

TITRE 9 : CESSATION PROVISOIRE DE SERVICE

CHAPITRE 1 : ACCOMPLISSEMENT DES OBLIGATIONS MILITAIRES

La position « accomplissement des obligations militaires » est celle dans laquelle est placé, pour la durée de sa convocation, le personnel convoqué postérieurement à son entrée à Air France, pour accomplir les obligations du service national universel (appel de préparation à la défense ou appel sous les drapeaux), ou celles de la réserve opérationnelle militaire (activités réserve ou appel des réservistes).

a) Journée d'appel de préparation à la défense (avant l'âge de 18 ans)

Le personnel qui participe à l'appel de préparation à la défense sur son temps de travail est, pour la durée de la convocation, placé en situation de « congé exceptionnel ». Ses droits conventionnels sont maintenus ainsi que son salaire de base.

b) Appel sous les drapeaux

En cas de rétablissement de l'appel sous les drapeaux de jeunes français soumis aux obligations militaires, le personnel qui accomplit son service national n'a droit à aucune rémunération pendant la durée de ce service ; le temps passé au service national étant validé au titre de l'ancienneté à la Compagnie.

A sa libération, le personnel qui se présente dans le délai d'un mois est réintégré de plein droit à Air France, sous réserve de l'avis favorable du médecin du travail ; l'intéressé peut, le cas échéant, faire appel des conclusions de cet examen auprès de l'inspection du travail.

Le salarié est réintégré dans un emploi correspondant à son niveau de classement et de rémunération acquis au moment de son appel au service national.

En cas de maladie ou d'incapacité temporaire, la réintégration effective de l'intéressé peut être ajournée, sur sa demande, par décision de la Compagnie et dans les conditions fixées par celle-ci.

c) Activités réserve

Le personnel appelé à effectuer une période dans la réserve opérationnelle militaire sur son temps de travail, dans le cadre de la formation militaire initiale du réserviste (FMIR), d'un engagement à servir dans la réserve (ESR) ou au titre de l'obligation de disponibilité est, pour la durée de la convocation, placé en situation de « congé exceptionnel ».

Ses droits conventionnels sont maintenus et il bénéficie d'une indemnité égale à la différence entre sa rémunération de référence telle que précisée dans les conventions spécifiques d'entreprise et les éléments de la solde militaire perçue autres que ceux ayant un caractère de remboursement de frais.

d) Appel des réservistes

En cas de mise en œuvre de la procédure « appel des réservistes », il est fait application des dispositions prévues en b) pour l'appel sous les drapeaux.

CHAPITRE 2 : CONGÉ SANS SOLDE, DISPONIBILITE

En dehors des cas définis par la législation en vigueur, tels que :

- congé parental d'éducation,
- congé sabbatique,
- congé pour création d'entreprise,
- congé formation,
- etc.,

les personnels peuvent demander à bénéficier de congés sans solde ou de disponibilité, dans les cas et conditions précisés ci-après :

1. Disponibilité pour convenance personnelle d'une durée maximum de deux mois

- a)** Tout salarié, sans condition d'ancienneté, peut demander le bénéfice de cette disponibilité, qui est accordée sous réserve des nécessités du service.
- b)** La durée maximum de cette disponibilité est fixée à deux mois par année civile. Elle peut être fractionnée en trois périodes au plus au cours du même exercice, chacune d'elles ne pouvant être inférieure à une semaine.
- c)** Cette disponibilité est accordée par le responsable hiérarchique, dans les périodes qu'ils jugent les moins critiques, et en particulier en dehors de celles où des congés normaux ne peuvent être programmés (pointes d'activité).

Son attribution est subordonnée à la programmation préalable du congé annuel, qui doit être entièrement épuisé avant que ne débute cette disponibilité. L'ensemble des absences pour congés annuels et disponibilité doit être entièrement programmé dans l'exercice concerné et le positionnement éventuel du congé principal ne peut en aucun cas entraîner paiement des majorations pour congé pris en hiver ou en période de basse activité.

Pendant cette disponibilité, l'ancienneté à la Compagnie continue de courir. La période d'absence, dans la limite maximale des deux mois, est assimilée à une période d'activité, mais elle ne génère pas de droits au titre des régimes de retraite complémentaire.

Le bénéfice des activités sociales du CCE est maintenu.

Le salarié continue de bénéficier du dispositif d'acquisition (billets R) tel que prévu au Titre 14 « Achats de billets » de la présente convention.

En cas de maladie (ou accident) survenant pendant cette disponibilité, celle-ci continue à courir jusqu'au terme initialement fixé. Si à cette date, le salarié se trouve dans l'impossibilité de reprendre son service, il est placé en congé avec solde dans les conditions prévues par les dispositions en vigueur - sauf épuisement des droits.

2. Congé sans solde pour l'exercice d'un mandat parlementaire ou d'un mandat syndical permanent dans un organisme extérieur à la Compagnie

Un congé sans solde dont la durée n'est pas limitée est accordé de droit à tout salarié titulaire soit d'un mandat parlementaire, soit d'un mandat syndical permanent dans un organisme extérieur à la Compagnie. Ce congé ne donne pas lieu à validation au titre de l'ancienneté Compagnie.

A l'issue du mandat, la réintégration immédiate est de droit sous réserve du résultat favorable de la visite médicale.

3. Conditions générales

Dans les cas de disponibilité et de congé sans solde traités ci-dessus, le contrat de travail est simplement suspendu ; il reprend son plein et entier effet le jour de la reprise du travail.

Avant et après le congé sans solde, 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.

Ces dispositions ne s'appliquent pas au cas de disponibilité pour convenance personnelle prévu à l'article 1.

CHAPITRE 3 : DÉTACHEMENT

Le détachement est la position du personnel qui assure son service dans les conditions définies par le présent chapitre et dans les conventions d'entreprise spécifiques, auprès d'autres sociétés ou organismes présentant pour Air France un intérêt direct.

Le détachement a lieu après accord d'Air France, de l'organisme de détachement et de l'intéressé auquel toutes les conditions du détachement éventuel ont été précisées par écrit et

Convention Commune

notamment l'ensemble des modalités éventuellement définies par les conventions d'entreprise spécifiques.

Le salarié détaché est réintégré dans un emploi/fonction correspondant à son niveau de classement et de rémunération acquis précédemment, le temps passé en détachement étant validé au titre de l'ancienneté.

Les délégués du personnel de l'ancien organisme d'affectation du personnel détaché sont habilités à présenter à Air France toute demande ou observation concernant les conditions générales du détachement de l'intéressé.

CHAPITRE 4 : CONVENTION DE MUTATION GROUPE AIR FRANCE

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent de manière conservatoire et exclusivement aux salariés qui, à la date d'application de la présente convention, bénéficiaient d'une convention de mutation de groupe Air France.

Une convention de mutation Groupe Air France peut être proposée au salarié pour une durée indéterminée dans une entreprise du Groupe Air France ; ceci suppose l'accord de l'entreprise d'accueil sur la candidature concernée, de la Compagnie et du salarié.

Les conditions dans lesquelles peut intervenir une telle convention peuvent être précisées par les conventions d'entreprise spécifiques à chaque catégorie de personnel.

*