarié peut être autorisé par la Direction à l'occasion du retour de la famille.

Convention Commune

2.3. En cas de décès d'un salarié muté, la famille à charge est rapatriée au lieu d'engagement du salarié, à son ancien lieu d'affectation ou au lieu de résidence de sa famille à charge en France, aux frais de la Compagnie. Cette dernière prend également à sa charge tous les frais de retour du corps du salarié au lieu d'inhumation en France, à l'exception des frais de service religieux et de sépulture.

En cas de décès d'un membre de la famille à charge du salarié muté, la prise en charge des frais s'effectue dans les mêmes conditions.

2.4. Si le rapatriement a lieu du fait du salarié (démission, ...), les dispositions suivantes sont appliquées :

a) Séjour inférieur à la moitié de la durée conventionnellement prévue

Si le salarié muté démissionne avant d'avoir accompli la moitié du séjour prévu, ses frais de rapatriement sont à sa charge.

b) Séjour supérieur à la moitié de la durée conventionnellement prévue

Si le salarié démissionne après avoir accompli la moitié du séjour prévu, les frais de son voyage de retour et celui de sa famille lui sont remboursés par la Compagnie au prorata du temps écoulé au delà de la moitié du séjour et entièrement quand la durée prévue est atteinte.

Pour pouvoir bénéficier de ces dispositions, le salarié doit effectuer ce retour dans un délai de trois mois après sa démission (sauf dispositions légales contraires).

3. Congés particuliers

3.1. Mutation en France métropolitaine

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

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

3.2. Mutation hors de France métropolitaine

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

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

Les voyages ont lieu, dans toute la mesure du possible, par avion de la Compagnie. Celle-ci se réserve le droit de fixer leur date afin d'utiliser au mieux les places disponibles sur les lignes considérées.

4. Famille – Personnes à charge

Au sens du présent Titre, sont considérées comme personnes à charge :

- le conjoint non séparé de corps ;
- l'enfant célibataire, légitime ou légitimé, adopté ou naturel, à condition qu'il ait été retenu pour l'octroi des prestations familiales ou pour le calcul de l'impôt sur le revenu.

Le mot - conjoint - s'applique au partenaire de l'agent marié, en concubinage ⁽¹⁾ ou lié par un PActe Civil de Solidarité.

En cas de séparation de corps ou de divorce des parents, il n'est tenu compte, sous réserve des conditions énoncées ci-dessus, que des enfants à charge du salarié.

Dans tous les cas, tout salarié déclarant une personne à sa charge est tenu d'en apporter la preuve par documents tels que : actes de naissance, certificats de scolarité, médicaux, de salaires, extraits de jugement, avis d'imposition sur le revenu, etc.

5. Disponibilité pour suivre son conjoint

Le salarié de la Compagnie dont le conjoint, lui-même salarié de la Compagnie, est muté pour une durée limitée, peut demander une disponibilité conformément aux dispositions suivantes :

(1) Le salarié et son conjoint doivent être soit civilement libres, c'est-à-dire célibataires, veufs (ves), divorcé(e)s, séparé(es) de corps par jugement ou non liés par un Pacs. Le concubinage doit être attesté par l'identité des domiciles fiscaux et légaux situés en France.

Convention Commune

- a) Une disponibilité est accordée à tout salarié pour suivre son conjoint, lui-même salarié de la Compagnie, en cas de mutation, à l'exception des mutations internes à la région parisienne.
- b) Chaque mutation ouvre droit à une disponibilité dont la durée est égale au temps de séjour dans le nouveau lieu d'affectation.
- c) Le salarié qui suit son conjoint bénéficie, en cas de vacance de poste correspondant à son emploi dans le lieu d'affectation du conjoint, d'une priorité d'emploi. Toutefois, cette priorité ne peut être accordée à l'étranger que dans la mesure où la législation locale le permet.

La période d'absence correspondante est prise en compte au titre de l'ancienneté à la Compagnie dans la limite de quatre ans. Au-delà et dans la limite de huit nouvelles années, la période d'absence est prise en compte pour moitié.

Ces durées doivent s'entendre comme constituant un maximum au cours d'une carrière, quel que soit le nombre de mutations.

Les validations au titre de l'ancienneté à la Compagnie peuvent être demandées par le salarié placé en disponibilité, sous réserve que sa réintégration intervienne dans les conditions fixées ci-dessous.

d) Reprise d'activité

Sous réserve du résultat favorable de la visite médicale, la réintégration est immédiate, mais doit intervenir dans un délai maximum de trois mois à partir de la date à laquelle la demande a été formulée et dans une limite qui ne saurait excéder six mois suivant la réaffectation du conjoint au lieu d'affectation d'origine.

Le salarié qui reprend son activité bénéficie en tant que de besoin d'une réadaptation professionnelle, notamment en cas de changement de technique ou de méthodes de travail dans son emploi.

e) Conditions générales

Le contrat de travail est simplement suspendu ; il reprend son plein et entier effet le jour de la reprise du travail.

Avant et après la mise en disponibilité, le personnel est soumis à une visite médicale devant un médecin du travail ou un médecin habilité par Air France. Les conclusions de la visite initiale sont rapprochées de celles de la visite médicale préalable à la réintégration.

La reprise effective de service ne peut intervenir que si les résultats de cet examen médical préalable sont favorables.

6. Double mutation

6.1. Indemnités

Lorsque le conjoint appartenant à la Compagnie est muté au même endroit que le salarié, les indemnités versées à l'occasion de la mutation ne sont dues qu'à un seul d'entre eux. Elles sont versées au membre du ménage dont le classement est le plus élevé.

6.2. Voyage

La Compagnie n'assume aucune obligation en matière de transport du conjoint si ce dernier est muté au même endroit que le salarié par une administration ou un organisme extérieur à la Compagnie et que son voyage est pris en charge par l'administration ou l'organisme extérieur.

7. Logement

La mise éventuelle à la disposition du salarié d'un logement constitue un accessoire du contrat de travail ; toute rupture du contrat entraîne la rupture du contrat de concession entre la Compagnie et le bénéficiaire du logement.

CHAPITRE 2 : MUTATIONS EN FRANCE MÉTROPOLITAINE

1. Voyages

1.1. Voyage de préaffectation

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

Le déplacement s'effectue aux conditions suivantes :

- acheminement avec billet S1 (pour le salarié et son conjoint),
- la durée du déplacement est fixée conjointement entre le salarié et la Direction ; elle est de cinq jours ou quatre nuitées (en un ou deux voyages), ⁽¹⁾

¹ Des modalités particulières au Personnel au Sol sont définies par la convention d'entreprise du Personnel au Sol

Convention Commune

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

1.2. Voyage pour rejoindre une nouvelle affectation

1.2.1. Voyage du salarié

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

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

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

1.2.2. Voyage de la famille

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

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

1.2.3. Transport des bagages

Le poids autorisé est fixé par personne (salarié et membres de la famille âgés de plus de 12 ans) à 150 kg.

Ce chiffre constitue non un forfait, mais un plafond dans la limite duquel les frais réels seuls peuvent être remboursés.

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

Convention Commune

1.2.4. Utilisation du véhicule automobile personnel

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

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

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

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

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

2. Déménagement

2.1. Principe

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

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

2.2. Conditions générales de Transport

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

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

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

2.3. Assurance du mobilier

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

2.4. Frais pris en charge

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

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

2.5. Congé pour déménagement

Dans le cas d'une mutation, c'est-à-dire d'un changement de lieu de travail entraînant pour le salarié concerné la nécessité de changer sa résidence habituelle et familiale (exemple : mutation de la région parisienne vers la province et vice-versa) il est accordé un congé pour déménagement d'un jour ouvré ⁽¹⁾.

3. Indemnités

3.1. Généralités

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

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

3.2. Indemnité provisoire de logement

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

¹ Des dispositions spécifiques s'appliquent au Personnel au Sol.

Convention Commune

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

3.2.1. Bénéficiaires

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

3.2.2. Début et durée du versement

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

C'est ainsi que :

- l'IPL peut être versée pendant le congé annuel précédant la prise de service lorsque celui-ci est utilisé pour la recherche d'un logement, cette prise en charge expirant à la date de réservation et de versement des sommes exigées à cette occasion. En tout état de cause, la période considérée s'imputera sur la durée de versement de l'IPL, voire de l'aide au logement telle que définie à l'article 4 du présent chapitre.
- la signature d'un bail de location par le bénéficiaire, qui ne peut prétendre à l'aide au logement, lors de sa visite de préaffectation ou dans les circonstances décrites ci-dessus, entraînera le remboursement des loyers en cause, dans la limite de deux mois, s'ils correspondent bien au logement définitif.

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

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

3.2.3. Montant de l'indemnité

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

Cette indemnisation est de :

- 100 % des frais réels le premier mois ;
- 80 % à compter du deuxième mois (et dans la limite de la durée maximum prévue) ;
- 100 % des frais réels dans la limite de la durée maximum prévue pour le versement de l'IPL si le bénéficiaire conserve son précédent logement locatif notamment pour les

raisons évoquées au dernier alinéa de l'article 3.2.2. (sauf s'il bénéficie des dispositions de l'article 3.2.4.2. "Double résidence").

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

3.2.4. Autres dispositions

3.2.4.1. Frais de restaurant

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

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

3.2.4.2. Double résidence

Lorsque, pour les raisons évoquées au dernier alinéa de l'article 3.2.2., la famille ne peut rejoindre le salarié à son nouveau lieu d'affectation, il peut être admis de maintenir l'aide au logement si l'intéressé en bénéficiait dans son affectation précédente au titre d'un logement locatif mis à sa disposition par la Compagnie et sous réserve que le service du personnel ait été informé de cette situation avant le délai de préavis prévu pour la dénonciation du bail.

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

3.2.4.3. Caution et frais d'agence

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

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

3.3. Indemnité de changement de résidence

3.3.1. Définition

Convention Commune

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

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

3.3.2. Conditions d'attribution

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

3.3.3. Montant

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

3.3.4. Majoration de l'indemnité de changement de résidence

Des majorations sont attribuées dans les cas suivants:

- a) Lorsque la mutation n'a pas été signifiée par écrit (lettre ou télégramme) à l'intéressé dans un délai minimum d'un mois avant la date fixée pour son départ ; la majoration est alors de 50 %.
- b) Lorsqu'une nouvelle mutation est prononcée dans un délai inférieur à 1 an et qu'il y a eu déménagement ; la majoration est alors de 50 %.

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

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

3.3.5. Avances sur ICR

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

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

3.4. Indemnité de non déménagement

Convention Commune

Une indemnité appelée "indemnité de non-déménagement" est accordée au salarié soit lorsque la Compagnie n'accepte pas le transport du mobilier, soit lorsque le salarié renonce à faire effectuer son déménagement ou l'effectue par ses propres moyens.

Pour avoir droit à cette indemnité, le salarié doit être réputé vis-à-vis de la Compagnie avoir son mobilier au lieu qu'il quitte du fait de la mutation.

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

4. Logement

4.1. Principe

Le personnel, qui a fait l'objet d'une mutation pour un temps limité, bénéficie d'une aide au logement accordée par la Compagnie qui peut prendre la forme :

- d'une mise à disposition d'un logement dont la Compagnie est locataire avec participation de l'intéressé aux frais de logement. Cette formule s'applique normalement chaque fois que les circonstances permettent à la Compagnie de devenir locataire en titre dans tous les cas de mutation hors du lieu d'engagement,
- d'une participation mensuelle de la Compagnie aux frais de logement sous la forme d'une indemnité forfaitaire, dans les autres cas ou lorsque l'intéressé, qui réunit les conditions pour y prétendre, accède à la propriété en vue de se loger pendant la durée de son affectation.

4.2. Mise à disposition d'un logement

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

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

4.2.1. Détermination de l'aide au logement

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

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

4.2.2. Majoration de l'aide au logement

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

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

b) Mécaniciens entretien aéronautique (maintenance avion en escale - groupe A) et techniciens entretien aéronautique (maintenance avion en escale - groupe B)

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

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

4.2.3. Durée de l'aide

L'aide est supprimée après quatre ans d'affectation dans le même poste.

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

4.2.4. Aide anticipée

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

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

Le personnel muté pour une durée limitée qui accède à la propriété sur le lieu de son affectation bénéficie de l'aide au logement dans les conditions prévues aux articles 4.2.1. et 4.2.2. sur la base de la valeur locative réelle du logement évaluée par un professionnel de l'immobilier. L'estimation qui en est faite tient lieu de loyer principal dans la limite du plafond de loyer autorisé.

La durée de l'aide est la même que celle prévue à l'article 4.2.3.

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

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

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

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

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

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.

1. Préparation

1.1. Condition préalable à la mutation

Aucune mutation hors de la France métropolitaine ne peut être effectuée si l'intéressé n'est pas libéré des obligations du service national.

1.2. Formalités préalables au départ

Afin de faciliter les démarches extérieures liées à la mutation, les salariés concernés bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de quatre demi-journées ouvrées pour le PS et de deux jours ouvrés pour le PN.

Convention Commune

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

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

1.3. Voyage de préaffectation

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

Le déplacement s'effectue aux conditions suivantes :

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

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

2.1. Voyage du salarié

- a) Le salarié a droit au transport aux frais de la Compagnie en cas de mutation, de rapatriement ou de congé, le billet délivré est un billet S1.
- b) Le salarié perçoit, pendant la durée du voyage, le traitement de son nouveau lieu d'affectation.
- c) Les dispositions concernant le voyage, les assurances, les indemnités de déplacement sont traitées au Titre 8 « Déplacements » de la présente convention.

2.2. Voyage de la famille

- a) La perte de la qualité d'enfant à charge au cours du séjour ne fait pas obstacle à la prise en charge du voyage retour.
- b) La famille à charge du salarié se voit attribuer un billet S1 dès que les formalités médicales sont terminées et dès que l'accord d'hébergement à son lieu de destination a été donné.

Convention Commune

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

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

3. Transport des bagages

3.1. Principe

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

3.2. Définition

Sont considérés comme bagages, les effets personnels ainsi que tous les articles nécessaires au ménage ou faisant partie du cadre familial, pouvant être transportés en valises, malles, caisses d'un poids inférieur à 100 kg.

3.3. Poids admis

Le poids autorisé par personne (salarié et membres de la famille âgés de plus de 12 ans) est fixé à 500 kg.

Ce chiffre constitue non un forfait, mais un plafond dans la limite duquel les frais réels seuls peuvent être remboursés. Il ne comprend pas le poids normalement admis en bagages accompagnés.

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

3.4. Frais remboursés

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

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

3.5. Dispositions relatives au traitement des bagages

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

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

4. Indemnités

4.1. Généralités

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

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

4.2. Indemnité provisoire de logement

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

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

4.2.1. Bénéficiaires

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

4.2.2. Début et durée du versement

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

C'est ainsi que l'IPL peut être versée pendant le congé annuel précédant la prise de service lorsque celui-ci est utilisé pour la recherche d'un logement, cette prise en charge expirant à la

Convention Commune

date de réservation du logement et du versement des sommes exigées à cette occasion. En tout état de cause, la période considérée s'imputera sur la durée de versement de l'IPL.

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

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

4.2.3. Montant de l'indemnité

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

Cette indemnisation est de :

- 100 % des frais réels le premier mois ;
- 80 % à compter du deuxième mois (dans la limite de la durée maximum prévue) ;
- 100 % des frais réels dans la limite de la durée maximum prévue pour le versement de l'IPL si le bénéficiaire conserve son précédent logement locatif notamment pour les raisons évoquées au dernier alinéa de l'article 4.2.2. (sauf s'il bénéficie des dispositions de l'article 4.2.4.2. "Double résidence").

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

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

4.2.4.1. Frais de restaurant

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

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

4.2.4.2. Double résidence

Lorsque pour les raisons évoquées au dernier alinéa de l'article 4.2.2. la famille ne peut rejoindre le salarié à son lieu d'affectation, il peut être admis de maintenir l'aide au logement si l'intéressé en bénéficiait dans son affectation précédente au titre d'un logement locatif mis à sa disposition par la Compagnie et sous réserve que le service du personnel ait été avisé de cette situation avant le délai de préavis prévu pour la dénonciation du bail.

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

4.2.4.3. Caution et frais d'agence

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

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

4.3. Indemnité de changement de résidence

4.3.1. Définition

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

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

4.3.2. Conditions d'attribution et montant de l'indemnité de changement de résidence

L'indemnité de changement de résidence est acquise à chaque mutation.
Le montant de l'indemnité de changement de résidence (ICR) est précisé en annexe.

4.3.3. Majoration de l'indemnité de changement de résidence

Des majorations de 50 % sont attribuées :

- a)** Lorsque la mutation n'a pas été signifiée par écrit (lettre ou télégramme) à l'intéressé dans un délai minimum d'un mois avant la date fixée pour son départ.
- b)** Lorsqu'une nouvelle mutation est prononcée dans un délai inférieur à 1 an et qu'il y a eu déménagement.

Convention Commune

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

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

4.3.4. Avances sur ICR

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

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

4.4. Indemnité de non déménagement

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

- soit que le salarié est réputé vis-à-vis de la Compagnie avoir son mobilier au lieu qu'il quitte du fait de la mutation, l'indemnité étant alors de 100 % du montant de l'indemnité de changement de résidence (cf . article 4.3.2). Cette indemnité n'est versée qu'une seule fois en début d'affectation.
- soit que le salarié est muté directement d'une délégation hors de France métropolitaine à une autre moins de quatre ans après sa mutation précédente, l'indemnité étant alors de 50 % du montant de l'indemnité de changement de résidence (cf. article 4.3.2).

Cette indemnité est calculée sur la base de l'indemnité de changement de résidence telle qu'elle ressort de la situation de famille de l'intéressé sans tenir compte des majorations de 50 % de l'article 4.3.3.

5. Logement

5.1. Principe

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

5.2. Aide au logement

5.2.1. Participation du salarié

L'aide au logement accordée par la Compagnie au personnel muté dans les DOM relève du même principe que celle accordée au personnel muté en France métropolitaine (cf. Chapitre 2

Convention Commune

– Article 4 – « Mutations en France métropolitaine », toutefois les majorations prévues à l'article 4.2.2. ne s'appliquent pas au personnel muté de la Métropole vers les Départements d'Outre-Mer).

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

- a) Le personnel muté recherche un logement en liaison avec le Responsable des Ressources Humaines de la délégation qui, en fonction de la situation familiale du salarié concerné et de l'état du marché de la location au moment de la recherche, lui indiquera un montant du loyer à ne pas dépasser.
- b) Périodiquement, la Direction des Ressources Humaines communiquera, après enquête, la somme au-delà de laquelle aucun bail ne pourra être conclu par la délégation sans l'accord préalable de la Direction des Ressources Humaines.

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

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

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

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

En règle générale, le bénéficiaire d'un contrat de concession dispose du logement pendant la durée de son affectation.

Il doit, en outre, s'engager à quitter les lieux mis à sa disposition dans les cas suivants :

- rupture du contrat de travail,
- mise en disponibilité pour convenance personnelle.

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

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

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

5.3. Autres dispositions

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

Les dispositions sont celles définies à l'article 4.3. du chapitre 2 - « Mutations en France métropolitaine ».

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

Les dispositions sont celles définies à l'article 4.4. du chapitre 2 - « Mutations en France métropolitaine ».

5.4. Allocation mobilier

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

6. Congés

6.1. Conditions d'attribution

6.1.1. Règle générale

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

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

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

Convention Commune

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

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

6.1.2. Moyens de transport

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

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

6.1.3. Délais de route

Le décompte du congé ne commence qu'au lendemain du jour de l'arrivée au lieu indiqué au 2^{ème} alinéa de l'article 6.1.1.

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

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

6.2. Congés exceptionnels d'ordre familial

6.2.1. Droits

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

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

6.2.2. Evènement familial survenant au cours de congé annuel

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

7. Achats de billets

Le personnel muté dans les Départements d'Outre-Mer bénéficie du dispositif d'acquisition de billets à tarifs soumis à restrictions prévu au Titre 14 « Achats de billets » de la présente convention.

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

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

1. Préparation du voyage

1.1. Formalités préalables à la mutation

Toute mutation est subordonnée à l'accomplissement des formalités médicales et administratives nécessaires au séjour du salarié et de sa famille dans le pays d'affectation.

Le salarié doit, avant son départ, donner mandat à la Compagnie pour effectuer toutes les démarches auprès de la Sécurité Sociale en vue de son adhésion à l'assurance volontaire vieillesse et à l'assurance maladie de la Caisse des Français à l'étranger.

Aucune mutation hors de la France ne peut être effectuée si l'intéressé n'est pas libéré des obligations du service national.

1.2. Autorisation d'absence

Afin de faciliter les démarches extérieures préalables au départ, les salariés concernés bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de quatre demi-journées ouvrées pour le PS et de deux jours ouvrés pour le PN.

1.3. Voyage de préaffectation

Préalablement à sa mutation, le salarié appelé à être affecté à l'étranger (expatrié) ou dans un Territoire ou Pays d'Outre-Mer (assimilé) dispose de la faculté d'effectuer un voyage de préaffectation dans le pays concerné, accompagné de son conjoint.

Convention Commune

Le déplacement s'effectue aux conditions suivantes :

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

2. Voyages

2.1. Voyage du salarié

- a)** Le salarié perçoit, pendant la durée du voyage, le traitement de son nouveau lieu d'affectation.
- b)** Les dispositions concernant le voyage, les assurances, les indemnités de déplacement sont traitées au Titre 8 « Déplacements » de la présente convention.

2.2. Voyage de la famille

- a)** La perte de la qualité d'enfant à charge au cours du séjour ne fait pas obstacle à la prise en charge du voyage retour.
- b)** Dans le cas de transport par la voie aérienne, la famille à charge d'un salarié muté hors de la métropole se voit attribuer un billet S1 dès que les formalités médicales et de police sont terminées et dès que l'accord d'hébergement à son lieu de destination a été donné. Toutefois, l'autorisation de rejoindre le salarié peut être donnée par anticipation à la famille par la Délégation Régionale afin de faciliter la recherche d'un logement. La date d'embarquement de la famille est dans tous les cas laissée à l'appréciation de la Compagnie.
- c)** Si le transport des familles est pris en charge par la Compagnie, celle-ci indemnise les frais de déplacement pendant la durée du voyage de chaque membre de la famille, si toutefois les conditions du voyage sont telles qu'elles entraînent cette indemnisation.

3. Transport des bagages

3.1. Principe

La Compagnie met à la disposition des expatriés (ou assimilés) des logements meublés ou non meublés. Dans ce dernier cas, une allocation « mobilier » est attribuée et le transport du mobilier n'est normalement pas pris en charge par la Compagnie. Cependant, le personnel

muté à l'étranger et dans les Territoires ou Pays d'Outre-Mer bénéficie du transport de ses bagages dans les conditions définies ci-après.

3.2. Définition

Sont considérés comme bagages, les effets personnels ainsi que tous les articles nécessaires au ménage ou faisant partie du cadre familial, pouvant être transportés en valises, malles, caisses d'un poids unitaire inférieur à 100 kg.

3.3. Poids admis

Le poids autorisé est fixé par personne (salarié et membres de la famille âgés de plus de 12 ans) à un maximum de 150 kg, porté à 500 kg lorsque le transport du mobilier n'est pas admis.

Ces chiffres constituent non des forfaits, mais des plafonds dans la limite desquels les frais réels seuls peuvent être remboursés. Ils ne comprennent pas le poids normalement admis en bagages accompagnés.

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

3.4. Frais remboursés

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

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

3.5. Dispositions relatives au traitement des réclamations en matière de bagages

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

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

4. Indemnités

4.1. Indemnité de changement de résidence

4.1.1. Définition

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

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

4.1.2. Conditions d'attribution et montant de l'indemnité de changement de résidence

L'indemnité de changement de résidence est acquise à chaque mutation.
Le montant de l'indemnité de changement de résidence (ICR) est précisé en annexe.

4.1.3. Majoration de l'indemnité de changement de résidence

Des majorations sont attribuées dans les cas suivants :

- a)** Lorsque la mutation n'a pas été signifiée par écrit (lettre ou télégramme) à l'intéressé dans un délai minimum d'un mois avant la date fixée pour son départ, la majoration est alors de 50 %.
- b)** Lorsqu'une nouvelle mutation est prononcée dans un délai inférieur à un an et qu'il y a eu déménagement, la majoration est alors de 50 %.

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

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

4.1.4. Avances sur ICR

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

4.2. Indemnité de non déménagement

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

- soit que le salarié est réputé vis-à-vis de la Compagnie avoir son mobilier au lieu qu'il quitte du fait de la mutation, l'indemnité étant alors de 100 % du montant de l'indemnité de changement de résidence (cf. article 4.1.2). Cette indemnité n'est versée qu'une seule fois en début d'affectation.
- soit que le salarié est muté directement d'une délégation hors de France métropolitaine à une autre moins de quatre ans après sa mutation précédente, l'indemnité étant alors de 50 % du montant de l'indemnité de changement de résidence (cf. article 4.1.2).

Cette indemnité est calculée sur la base de l'indemnité de changement de résidence (cf. article 4.1.2) telle qu'elle ressort de la situation de famille de l'intéressé, mais sans tenir compte des majorations de 50 % de l'article 4.1.3. a) et b).

4.3. Dispositions particulières

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

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

5. Voiture

Le personnel expatrié ou assimilé bénéficie d'un véhicule de service dont les normes sont définies par la Direction des Ressources Humaines.

6. Scolarité

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

7. Logement

7.1. Principes

Le salarié muté à l'étranger ou dans les TOM ou POM est logé en meublé ou non meublé. Dans ce dernier cas, il perçoit une allocation « mobilier ».

Dans certains cas particuliers, le transport des meubles personnels peut toutefois être admis après accord de la Direction des Ressources Humaines.

La Compagnie prend en charge les loyers, charges communes, taxes. Les consommations personnelles liées au logement (chauffage, eau, gaz, électricité, etc.) restent à la charge des salariés.

7.2. Choix du logement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.4. Logement, mobilier

La composition du logement (nombre de pièces) est fonction de la situation familiale du salarié. Le choix de son logement tient compte des conditions de vie locale (meublé ou non meublé). Ces deux critères sont définis pour chaque pays par la Direction des Ressources Humaines.

Dans le cas d'un logement non meublé, le salarié perçoit une allocation « mobilier » dont les montants sont précisés en annexe.

8. Congés

8.1. Conditions de transport

8.1.1. Règle générale

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

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

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

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

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

8.1.2. Moyens de transport

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

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

8.1.3. Délais de route

Le décompte du congé ne commence qu'au lendemain du jour de l'arrivée au lieu indiqué au 2^{ème} alinéa de l'article 8.1.1.

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

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

8.2. Congés exceptionnels d'ordre familial

8.2.1. Droits

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

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

8.2.2. Evènement familial survenant au cours de congé annuel

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

9. Achats de billets

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

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

10. Protection sociale

Le personnel muté à l'étranger ou dans les Territoires ou Pays d'Outre Mer bénéficie d'une protection sociale garantie :

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

10.1. Régimes communs

10.1.1. Retraite complémentaire

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

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

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

10.2. Régimes spécifiques

10.2.1. Assurance volontaire vieillesse

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

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

10.2.2. Remboursement des frais de santé

Afin de garantir durant la période d'affectation à l'étranger ou dans les TOM ou POM la continuité de ses droits, sans délai de carence, le salarié expatrié ou assimilé est affilié au régime maladie, maternité, invalidité de la Caisse des Français à l'Etranger (CFE).

Convention Commune

Les prestations sont les mêmes que celles du régime général :

- a) Prise en charge des frais médicaux, chirurgicaux, hospitaliers, pharmaceutiques, dentaires, d'optique et de laboratoire à hauteur des taux de remboursement et tarif de responsabilité en vigueur en France.
- b) Un second niveau de couverture est assuré par la Mutuelle Nationale des Personnels d'Air France (MNPAF) intervenant à titre de régime complémentaire, assurant des prestations identiques à celles garanties au personnel affecté en France métropolitaine.
- c) Afin d'assurer un niveau de prise en charge satisfaisant des frais médicaux engagés à l'étranger ou dans les TOM ou POM, dont les montants sont souvent très supérieurs aux tarifs de référence en vigueur en France métropolitaine, le salarié expatrié ou assimilé est affilié à un régime d'assurance « frais médicaux » dit « de troisième niveau » qui intervient, s'il y a lieu et dans la limite d'un tarif plafond de remboursement, selon un barème établi par la Direction des Ressources Humaines, après le règlement des prestations garanties par la CFE et la MNPAF.
- d) Les cotisations correspondantes (CFE, MNPAF, 3^{ème} niveau) sont calculées sur la base des tarifs des 3 organismes concernés.

10.2.3. Accidents du travail et maladies professionnelles

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

10.2.4. Assurance « risques de guerre »

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

*