

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION

CHAPITRE 1 : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

1. Principes généraux

1.1. Structure de la rémunération

1.1.1. Tous personnels hors Cadres supérieurs (groupe 3) :

Le personnel de la Compagnie, à l'exception des Cadres supérieurs (groupe 3) dont la situation est précisée à l'article 1.1.2. ci-après, perçoit une rémunération se décomposant en un traitement mensuel, des primes générales et particulières.

La rémunération mensuelle est composée du traitement mensuel fixe auquel s'ajoutent, le cas échéant :

- des primes et indemnités mensuelles diverses ;
- des majorations liées à l'horaire et à la durée effective du travail.

Sont versées en sus de la rémunération mensuelle :

- une prime uniforme annuelle (PUA),
- une prime de fin d'année annuelle (PFA).

1.1.2. Cadres supérieurs (groupe 3) :

Le personnel Cadres supérieurs (groupe 3) perçoit une rémunération globale forfaitaire annuelle composée de 12 fois le salaire forfaitaire mensuel et d'une Prime de Fin d'Année ; cette rémunération est versée sous forme d'un traitement mensuel fixe et n'est pas indexée sur la valeur du point Air France.

Le traitement mensuel fixe est égal à un montant forfaitaire correspondant à 1/12 de la rémunération globale forfaitaire annuelle.

La Prime de Fin d'Année est égale à 100% du salaire forfaitaire mensuel moyen.

Convention Personnel au sol

Niveau de classement	Salaire forfaitaire mensuel		Rémunération globale forfaitaire annuelle	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi
C9	5446,15 €	8003,08 €	70 800 €	104 040 €
C8	4716,92 €	7541,54 €	61 320 €	98 040 €
C7	4135,38 €	6941,54 €	53 760 €	90 240 €

1.2. Durée du travail

La durée régulière du travail est fixée au Titre 3 « Régime du travail » de la présente convention.

1.3. Traitement mensuel fixe

Le traitement mensuel fixe (TMF) est égal (hors Cadres supérieurs) à la valeur du point Air France multiplié par le coefficient individuel de paiement affecté, pour le personnel des groupes A et B et C.T.E., d'une majoration d'ancienneté.

1.3.1. Valeur du point de référence Air France

La valeur du point de référence Air France est revalorisée par la Direction dans le cadre des dispositions issues de la négociation annuelle obligatoire.

Une valeur spécifique peut être fixée pour certains niveaux de Cadres.

1.3.2. Salaire horaire fixe

Le salaire horaire fixe est égal au quotient du traitement mensuel fixe par 151,6667; ce chiffre résulte de l'opération suivante :

$$\frac{35 \text{ heures/semaine} \times 52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}} = 151,6667 \text{ heures par mois}$$

1.3.3. Majoration d'ancienneté

La majoration d'ancienneté, attribuée au personnel des groupes A, B et C.T.E. en fonction des années de service à la Compagnie, est un pourcentage fixé conformément au tableau figurant ci-dessous. Ce pourcentage s'applique au coefficient individuel de paiement ainsi

Convention Personnel au sol

qu'à toutes primes ou éléments de rémunération directement liés au traitement mensuel fixe.

Majoration	Echelon	Ancienneté
Néant	1	Moins d'1 an
2,5 %	2	Après 1 an
5 %	3	Après 3 ans
7,5 %	4	Après 6 ans
10 %	5	Après 9 ans
12,5 %	6	Après 13 ans
15 %	7	Après 17 ans
17,5 %	8	Après 21 ans
20 %	9	Après 25 ans
22,5 %	10	Après 30 ans

1.3.4. Coefficient majorateur individuel résultant de l'intégration de la prime complémentaire (hors Cadres supérieurs - groupe 3)

L'intégration, conformément à l'accord cadre du 27 mars 1994, de la prime complémentaire dans le traitement mensuel le 1er janvier 1995, à hauteur de 1/13ème de son montant, se traduit par l'application d'un coefficient majorateur individuel au traitement mensuel fixe (coefficient dont le montant est égal à 1,0769). Ceci a pour effet de majorer l'ensemble des éléments de rémunération basé sur le traitement fixe (traitement de congé, prime de fin d'année, majorations horaires).

1.4. Paiement de la rémunération

Le paiement des rémunérations est effectué à terme échu, en principe au lieu d'affectation. Un acompte de quinzaine peut être versé au personnel du groupe A qui en fait la demande. Cet acompte représente approximativement la moitié du traitement mensuel fixe correspondant à l'horaire régulier. Les éléments variables (majorations pour heures supplémentaires, primes et indemnités liées à l'horaire de travail, etc.) sont payés le mois suivant.

2. Incidences de la durée et de l'horaire de travail

2.1. Majorations liées à l'horaire de travail

2.1.1. Majorations pour heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, c'est à dire celles accomplies au-delà de la durée légale du travail donnent droit aux majorations légales.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article 2.5.2. du chapitre 1 du Titre 3 « Régime du travail » de la présente convention, les heures supplémentaires effectuées sont normalement compensées ; il en résulte que seule la majoration doit être payée.

2.1.2. Majoration pour travail entre 22 heures et 6 heures et les jours fériés

Chaque heure de travail effectuée soit entre 22 heures et 6 heures, soit un jour férié, donne droit à une majoration de 100% du salaire horaire fixe du salarié. Cette majoration est également versée pour les heures de travail effectuées après 6 heures, si la prise de service a lieu avant minuit.

Une même heure de travail ne peut ouvrir droit qu'à une seule majoration, même si plusieurs raisons en justifient le versement (cas du travail entre 22 heures et 6 heures un jour férié).

2.1.3. Majoration pour travail le dimanche

Chaque heure de travail effectuée le dimanche donne droit à une majoration de 50% du salaire horaire fixe du salarié. Pour une même heure de travail, il ne peut y avoir cumul entre cette majoration et celle accordée en cas de travail de 22 heures à 6 heures ou un jour férié, cette dernière étant seule attribuée, le cas échéant.

2.1.4. Bénéficiaires des majorations

Le bénéfice des majorations visées aux articles 2.1.2. et 2.1.3. est normalement limité au personnel des groupes A, B et C.T.E. ; il peut toutefois, sur décision du responsable intéressé, être étendu à des personnels des groupes C.G.1, C.G.2 et C.G.3 qui, exceptionnellement assureraient de façon régulière un service de nuit, des jours fériés ou du dimanche.

2.2. Particularités

2.2.1. Journée de service continue

(Cf. chapitre 1 du Titre 3 « Régime du travail » de la présente convention).

En cas de journée de service continue, la coupure repas est payée à hauteur d'une demi-heure et donne lieu à l'attribution d'une indemnité de panier s'il y a lieu.

2.2.2. Travail des jours fériés

a) Travail en horaire régulier

Les heures de travail effectuées un jour férié en horaire régulier, c'est-à-dire un jour férié compris dans l'horaire normalement suivi par l'intéressé, donnent droit, en plus de la rémunération correspondant à l'horaire régulier, au versement :

- d'une indemnité de panier ou d'une indemnité d'absence de cantine, s'il y a lieu,
- de la majoration spéciale visée à l'article 2.1.2.,
- ainsi qu'à un nombre équivalent d'heures de repos payées devant être, après accord entre les chefs de service et les intéressés, ou bien accolées au congé annuel ou bien compensées dans les conditions fixées à l'article 2.5.2. du chapitre 1 du Titre 3 « Régime du travail » de la présente convention ; exceptionnellement, si le repos n'est pas pris en nature (non compensation), ces heures sont payées au taux horaire fixe de 100 %.

b) Travail en horaire exceptionnel

Les heures de travail effectuées un jour férié en horaire exceptionnel, c'est-à-dire un jour férié non compris dans l'horaire normalement suivi par l'intéressé, donnent droit, en plus de la rémunération correspondant à l'horaire régulier, au versement :

- d'une indemnité de panier ou d'une indemnité d'absence de cantine s'il y a lieu,
- de la majoration spéciale visée à l'article 2.1.2.,
- des majorations pour heures supplémentaires au taux de 50 % (au-delà de 35 heures),
- ainsi qu'à un nombre équivalent d'heures de repos payées (Cf. article 2.5.2. du chapitre 1 du Titre 3 « Régime du travail ») ; exceptionnellement, s'il n'est pas prévu de repos pris en nature (cas de non compensation), les heures supplémentaires visées ci-dessus sont payées au taux de 150 % (au-delà de 35 heures), les heures complémentaires éventuelles étant payées au taux de 100 %.

Convention Personnel au sol

Dans le cas particulier d'une vacation de travail située partiellement le lundi de Pâques, le lundi de Pentecôte ou le jeudi de l'Ascension, les dispositions suivantes s'appliquent :

- La vacation de travail située pour partie un de ces trois jours fériés fixes (cas par exemple d'une vacation commençant le dimanche soir et prenant fin dans la matinée du lundi de Pâques) ouvre droit exceptionnellement à un repos compensateur payé d'une durée égale à celle de la vacation totale de travail.
- Toutefois cette mesure ne s'applique pas dans le cas où par le jeu de deux vacations successives à cheval sur l'un de ces trois jours fériés, le salarié bénéficierait d'un repos compensateur d'une durée égale à celle d'une vacation de travail.

c) Chômage d'un jour férié

Le salaire global mensuel du salarié lui est, dans ce cas, maintenu.

Le personnel travaillant en horaire de roulement et dont le repos hebdomadaire coïncide avec le lundi de Pâques, le jeudi de l'Ascension ou le lundi de Pentecôte, bénéficie en compensation, d'un jour de repos payé à prendre obligatoirement en nature (lorsque les vacations du cycle sont d'amplitude différente, il y a lieu de retenir la durée moyenne des vacations du cycle pour déterminer la valeur du repos compensateur à accorder).

2.2.3. Travail du 1er mai

a) Travail en horaire régulier

Les heures de travail effectuées le 1er mai en horaire régulier ne donnent pas droit à compensation.

Ces heures donnent droit, en plus de la rémunération correspondant à l'horaire régulier :

- à la majoration spéciale visée à l'article 2.1.2.,
 - à une indemnité d'absence de cantine (pour le personnel qui ne peut bénéficier ce jour-là des prestations normales d'une cantine ou d'un repas gratuit fourni par la Compagnie),
 - à une majoration horaire égale au montant du salaire horaire fixe de l'intéressé ; à ce montant s'ajoute, s'il y a lieu, une fraction des éléments suivants :
 - . prime de langue,
 - . prime de tâches spéciales,
 - . prime d'insalubrité,
 - . prime d'intempéries en escale,
 - . indemnité d'outillage,
- à l'exclusion de toute autre prime ou indemnité.

b) Travail en horaire exceptionnel

Les heures de travail effectuées le 1er mai en horaire exceptionnel donnent droit à la rémunération définie à l'article 2.2.2. b). Il s'y ajoute la majoration horaire précisée à l'article 2.1.2.

c) Chômage du 1^{er} mai

Le traitement mensuel du salarié lui est, dans ce cas, maintenu.

3. Rémunération pendant le congé annuel ou le congé pour raison de santé

3.1. Rémunération de congé annuel

Pendant les congés annuels, les congés exceptionnels d'ordre familial prévus par la convention d'entreprise commune, ainsi que pendant les congés particuliers prévus au Titre 7 « Mutations » de la convention d'entreprise commune et les absences avec solde (autres que celles définies à l'article 3.2.), il est attribué un « traitement de congé ».

Le traitement de congé est constitué des éléments de rémunération que le salarié aurait perçus s'il avait continué à travailler pendant la période considérée sur la base de la durée régulière du travail, c'est-à-dire :

a) Le traitement mensuel fixe.

b) Éventuellement, les majorations liées à l'horaire de travail : pour en bénéficier, le salarié en congé doit, au cours des six mois calendrier précédant immédiatement son départ :

- soit avoir effectué des heures supplémentaires ayant donné lieu au paiement intégral ou à la seule perception des majorations prévues à l'article 2.1.1.
- soit avoir effectué des heures de travail ayant donné lieu à perception des majorations prévues aux articles 2.1.2. et 2.1.3.

Le salarié percevra alors, proportionnellement à la durée de son congé (exprimé en jours calendrier) la moyenne des sommes reçues à ces différents titres au cours des six mois précédents.

c) Éventuellement, des primes et indemnités suivant les modalités suivantes :

- les primes mensuelles fixes sont maintenues,
- les primes variables à paiement différé sont versées sur la base de la moyenne des sommes perçues pendant les six mois précédant le départ en congé,

Convention Personnel au sol

- les primes à paiement annuel sont maintenues mais, payées à leur échéance normale, elles n'interviennent pas directement dans le calcul du traitement de congé,
- la prime compensatrice du personnel des métiers du commissariat est attribuée au personnel bénéficiaire,
- l'indemnité provisoire de logement est maintenue sous réserve que la période pendant laquelle elle est due ne soit pas écoulée et que les dépenses correspondantes soient justifiées,
- l'aide au logement accordée dans le cadre de la mobilité est maintenue tant que les conditions d'attribution sont réunies,
- l'indemnité de transport est maintenue dans les conditions spécifiques à cette indemnité.

Pour le traitement des congés annuels, l'application de l'ensemble de ces dispositions ne peut en aucun cas être inférieure à celle du régime légal d'indemnisation des congés payés.

3.2. Rémunération pendant les congés avec solde pour raison de santé

3.2.1. Maintien du salaire au delà du délai de carence de la Sécurité Sociale

Pendant les congés avec solde pour raison de santé, la Compagnie assure le « maintien du salaire ».

Les termes « maintien du salaire » signifient, à l'exclusion de toute autre notion, qu'il y a versement par la Compagnie d'une indemnisation complémentaire aux indemnités versées par la Sécurité Sociale au titre, selon le cas, soit :

- de l'assurance maladie,
- de l'assurance invalidité,
- de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles,
- de l'assurance maternité.

« Le maintien du salaire » est donc réalisé sur paie sous déduction des indemnités ou prestations que le salarié doit recevoir, ou a reçu, de la Sécurité Sociale.

Lorsque la Sécurité Sociale ne verse aucune indemnité, la Compagnie ne verse pas d'indemnisation complémentaire. Elle peut toutefois et de façon exceptionnelle et individuelle apporter des aménagements à cette règle après utilisation, et épuisement, à la diligence du salarié (ou de son représentant, tuteur, curateur etc.), des voies de recours à l'égard des organismes de Sécurité Sociale concernés.

Lorsqu'un salarié a droit à un congé avec solde pour maladie non imputable au service ou maternité, la rémunération qu'il reçoit est égale au traitement de congé prévu à l'article 3.1.

Convention Personnel au sol

Lorsqu'un salarié a droit à un congé avec solde pour incapacité temporaire résultant d'un accident du travail, accident de trajet, d'une maladie professionnelle ou imputable au service, la rémunération qu'il reçoit est égale au traitement de congé prévu à l'article 3.1.

Les indemnités de repas et la prise en charge du découcher (réelle ou forfaitaire) sont maintenues le cas échéant, tant que l'intéressé demeure en déplacement, sauf dans le cas où il est hospitalisé aux frais de la Compagnie.

L'indemnité provisoire de logement et l'aide au logement accordées dans le cadre de la mobilité sont maintenues sous les mêmes réserves et conditions que celles prévues ci-dessus à l'article 3.1. c).

3.2.2. Justification et contrôle

Le versement des indemnités visées au présent article est subordonné :

- à la justification par le salarié du motif médical de l'arrêt, dans les 48 h suivant son arrêt de travail,
- à la production par le salarié des avis de versement de prestations émis par la Sécurité Sociale, ainsi que de tous autres documents de nature à préciser sa position au regard de cet organisme.

Si ces exigences ne sont pas satisfaites, la Compagnie sera fondée à ne verser aucune indemnité, ou à mettre fin à celle-ci, et sans rappel possible.

Par ailleurs, la Compagnie pourra faire procéder au contrôle de la réalité de l'arrêt, de ses justifications ou de l'état de santé des salariés en arrêt, par le médecin de son choix.

Si le salarié refuse de se soumettre au contrôle, s'y soustrait, ou le rend impossible (par exemple en ne notifiant pas en temps voulu au service du personnel son adresse, en changeant de résidence, ou en n'indiquant pas le code d'accès à son appartement pour les immeubles collectifs etc.), la Compagnie n'aura pas à verser d'indemnité, ou mettra fin à celle-ci, et ceci sans rappel possible. La production a posteriori de justifications, attestations, certificats ou de tous autres éléments à effet rétroactif sera considérée comme sans valeur et de nul effet.

3.2.3. Les arrêts ouvrant droit à une indemnité complémentaire par la Compagnie

3.2.3.1. Ancienneté

Pour bénéficier des avantages exposés ci-après, le décompte de l'ancienneté retenue est celui défini au chapitre 2 du Titre 2 « Emploi » de la présente convention.

3.2.3.2. Durée maximale d'indemnité et calendrier

Les durées maximales d'indemnité prévues au présent chapitre s'apprécient par année civile.

Convention Personnel au sol

Toutefois la durée totale d'indemnisation par la Compagnie d'un même arrêt ne peut dépasser celle admise en fonction de l'ancienneté pour une année civile.

3.2.3.3. Maladie non professionnelle

En cas d'arrêt pour maladie non professionnelle, la Compagnie assure le maintien du salaire (tel que défini à l'article 3.2.1.) en fonction de l'ancienneté pendant les durées maximales suivantes :

- moins d'un an d'ancienneté : pas de maintien du salaire ; la Compagnie peut toutefois déroger à cette règle, dans la limite de 180 jours, à titre individuel, après avis du médecin qu'elle aura désigné.
- de 1 an à 3 ans d'ancienneté : maintien du salaire pendant 90 jours ; la Compagnie peut toutefois augmenter cette durée dans la limite de 180 jours, à titre individuel après avis du médecin qu'elle aura désigné.
- à partir de 3 ans d'ancienneté : maintien du salaire dans la limite de 180 jours.

3.2.3.4. Accidents du travail, maladie professionnelle, maladie imputable au service

a) *En cas d'arrêt pour accident du travail ou de maladie professionnelle, la Compagnie assure le maintien du salaire (tel que défini à l'article 3.2.1.), pendant les durées maximales suivantes :*

- moins de trois mois d'ancienneté : pas de maintien du salaire ; la Compagnie peut toutefois déroger à cette règle dans la limite de 180 jours, à titre individuel, après avis du médecin qu'elle aura désigné.
- de trois mois à 2 ans d'ancienneté : maintien du salaire pendant 90 jours ; la Compagnie peut toutefois déroger à cette règle dans la limite de 180 jours, à titre individuel, après avis du médecin qu'elle aura désigné.
- de 2 ans à 3 ans d'ancienneté : maintien du salaire pendant 180 jours.
- à partir de 3 ans d'ancienneté : maintien du salaire pendant 365 jours.

b) Cas particulier de l'arrêt consécutif à une rechute après épuisement des droits ⁽¹⁾ :

Dans le cas d'une rechute consécutive à un accident du travail, à une maladie professionnelle ou à une maladie imputable au service après épuisement des droits, il est fait application du maintien du salaire pour une période ne pouvant excéder 180 jours (délai nécessaire à l'ouverture des droits à indemnisation prévoyance). ⁽¹⁾

Le cumul des arrêts maladie et des rechutes d'accident du travail ne pourra être supérieur à ce plafond de 180 jours.

c) Cas particulier de l'arrêt consécutif à un accident de trajet

L'accident de trajet n'est pas, par nature, un accident du travail, en effet il intervient dans une situation où l'employeur n'exerce pas son pouvoir d'organisation et de contrôle.

Toutefois il est considéré comme accident du travail par la Sécurité Sociale afin de générer des effets indemnitaires identiques.

L'arrêt faisant suite à un accident de trajet ouvre droit au maintien du salaire tel que défini à l'article 3.2.1. pendant les durées maximales telles que précisées en a).

d) Cas particulier de l'arrêt consécutif à une maladie imputable au service

En cas de maladie ne relevant pas de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, mais reconnue comme imputable au service par le médecin désigné par la Compagnie, l'arrêt ouvre droit au maintien du salaire tel que défini à l'article 3.2.1. pour les durées maximales précisées en a).

3.2.3.5. Arrêts pour congé maternité et congé d'adoption

Les salariés bénéficient des congés pour maternité et d'adoption tels que précisés et définis par le Code du travail.

La durée du congé maternité est fixée à quatre mois pour le premier ou le deuxième enfant. Au delà ou en cas de naissances multiples, les dispositions légales sont appliquées.

La Compagnie assure le maintien du salaire (tel que défini à l'article 3.2.1), aux salariés ayant une année d'ancienneté à la date présumée de l'accouchement ou de celle de l'arrivée au foyer de l'enfant en vue de l'adoption.

La Compagnie se réserve toutefois la possibilité de réduire cette exigence d'une année d'ancienneté à six mois, à titre exceptionnel et à la demande du responsable de l'établissement, ou de l'organisme, après enquête sociale et avis de la Direction des Ressources Humaines.

⁽¹⁾ ou rechute durant laquelle intervient l'épuisement des droits

3.2.3.6. Cures thermales

Le temps nécessaire aux cures thermales, y compris les délais de route, s'impute sur la durée des congés payés.

Toutefois en cas de cure reconnue comme nécessaire par la Sécurité Sociale, le salarié peut s'absenter, sur son temps de congés payés, pour effectuer cette cure à une période différente de celle programmée dans le plan de congés du service. L'usage de cette possibilité demeure cependant soumis à l'accord du responsable de service.

Lorsque la cure thermale fait l'objet d'un arrêt maladie, et que celui-ci est indemnisé au titre de la maladie par la Sécurité Sociale, la Compagnie assure le maintien du salaire suivant les mêmes règles et dans les mêmes conditions que pour l'arrêt maladie visé à l'article 3.2.3.3. ci-dessus.

Lorsque la cure thermale n'est pas indemnisée au titre de la maladie par la Sécurité Sociale, elle peut éventuellement ouvrir droit à un congé pour cure sans maintien de salaire. La décision d'attribuer ou non le congé pour cure sans maintien de salaire appartient au responsable de l'établissement ou de l'organisme.

3.2.4. Particularité de l'arrêt à temps partiel pour raisons médicales justifiées

Il peut arriver que, pour des raisons médicales l'arrêt d'activité ne soit que partiel (le plus souvent reprise à temps partiel).

Dans cette circonstance, la Compagnie considère, sous réserve qu'il y ait indemnisation par la Sécurité Sociale qu'il s'agit d'un arrêt pour raisons médicales à temps partiel soumis aux mêmes règles, mêmes conditions et avec les mêmes conséquences que celles notées ci-dessus aux articles 3.2.3.3, 3.2.3.4, 3.2.3.5 pour état pathologique allongeant le congé maternité et 3.2.3.6 (al.3.).

L'indemnisation versée par la Compagnie est dans ce cas corrigée :

- d'une part, par la prise en compte du coefficient d'emploi à temps partiel,
- d'autre part, de telle manière que l'indemnisation versée, ajoutée aux prestations de la Sécurité Sociale et à la rémunération de l'activité partiellement assurée ne conduise pas à dépasser 100 % du salaire de base temps plein.

3.2.5. Indemnisation des salariés en congé avec solde pour raison de santé pendant le délai de carence de la Sécurité Sociale

Dans les conditions fixées par la Compagnie pour l'ouverture du droit à indemnisation, le maintien de la rémunération durant le délai de carence de la Sécurité Sociale est limité à 2 arrêts par exercice calendrier.

Convention Personnel au sol

A partir du 3^{ème} arrêt, la rémunération ne sera assurée qu'à compter du quatrième jour d'absence et dans la limite du droit à congé avec solde. Pour l'application de cette disposition, il n'est pas tenu compte des arrêts donnant lieu à hospitalisation ou prescrits pour maternité ou accident du travail.

3.3. Extensions du traitement de congé

Le traitement de congé est utilisé comme référence dans de nombreux cas : il sert notamment de base au calcul des indemnités suivantes :

- indemnité de congé non pris et de majorations de congé basse activité non prises en nature,
- indemnité compensatrice de préavis (délai congé) non travaillé,
- indemnité de licenciement,
- indemnité différentielle allouée aux personnels effectuant une période d'instruction militaire obligatoire ou appelés sous les drapeaux.

Le montant de ces diverses indemnités est calculé sur la base du traitement de congé défini ci-dessus à l'article 3.1. ⁽¹⁾, majoré le cas échéant d'une somme correspondant à la prise en compte des primes uniforme annuelle et de fin d'année (sur la base de 1/12^{ème} par mois de traitement de congé).

Il y a lieu, toutefois, de tenir compte, dans chaque cas, des observations ou exceptions précisées ci-après.

3.3.1. Indemnité de congé non pris

a) Le traitement servant de base à cette indemnité est le traitement de congé ⁽¹⁾:

- majoré le cas échéant, comme il est dit ci-dessus, d'une somme correspondant aux primes uniforme annuelle et de fin d'année.

Les jours de congé qui donnent lieu au versement d'une indemnité sont considérés comme temps de présence et s'ajoutent à la période prise en compte pour l'attribution des dites primes,

- diminué éventuellement de l'indemnité provisoire de logement ou de l'aide au logement.

Pour le traitement des congés annuels, l'application de l'ensemble de ces dispositions ne peut en aucun cas être inférieure à celle du régime légal d'indemnisation des congés payés.

⁽¹⁾ La prime compensatrice du personnel des métiers du commissariat étant toutefois exclue.

Convention Personnel au sol

b) Lorsque l'indemnité de congé non pris est versée en compensation de majorations de congé de basse activité non prises en nature, le traitement servant de référence est le traitement de congé :

- compte non tenu d'une majoration correspondant aux primes annuelles,
- diminué de toutes les indemnités normalement incluses dans le traitement de congé.

3.3.2. Indemnité compensatrice de préavis non travaillé

Les dispositions relatives à l'indemnité compensatrice de préavis non travaillé sont traitées à l'article 3.3. du chapitre 4 du Titre 2 « Emploi » de la présente convention.

3.3.3. Indemnité de licenciement

Les dispositions relatives à l'indemnité de licenciement sont traitées à l'article 3.4. du chapitre 4 du Titre 2 « Emploi » de la présente convention.

3.3.4. Indemnité différentielle allouée aux salariés effectuant une période de réserve opérationnelle

Le traitement servant de base à cette indemnité est le traitement de congé ⁽¹⁾, non majoré d'une somme correspondant aux primes uniforme annuelle et de fin d'année, déduction faite des différents éléments de la solde militaire perçue autres que ceux ayant un caractère de remboursement de frais.

4. Primes uniforme annuelle et de fin d'année

4.1. Conditions d'attribution

Les primes uniforme annuelle et de fin d'année sont versées intégralement aux personnels en service pendant la période de référence :

- 1^{er} janvier/31 décembre de chaque année et n'ayant eu, au cours de cette période, aucune interruption de service non rémunérée.

⁽¹⁾ La prime compensatrice du personnel des métiers du commissariat étant toutefois exclue.

Convention Personnel au sol

Elles sont maintenues :

- en cas d'absence avec solde totale ou partielle notamment durant les périodes de rappel sous les drapeaux,
- en cas de travail à temps partiel thérapeutique tant que ce travail est rémunéré plein salaire, ou au prorata du taux d'activité si les intéressés ne bénéficient pas du régime de prévoyance.

Elles sont versées au prorata de leur temps de service effectif (ou considéré comme tel) aux personnels qui, au cours de la période de référence définie ci-dessus :

- a)** ont été réengagés ou rengagés par la Compagnie ;
- b)** ont repris leur service à l'expiration d'une interruption de service sans solde (service national, disponibilité, détachement, congé sans solde) ;
- c)** ont eu une ou plusieurs interruptions de service sans solde ;
- d)** ont cessé provisoirement leur service pour mise en disponibilité, détachement, service national (cas des anciens apprentis), congé sans solde, convention de mutation groupe Air France ;
- e)** ont cessé définitivement leur service pour quelque motif que ce soit ;
- f)** ont exercé leur activité à temps partiel ;
- g)** en cas de travail à temps partiel thérapeutique et rémunéré au prorata de leur taux d'activité, lorsque les intéressés bénéficient par ailleurs du régime de prévoyance.

4.2. Montant

- a)** Le montant de la prime uniforme annuelle est déterminé par la Direction dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.
- b)** Le montant de la prime de fin d'année est, pour le personnel hors Cadres groupe 3, égal au traitement mensuel fixe. Ces éléments sont retenus pour leur valeur au coefficient et éventuellement échelon atteints :
 - au 1^{er} décembre de l'année de référence pour les personnels demeurant en activité,
 - au 1^{er} du mois de la cessation de service pour les salariés pour lesquels un solde de tout compte est établi en cours d'année.

4.3. Modalités de versement de la prime uniforme annuelle (PUA)

4.3.1. Dates de versement

Un acompte sur la PUA est versé le 30 juin de chaque année ; il est calculé sur la base des barèmes en vigueur.

En fin d'année, ou à la cessation de service, le versement est régularisé, s'il y a lieu, sur la base du montant en vigueur au 1^{er} décembre ou au 1^{er} du mois du départ ; la différence entre le montant définitif de la prime et l'acompte versé le 30 juin est régularisée avec la paie de décembre ou de liquidation.

4.3.2. Décompte prorata temporis

L'acompte et la régularisation de fin d'année sont décomptés au prorata du temps de service effectif au cours de la période d'acquisition des droits, du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année civile en cours.

4.3.3. Régularisation annuelle

La régularisation de la PUA en fin d'année est normalement effectuée par versement aux intéressés de la différence entre le montant atteint au 1^{er} décembre et l'acompte versé le 30 juin.

En cas de suppression de l'abattement pour les salariés âgés de moins de 18 ans (cf. ci-après à l'article 7.1.) entre le 30 juin et le 1^{er} décembre, la PUA est automatiquement régularisée en fin d'année civile, sur la base de la situation du salarié au 1^{er} décembre (ou au 1^{er} du mois de la cessation de service).

4.4. Modalités de versement de la prime de fin d'année (PFA)

La prime de fin d'année est versée, pour les personnels en service (à l'exception des Cadres supérieurs) jusqu'à la fin de l'année, sur la paie de décembre avec la régularisation de l'acompte systématique qui est versé à partir du 15 décembre.

La prime de fin d'année est payée avec la paie de liquidation pour les salariés :

- qui cessent provisoirement leur activité pour mise en disponibilité, détachement, service national (cas des anciens apprentis), congé sans solde, convention de mutation groupe Air France,
- qui cessent définitivement leur activité pour quelque motif que ce soit.

Les Cadres supérieurs perçoivent chaque mois 1/12^{ème} de la PFA inclus dans le traitement mensuel fixe.

A la demande du cadre supérieur, la PFA peut être versée avec la paie de décembre, dans ce cas le TMF est réduit à due proportion.

5. Autres primes

5.1. Types de primes

On distingue, compte tenu de leur périodicité de paiement, quatre sortes de primes :

5.1.1. Primes mensuelles fixes

Ces primes sont payées au mois en même temps que le traitement mensuel fixe.

a) Les primes non liées à l'emploi

- les primes personnelles mensuelles
- les primes provisoires de présence

b) Les primes liées à l'emploi

- les primes de non-accident des chauffeurs
- les primes de langue
- la prime de maniement de fonds au taux 2
- les primes de tâches spéciales :
 - . travaux de frappe en langue anglaise ou dans une autre langue le cas échéant
 - . conduite de véhicule à titre exceptionnel
 - . chefs chauffeurs

5.1.2. Primes variables à paiement différé

Ces primes sont payées avec un mois de décalage du fait qu'un élément au moins du calcul de leur montant n'est connu que le mois suivant (primes principalement liées à l'horaire).

a) Les primes non liées à l'emploi

- les primes de décalage de repas,

b) Les primes liées à l'emploi

- les primes d'insalubrité
- la prime d'intempéries en escale

Convention Personnel au sol

- la prime d'instruction
- la prime de maniement de fonds au taux 1
- la prime sur objectifs de ventes
- la prime de ventes
- la prime ponctuelle d'intervention activité moteur

5.1.3. Primes occasionnelles

a) Les primes non liées à l'emploi

- la prime forfaitaire d'éloignement
- les gratifications exceptionnelles

b) Les primes liées à l'emploi

- la prime de vol du Personnel au Sol
- la prime compensatrice du personnel des métiers du commissariat

5.1.4. Les primes à paiement annuel

- la prime uniforme annuelle
- la prime de fin d'année

Les montants, conditions et modalités d'attribution sont traités à l'article 4 du présent chapitre.

5.2. Modalités d'attribution

5.2.1. Congés et absences avec solde

(cf. article 3.1. du présent chapitre).

5.2.2. Travail à temps partiel thérapeutique

- a)** Le travail à temps partiel thérapeutique payé plein temps ne donne pas lieu à réduction des primes.
- b)** En cas de travail à temps partiel thérapeutique donnant lieu au paiement d'un salaire au prorata du temps d'activité,
 - les primes mensuelles fixes sont réglées au prorata du temps d'activité,
 - les primes variables à paiement différé ne sont réglées que pour les heures de travail effectif,
 - les primes annuelles (PFA, PUA) sont versées selon les dispositions de l'article 4.1.

5.2.3. Dispositions particulières

En cas d'absence sans solde, de prise ou de cessation de service en cours de mois, ou de mutation d'une zone à une autre, lorsqu'une prime est payée dans l'une et non dans l'autre :

- les primes mensuelles fixes subissent les mêmes abattements que le traitement fixe,
- les primes variables à paiement différé ne sont pas réglées au titre des périodes d'absences sans solde,
- les primes annuelles sont versées au prorata du temps de service effectif (cf. article 4.1.).

5.3. Montant et conditions d'attribution

A l'exception des primes à paiement annuel et de la prime forfaitaire d'éloignement, le champ d'application, le montant et les conditions d'attribution des primes sont précisés soit en annexe de la présente convention soit par note de Direction.

L'attribution d'une prime dans le cadre des dispositions applicables au Personnel au Sol ne saurait avoir un caractère définitif. La prime accordée cesse d'être versée dès lors que les conditions d'attribution ne sont plus remplies, sans donner lieu à compensation sous quelque forme que ce soit.

6. Indemnités

6.1. Types d'indemnités

6.1.1. Indemnités de remboursement de frais de repas

- l'indemnité de panier
- l'indemnité compensatrice d'absence de cantine

6.1.2. Indemnités de remboursement de frais de transport

- l'indemnité de transport – Déplacements service
- l'indemnité de transport – Déplacements service des attachés commerciaux
- l'indemnité de transport – Domicile/Lieu de travail (Transport en commun)
- l'indemnité de transport – Domicile/Lieu de travail (Voiture individuelle)

6.1.3. Autres indemnités

Convention Personnel au sol

- l'indemnité de démarchage
- l'indemnité de représentation
- l'indemnité d'outillage
- l'indemnité d'outillage des dessinateurs
- l'indemnité de blanchissage
- les indemnités spéciales

6.2. Modalités d'attribution

6.2.1. *Congés et absences avec solde*

(cf. article 3.1. de la présente convention).

6.2.2. *Autres absences avec solde*

Pendant les absences avec solde autres que celles mentionnées à l'article 3.1., l'indemnité provisoire de logement et l'aide au logement (cf. Titre 7 « Mutations » de la convention d'entreprise commune) sont maintenues dans les conditions indiquées à l'article 3.2.

L'indemnisation des frais de déplacement (cf. Titre 8 « Déplacements » de la convention d'entreprise commune) est maintenue, le cas échéant, tant que le salarié demeure en mission, sauf dans le cas où il est hospitalisé aux frais de la Compagnie.

Les autres indemnités subissent les mêmes abattements qu'en cas d'absence sans solde (cf. ci-après 6.2.5.).

6.2.3. *Travail à temps partiel thérapeutique*

6.2.3.1. *Plein salaire*

Le travail à temps partiel thérapeutique payé plein salaire ne peut être cause de réduction du montant des indemnités lorsque les conditions d'attribution sont remplies. Les indemnités de transport sont maintenues dans les conditions prévues.

6.2.3.2. *Salaire au prorata du temps d'activité*

En cas de travail à temps partiel thérapeutique donnant lieu au paiement du salaire au prorata du temps d'activité, les indemnités mensuelles sont réglées au prorata du temps d'activité, à l'exception de l'indemnité provisoire de logement ou de l'aide au logement qui ne subissent pas d'abattement.

Les indemnités de transport sont maintenues dans les conditions prévues.

Les autres indemnités sont versées dans la mesure où les conditions d'attribution sont remplies.

6.2.4. Déplacements

Pendant les déplacements pour raison de service, les indemnités sont versées si les conditions sont remplies.

Les indemnités subissent les mêmes abattements qu'en cas d'absence sans solde (cf. article 6.2.5. ci-après).

6.2.5. Absences sans solde

En cas d'absence sans solde, les indemnités liées à l'horaire de travail ne sont pas réglées. Les autres indemnités, mises à part l'indemnité provisoire de logement et l'aide au logement (cf. Titre 7 « Mutations » de la convention d'entreprise commune), subissent un abattement de 1/30^{ème} par journée d'absence suivant la règle dite "du 30^{ème}", à l'exception des indemnités de remboursement de frais de transport pour lesquelles les conditions d'attribution prévues sont toujours applicables.

6.3. Montant et conditions d'attribution

A l'exception des indemnités basées sur le traitement de congé, le champ d'application, le montant et les conditions d'attribution des indemnités sont précisés en annexe de la présente convention ou par notes de Direction.

L'attribution d'une indemnité dans le cadre des dispositions applicables au Personnel au Sol ne saurait avoir un caractère définitif. L'indemnité accordée cesse d'être versée dès lors que les conditions d'attribution ne sont plus remplies, sans donner lieu à compensation sous quelque forme que ce soit.

7. Autres dispositions

7.1. Jeunes agents et ouvriers

On appelle jeunes agents ou jeunes ouvriers, les salariés de moins de 18 ans révolus.

Le traitement mensuel fixe de cette catégorie de personnel est soumis à un abattement de 10 %, de 16 ans révolus à 18 ans, par rapport au salaire de l'adulte de même qualification professionnelle. Cet abattement s'applique également à tous les éléments de la rémunération liés au traitement fixe (prime uniforme annuelle, prime de fin d'année). Tous les autres éléments de la rémunération ne subissent aucun abattement du fait de l'âge.

Cet abattement est supprimé :

- le 1er du mois du 18ème anniversaire (quelle que soit la date dans le mois),

- pour les jeunes agents et ouvriers justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent. Il est entendu que ces six mois de pratique professionnelle pourront avoir été acquis en dehors de la Compagnie.

7.2. Situation de « Faisant Fonction »

Les dispositions relatives à la situation de « Faisant Fonction » sont traitées en application de la Convention Collective Nationale du Transport Aérien (article « Remplacement Provisoire »).

Une notification écrite est adressée au salarié.

7.3. Points additionnels

7.3.1. Attribution des points additionnels

Les emplois sont positionnés sur un ou plusieurs niveaux de classement auxquels correspondent des coefficients minimum et maximum de rémunération.

Toutefois, dans le cadre des dispositions de l'article 2.2 du chapitre 3 du Titre 2 « Emploi » de la présente convention, certains salariés, dont le coefficient individuel de rémunération est égal au coefficient maximum du niveau de classement de leur emploi, peuvent bénéficier de points additionnels.

Ajoutés au coefficient individuel de rémunération des bénéficiaires, ils forment un coefficient personnel se substituant au précédent pour le calcul de la rémunération de base.

Les points additionnels ont donc une incidence sur tous les éléments de paie hiérarchisés tels que :

- traitement mensuel fixe,
- prime de fin d'année,
- heures supplémentaires, majorations prévues aux articles 2.1.2. et 2.1.3.

Les majorations d'ancienneté pour les personnels des groupes A, B et C.T.E. s'appliquent à ces points additionnels. Ces derniers sont également pris en compte dans le calcul des cotisations et des pensions de retraite.

La décision d'attribution des points additionnels relève de la Direction des Ressources Humaines.

7.3.2. Suppression des points additionnels

Convention Personnel au sol

Les points additionnels sont supprimés pour tout ou partie et intégrés dans le coefficient individuel de rémunération du salarié quand les conditions énumérées à l'article 7.3.1. ne sont plus remplies (promotion, changement d'amplitude de la plage de classement, ...).

7.4. Traitement en cas de changement d'emploi

7.4.1. Pour inaptitude physique

Si un salarié est reclassé, il est :

- chaque fois que le niveau de classement du nouvel emploi le permet, reclassé au coefficient individuel de rémunération acquis antérieurement,
- dans le cas contraire, reclassé au coefficient maximum du niveau de classement correspondant au nouvel emploi. L'intéressé conserve malgré tout son ancien coefficient individuel de rémunération, ce qui lui assure le maintien de son ancienne rémunération ; cette disposition est toutefois limitée aux périodes précisées par note de Direction.

7.4.2. Après rétrogradation

Si un salarié est rétrogradé (cf. Règlement Intérieur), il est automatiquement rémunéré sur la base du coefficient (tenant compte éventuellement de points additionnels) qui lui est attribué à partir de la date d'effet du reclassement, telle qu'elle est fixée au Règlement Intérieur.

7.4.3. Après reclassement pour insuffisance professionnelle

Si un salarié est reclassé pour insuffisance professionnelle, il est :

- chaque fois que le niveau de classement du nouvel emploi le permet, reclassé à égalité de coefficient ;
- dans le cas contraire, reclassé au coefficient de rémunération individuel du nouvel emploi le plus proche du coefficient occupé avant le reclassement, étant entendu qu'en aucun cas le nouveau coefficient ne pourra être supérieur à l'ancien.

7.4.4. Changement d'emploi pour tous autres motifs - Reclassement

Dans le cas où un salarié, pour un motif autre que ceux énumérés ci-dessus, fait l'objet d'un reclassement, le coefficient individuel de rémunération qui lui était attribué, au titre de son ancien emploi, peut ne pas être retenu dans le cadre de son nouvel emploi ;

- a) Si le coefficient d'origine est inférieur au coefficient minimum du niveau de classement correspondant au nouvel emploi, c'est à ce coefficient minimum que sera effectué le reclassement.

- b) Dans les autres cas, il est fait application des dispositions prévues ci-dessus à l'article 7.4.1. pour le reclassement consécutif à l'inaptitude physique.

8. Rémunération du personnel affecté dans les DOM

8.1. Dispositions générales

Les dispositions de la présente convention sont applicables au personnel engagé en France métropolitaine et affecté dans les Départements d'Outre-Mer, ainsi qu'au personnel engagé et affecté dans les Départements d'Outre-Mer, sous réserve de ce qui est précisé ci-après.

Le personnel affecté dans les Départements d'Outre-Mer bénéficie d'une majoration de 24% applicable :

- au traitement mensuel fixe,
- à la prime de fin d'année,
- à l'indemnité de changement de résidence, à l'exclusion de toute autre prime ou indemnité.

Il perçoit les autres éléments de rémunération qu'il toucherait s'il était affecté en métropole, dans les mêmes conditions.

8.2. Dispositions applicables au personnel muté entre la France métropolitaine et les Départements d'Outre-Mer

8.2.1. Prime Forfaitaire d'Eloignement

8.2.1.1. Bénéficiaires

Les personnels engagés en France métropolitaine et mutés dans les Départements d'Outre-Mer et vice-versa, relevant du principe de mobilité bénéficient, en sus des dispositions prévues à l'article ci-dessus, d'une prime forfaitaire d'éloignement.

8.2.1.2. Calcul du montant

- 11 mois de salaire de base pour le salarié, (majoré d'un mois pour les personnels des Groupes A, B et C.T.E.).
- 1 mois de salaire de base pour le conjoint accompagnant le salarié muté (le mot « conjoint » est à prendre au sens défini par le Titre 7 « Mutations » de la Convention d'entreprise commune),
- 1 mois de salaire de base par enfant à charge accompagnant le salarié muté.

Toutefois, la majoration pour enfant est limitée, quel qu'en soit le nombre, à quatre mois de salaire.

Convention Personnel au sol

Par salaire de base, il faut entendre le produit du coefficient de rémunération propre à chaque salarié (majoré, pour les personnels des groupes A, B et C.T.E., de la majoration d'ancienneté) par la valeur du point Air France au taux en vigueur au lieu d'affectation auquel est appliqué le coefficient majorateur individuel de 1,0769 ; le coefficient de rémunération pris en compte est plafonné au coefficient défini par note de Direction.

La prime forfaitaire d'éloignement peut être actualisée en cours d'affectation en fonction :

- d'une évolution de la situation familiale du salarié,
- d'une augmentation de la valeur du point Air France,
- d'un acte de carrière.

8.2.1.3. Modalités de versement

La prime forfaitaire d'éloignement est versée trimestriellement à terme échu, fin février, fin mai, fin août et fin novembre de chaque année. Les trimestres complets correspondent à 1/16^{ème}, les mois isolés à 1/48^{ème} et les jours à 1/1440^{ème} du montant de la prime. L'échelon pris en considération est celui atteint par l'intéressé s'il appartient aux groupes A et B et CTE.

Le salarié muté, qui renonce au principe de mobilité avant la fin de la période prévue, perçoit la prime d'éloignement proportionnellement à la durée de son séjour. Il en va de même pour le salarié dont le séjour est prolongé à l'initiative de la Compagnie, au-delà de la quatrième année sans toutefois excéder 5 ans. Le versement des périodes supplémentaires étant calculé aux mêmes échéances et à l'aide des mêmes fractions que celles applicables au cours des 4 premières années.

8.2.2. Traitement de congé

8.2.2.1. Traitement pendant le congé payé

Les personnels mutés dans les Départements d'Outre-Mer ont droit pendant leur congé à la totalité de leurs émoluments de présence, comprenant la majoration prévue à l'article 8.1. et les primes dans les conditions de l'article 3.1. Les personnels en congé de fin de séjour (cf. chapitre 3 du Titre 5 « Mutations » de la présente convention) restent affectés dans les Départements d'Outre-Mer jusqu'au dernier jour où ils bénéficient de leur congé (y compris les délais de route).

8.2.2.2. Traitement pendant les congés de maladie avec solde

Le salarié muté dans les Départements d'Outre-Mer qui tombe malade, sur place ou à l'occasion d'un séjour en France métropolitaine, et bénéficie à ce titre d'un congé de maladie avec solde, perçoit la rémunération de congé maladie visée à l'article 3.2 sur la base du traitement DOM.

Convention Personnel au sol

Il est précisé que le salarié muté dans les Départements d'Outre-Mer ayant moins d'un an d'ancienneté, est exceptionnellement assimilé, pour bénéficier d'un congé de maladie avec solde, au personnel qui a plus d'un an et moins de 3 ans d'ancienneté.

Toutefois, lorsque le salarié malade séjourne en métropole, la rémunération de congé ne lui est maintenue que dans la limite d'une période maximum de trois mois à compter du début de la maladie. Si au delà de cette période, le salarié demeure malade et absent de son lieu d'affectation, sa situation sera examinée par la Direction des Ressources Humaines. Le traitement qui lui sera maintenu sera au moins égal à celui qui aurait été le sien s'il était en service au Siège Social, augmenté le cas échéant des prestations familiales prévues par la Sécurité Sociale au taux de la région parisienne.

8.2.3. Autres dispositions

a) Les personnels mutés entre la métropole et les Départements d'Outre-Mer (et vice versa) dans le cadre de la mobilité bénéficient d'autres dispositions précisées dans le Titre 5 de la présente convention et dans le Titre 7 « Mutations » de la Convention d'entreprise commune.

b) Indemnité de scolarité

Par ailleurs, pour chaque enfant qui est scolarisé en France métropolitaine, est versée une indemnité mensuelle de scolarité dont le montant est déterminé par la Direction des Ressources Humaines.

CHAPITRE 2 : RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS MUTÉS A L'ÉTRANGER ET DANS LES TERRITOIRES ET PAYS D'OUTRE-MER

1. Principes généraux

1.1. Mode de rémunération

Le personnel muté à l'étranger et dans les TOM et POM perçoit une rémunération mensuelle, comprenant deux parties :

- l'une, appelée « part locale », est versée en monnaie locale dans le pays d'affectation,
- l'autre, appelée « part française », est versée en euros en France.

1.2. Structure de la rémunération

Elle est basée sur le revenu global net annuel du personnel concerné à sa date d'affectation à l'étranger ou dans les TOM et POM. Elle est calculée à partir de la rémunération globale brute annuelle perçue en France métropolitaine, laquelle est constituée du traitement mensuel fixe (TMF, calculé à partir des règles et barèmes de salaire métropolitain), de la PUA, de la PFA et, le cas échéant, des primes et indemnités mensuelles ou annuelles, déduction faite des cotisations sociales « salarié » et de l'impôt auquel le personnel concerné serait assujéti en France.

Le revenu global net annuel est réparti en 12 mensualités.

2. Part locale

La part locale est versée en principe dans le pays d'affectation en monnaie locale, mensuellement 12 fois par an.

Le traitement de base local prend en compte un pourcentage du revenu global net mensuel défini à l'article 1.2 auquel sont appliqués un différentiel de coût de vie (DCV) par ville et un taux de change (TC) fournis par un prestataire extérieur. Ce pourcentage est fixé par la Direction des Ressources Humaines.

Les impôts sur les salaires, auxquels l'expatrié est assujéti dans le pays d'affectation sur la rémunération ainsi définie, sont compensés ou pris en charge par la Compagnie.

Les éléments de rémunération annexes, dont bénéficient les personnels mutés à l'étranger et dans les TOM et POM sous forme de contribution de la Compagnie au logement, à la voiture et à la scolarité sont précisés dans le Titre 7 « Mutations » de la Convention d'entreprise commune.

3. Part française

La part française est versée en euros mensuellement 12 fois par an.

Elle se décompose en deux parts :

- la part française 1 est égale à un pourcentage du revenu global net mensuel. Ce pourcentage, fixé par la Direction des Ressources Humaines, est le complément de celui servant au calcul de la part locale afin de conserver 100 % du revenu global net mensuel défini à l'article 1.2,
- la part française 2 est égale à une prime d'expatriation qui prend en compte la qualité de vie dans la ville d'affectation. A chaque ville est attribué un niveau de prime, sous forme de pourcentage, qui sera appliqué au revenu global net mensuel déterminé à l'article 1.2.

Convention Personnel au sol

Les primes d'expatriation sont révisables (à la hausse ou à la baisse) dès lors que les conditions de vie dans le pays d'affectation évoluent de façon sensible.

A ces deux parts, s'ajoute pour les personnels des groupes A, B et C.T.E., une prime spécifique mensuelle (définie par note de Direction), sous forme de pourcentage, dépendant des emplois et des conditions particulières de travail, calculée sur le revenu global net mensuel.

La prime spécifique pour les personnels des groupes A, B et C.T.E. ainsi que les primes d'expatriation sont établies par la Direction des Ressources Humaines

a) Allocations familiales

Un montant équivalent aux allocations familiales prévues par la législation française en métropole est versé mensuellement sur la part française, selon la situation de famille des intéressés et l'âge des enfants.

Cet avantage n'est attribué que sous déduction de ceux de même nature dont les intéressés peuvent bénéficier par ailleurs, qu'ils proviennent de la législation sociale du pays d'affectation en vigueur ou d'une assurance instituée par la Compagnie ou à laquelle elle contribue.

b) Indemnité de scolarité France

Pour chaque enfant scolarisé en France, est versée une indemnité mensuelle de scolarité dont le montant est déterminé par la Direction des Ressources Humaines.

4. Caractère forfaitaire de la rémunération

La rémunération du personnel expatrié ou assimilé couvre forfaitairement la totalité du travail que ce personnel est appelé à fournir, quelle que soit la durée du travail accompli.

Les personnels concernés ne peuvent donc prétendre à aucune indemnisation pour heures supplémentaires ou pour travail de nuit, des dimanches ou des jours fériés. Dans le cas où certains salariés seraient exceptionnellement amenés, par suite des nécessités du service, à fournir un effort particulier dépassant de façon marquante la somme de travail que la Compagnie est en droit d'attendre d'eux et où il ne serait pas possible de leur octroyer un repos compensateur, il appartiendrait à la Direction concernée de signaler leur cas à la Direction des Ressources Humaines qui statuerait sur la compensation à leur attribuer.

5. Dispositions diverses

5.1. Couverture sociale

Convention Personnel au sol

Les cotisations « salarié » au régime d'assurance maladie, à une assurance complémentaire maladie ainsi que celles aux régimes d'assurance vieillesse, veuvage, de prévoyance longue maladie, décès et aux régimes complémentaires de retraite sont prises en charge par la Compagnie. Elles sont calculées sur la base de la rémunération que le personnel expatrié ou assimilé percevrait s'il se trouvait affecté en France métropolitaine.

5.2. Traitement de congé

5.2.1. Traitement pendant le congé payé

Les personnels expatriés ont droit, pendant leur congé :

- a) au versement, dans la ville d'affectation, de la totalité de leurs émoluments de présence (le versement des indemnités de voiture étant toutefois limité aux frais fixes),
- b) au versement, en France, de la part française telle que définie à l'article 3.

5.2.2. Traitement pendant les congés de maladie avec solde

L'expatrié qui tombe malade dans sa ville d'affectation ou à l'occasion d'un séjour en métropole et bénéficie, à ce titre, d'un congé de maladie avec solde, a droit à la totalité de ses émoluments de présence (le versement des indemnités de voiture est toutefois limité aux frais fixes).

Cependant, lorsque la personne concernée séjourne en métropole, la rémunération de congé de maladie ne lui sera maintenue que dans la limite d'une période maximum de trois mois à compter du début de la maladie. Si, au-delà de cette période, l'intéressé demeure malade et absent de son lieu d'affectation, sa situation sera réexaminée par la Direction des Ressources Humaines en liaison avec la Direction concernée. Le traitement qui lui sera maintenu sera égal à celui qui serait le sien s'il était en service au siège social augmenté, le cas échéant, des prestations familiales prévues par la Sécurité Sociale au taux de la région parisienne.

*