

**AIR FRANCE**

**ACCORD D'INTERESSEMENT DES SALARIES  
AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE**

**1<sup>er</sup> janvier 2017 – 31 décembre 2019**

PROJET

## PREAMBULE

La Direction de la société Air France et les syndicats signataires ont décidé la mise en place au bénéfice des salariés de l'entreprise d'un dispositif visant à aborder conjointement intéressement et participation, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ce nouveau dispositif vise à renforcer la rétribution du personnel en fonction de la performance économique et opérationnelle de l'entreprise.

Il poursuit un objectif de simplification, afin que chaque salarié bénéficiaire puisse établir un lien direct entre les résultats d'Air France et la rétribution de son engagement pour accélérer la transformation de l'entreprise et reprendre l'offensive.

De manière générale, le dispositif mis en place par le présent accord vise à :

- Associer l'ensemble des salariés au résultat économique de l'entreprise et plus particulièrement la réussite du projet Trust Together,
- Mobiliser et motiver l'ensemble des salariés pour atteindre les objectifs de performance opérationnelle et clients, indispensable à la réussite de la stratégie de reconquête de l'entreprise.
- Permettre aux salariés qui le souhaitent de se constituer une épargne à long terme à des conditions favorables.

Il est rappelé que l'intéressement constitue un élément de la politique de rétribution de ses salariés qui complète la politique salariale sans s'y substituer.

L'accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L.3311-1 et suivants du Code du Travail et des dispositions réglementaires en vigueur.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord sera régi par les textes en vigueur relatifs à l'intéressement et, s'il y a lieu, par tous les avenants au présent accord qui pourront être ultérieurement conclus.

## **CHAPITRE I : DETERMINATION DU MONTANT DE L'INTERESSEMENT**

Le montant de l'intéressement est déterminé :

- d'une part, sur la base des résultats économiques de la société Air France
- d'autre part, sur la base des résultats de la performance opérationnelle de la société Air France : ponctualité (D0) et satisfaction client (NPS)

### **Art 1. - Détermination du montant de l'intéressement lié aux résultats économiques de la société Air France**

L'intéressement lié aux résultats économiques de l'entreprise est issu de la somme de deux enveloppes :

- une enveloppe liée au Résultat Net Corrigé (RNC)
- une enveloppe exceptionnelle « Trust Together »

### **Art 1.1. Détermination du montant distribuable de l'intéressement lié au Résultat Net Corrigé (RNC) d'Air France**

#### **Art 1.1.1. Seuil de déclenchement**

La formule de calcul de l'intéressement n'est déclenchée qu'à la condition que, pour l'exercice considéré, le Résultat Net Corrigé (RNC) atteigne au moins 30 millions d'euros.

Le Résultat Net Corrigé est défini en Annexe 1.

#### **Art 1.1.2 - Détermination du montant de l'intéressement distribuable**

Lorsque le seuil de déclenchement mentionné à l'article 1.1.1 est atteint, le montant de l'intéressement lié au RNC au titre de l'exercice considéré est déterminé comme suit :

**Un pourcentage du Résultat Net Corrigé, selon le barème par tranche suivant :**

**1<sup>ère</sup> tranche** : le taux appliqué pour la tranche de résultat net corrigé entre zéro et moins de 100 millions d'euros est de **11%**

**2<sup>ème</sup> tranche** : le taux appliqué pour la tranche de résultat net corrigé égale ou supérieure à 100 millions d'euros et inférieure à 250 millions d'euros est de **20,5%**

**3<sup>ème</sup> tranche** : le taux appliqué pour la tranche de résultat net corrigé égale ou supérieure à 250 millions d'euros et inférieure à 500 millions d'euros est de **21%**

**4<sup>ème</sup> tranche** : le taux appliqué pour la tranche de résultat net corrigé égale ou supérieure à 500 millions d'euros est de **23%**

Du montant de l'intéressement lié au Résultat Net Corrigé (RNC), calculé selon les modalités fixées ci-dessus, est déduit le montant de la réserve spéciale de participation calculé en fonction des résultats de l'exercice considéré.

### **Art 1.1.3. Clause de plafonnement global de l'enveloppe d'intéressement lié au RNC et de la participation**

Le cumul du montant de l'intéressement distribuable lié au RNC et de la réserve spéciale de participation de la société Air France pour l'exercice considéré ne peut excéder 4,5% des salaires bruts des bénéficiaires de la participation et de l'intéressement, tels que définis à l'annexe 2.

Dans l'hypothèse où ce plafonnement serait mis en œuvre, l'excédent constaté s'imputerait exclusivement sur le montant de l'enveloppe d'intéressement lié au RNC.

La présente clause de plafonnement s'entend sous réserve du résultat de la formule légale de droit commun de la participation qui n'est pas plafonné.

### **Art 1.1.4 - Détermination du montant de l'enveloppe d'intéressement lié au RNC distribué**

Du montant de l'enveloppe d'intéressement lié au RNC distribuable est déduit, le cas échéant :

1/ le montant dépassant le plafond global légal dans les conditions précisées dans l'article 3.1.

2/ le montant découlant de la mise en œuvre de la clause d'évolution du contexte légal décrit à l'article 3.2.

Le montant résultant constitue l'enveloppe d'intéressement lié au RNC distribué.

### **Art 1.2. Détermination du montant distribuable de l'intéressement lié à l'enveloppe Trust Together**

Afin d'associer les salariés à la réussite du projet d'entreprise Trust Together, une enveloppe d'intéressement exceptionnelle est prévue sur la durée de l'accord.

#### **Art 1.2.1 Seuil de déclenchement**

La formule de calcul de l'enveloppe d'intéressement Trust Together est déclenchée si les deux conditions suivantes sont respectées :

- que la nouvelle compagnie BOOST soit effectivement opérationnelle,
- que, pour l'exercice considéré, la marge opérationnelle (résultat d'exploitation courant / chiffre d'affaires) de la société Air France soit supérieure ou égale à 2.5%.

#### **Art 1.2.2 - Détermination du montant de l'intéressement distribuable Trust Together**

Lorsque le seuil de déclenchement mentionné à l'article 1.2.1 est atteint, le montant de l'enveloppe d'intéressement Trust Together distribuable au titre de l'exercice considéré est calculé à partir d'un pourcentage du résultat d'exploitation courant

(REX) selon le barème par tranche (fonction de la marge opérationnelle de la société Air France) détaillé ci-dessous:

- le taux appliqué pour la tranche de REX correspondant à une marge opérationnelle comprise entre 2.5% et moins de 3% est de 17%
- le taux appliqué pour la tranche de REX correspondant à une marge opérationnelle comprise entre 3% et moins de 3.5% est de 21%
- le taux appliqué pour la tranche de REX correspondant à une marge opérationnelle comprise entre 3.5% et moins de 4% est de 25%
- le taux appliqué pour la tranche de REX correspondant à une marge opérationnelle comprise entre 4% et moins de 4.5% est de 30%
- le taux appliqué pour la tranche de REX correspondant à une marge opérationnelle comprise entre 4.5% et moins de 5% est de 33%
- le taux appliqué pour la tranche de REX correspondant à une marge opérationnelle supérieure ou égale à 5% est de 36%

Les parties conviennent que le barème et les taux fixés par le présent article le sont en tenant compte des normes IFRS en vigueur à la date de conclusion de l'accord. En conséquence, les parties conviennent de modifier le barème et les taux en cas de modification des normes IFRS, dans le sens d'une stricte « mise en conformité », intervenant pendant la durée d'application du présent accord.

Dans le cas où aucun accord ne pourrait être conclu dans les délais légaux afin de s'appliquer à l'exercice en cours, le coût supplémentaire qui pourrait résulter pour Air France de ces modifications serait imputé de plein droit sur le montant de l'intéressement Trust Together afin que soient neutralisées les conséquences de ces modifications, pour l'exercice au cours duquel le coût supplémentaire serait constaté et pour les exercices suivants.

### **Art 1.2.3. Clause de plafonnement de l'intéressement distribuable Trust Together**

Le montant de l'enveloppe d'intéressement Trust Together sera plafonné à 200 millions d'euros au titre d'un exercice.

### **Art 1.2.4 - Détermination du montant de l'intéressement Trust Together distribué**

Du montant de l'enveloppe d'intéressement Trust Together distribuable est déduit, le cas échéant :

1/ le montant dépassant le plafond global légal dans les conditions précisées dans l'article 3.1.

2/ le montant découlant de la mise en œuvre de la clause d'évolution du contexte légal décrit à l'article 3.2.

Le montant résultant constitue l'enveloppe d'intéressement Trust Together distribué.

## **Article 2 - Détermination du montant de l'intéressement lié à la performance opérationnelle de la société Air France**

Face à l'ambition stratégique de reconquête, les parties signataires conviennent de l'importance de faire du dispositif d'intéressement un levier managérial majeur de mobilisation des salariés, au service de l'amélioration de la performance opérationnelle d'Air France.

Ainsi, afin d'encourager l'amélioration de la performance opérationnelle d'Air France, une enveloppe d'intéressement sera calculée sur la base de l'atteinte des objectifs :

- du Net Promoter Score (NPS) de la société Air France
- de la ponctualité D0 de la société Air France.

Les indicateurs et les objectifs pour les exercices 2017, 2018 et 2019 sont décrits en annexes 5 et 6.

Par ailleurs, afin de pouvoir renforcer le lien entre l'implication des salariés et le versement de l'intéressement lié à la performance opérationnelle, les parties partagent l'intérêt d'un versement infra-annuel de cet intéressement dont la période de référence, pour les exercices 2018 et 2019, est le trimestre.

Au titre des exercices 2018 et 2019, il sera calculé un intéressement trimestriel dont le montant est égal à la somme des montants mensuels, fonction du taux d'atteinte des objectifs de NPS et DO, déterminés comme suit :

Pour l'indicateur NPS :

- Si le taux d'atteinte est  $>$  ou  $=$  à l'objectif mensuel de NPS + 2 points, il produit un intéressement lié d'un montant de 25 € brut par salarié sur la base d'un équivalent temps plein, tel que défini à l'annexe 3 ;
- Si le taux d'atteinte est  $>$  ou  $=$  à l'objectif mensuel de NPS et  $<$  à l'objectif + 2 points, il produit un intéressement lié d'un montant de 20 € brut par salarié sur la base d'un équivalent temps plein, tel que défini à l'annexe 3 ;
- Si le taux d'atteinte est  $>$  ou  $=$  à l'objectif mensuel de NPS - 2 points et  $<$  à l'objectif, il produit un intéressement lié d'un montant de 15 € brut par salarié sur la base d'un équivalent temps plein, tel que défini à l'annexe 3 ;
- Si le taux d'atteinte est  $<$  à l'objectif mensuel de NPS - 2 points, l'intéressement est nul.

Pour l'indicateur D0 :

- Si le taux d'atteinte est  $>$  ou  $=$  à l'objectif mensuel de D0 + 2 points, il produit un intéressement lié d'un montant de 25 € brut par salarié sur la base d'un équivalent temps plein, tel que défini à l'annexe 3 ;
- Si le taux d'atteinte est  $>$  ou  $=$  à l'objectif mensuel de D0 et  $<$  à l'objectif + 2 points, il produit un intéressement lié d'un montant de 20 € brut par salarié sur la base d'un équivalent temps plein, tel que défini à l'annexe 3 ;
- Si le taux d'atteinte est  $>$  ou  $=$  à l'objectif mensuel de D0 - 2 points et  $<$  à l'objectif, il produit un intéressement lié d'un montant de 15 € brut par salarié sur la base d'un équivalent temps plein, tel que défini à l'annexe 3 ;
- Si le taux d'atteinte est  $<$  à l'objectif mensuel de D0 - 2 points, l'intéressement est nul.

Ainsi, sur les exercices 2018-2019 :

- l'hypothèse d'atteinte des objectifs de DO et de NPS, sur chacun des mois au sein d'un trimestre, produit un intéressement lié d'un montant de 120 € brut par salarié, sur la base d'un équivalent temps plein, tel que défini à l'annexe 3.
- Dans l'hypothèse où les objectifs mensuels fixés seraient dépassés de 2 points ou plus sur chacun des mois au sein du trimestre, alors l'intéressement produit atteint un maximum de 150 € brut par salarié sur le trimestre (sur la base d'un équivalent temps plein, tel que défini à l'annexe 3).
- Dans l'hypothèse où les objectifs atteints sur chacun des mois au sein du trimestre seraient inférieurs de maximum 2 points par rapport aux objectifs mensuels fixés, alors un intéressement serait bien versé, atteignant 90 € brut par salarié sur le trimestre (sur la base d'un équivalent temps plein, tel que défini à l'annexe 3).

Pour l'exercice **2017**, l'enveloppe d'intéressement annuel liée à la performance opérationnelle sera calculée en fonction du taux d'atteinte des objectifs de NPS et DO comme suit :

Pour l'indicateur NPS :

- Si le taux d'atteinte est  $>$  à l'objectif annuel de NPS de + 1 point, il produit un intéressement de 3,4 M€.
- Si le taux d'atteinte est  $>$  ou  $=$  à l'objectif annuel de NPS et  $<$  à l'objectif + 1 point, il produit un intéressement de 2,7 M€.
- Si le taux d'atteinte est  $>$  ou  $=$  à l'objectif annuel de NPS - 1 point et  $<$  à l'objectif, il produit un intéressement de 1,35 M€.
- Si le taux d'atteinte est  $<$  à l'objectif annuel de NPS - 1 point, l'intéressement est nul.

Pour l'indicateur DO :

- Si le taux d'atteinte est  $>$  à l'objectif annuel de DO de + 1 point, il produit un intéressement de 3,4 M€.
- Si le taux d'atteinte est  $>$  ou  $=$  à l'objectif annuel de DO et  $<$  à l'objectif + 1 point, il produit un intéressement de 2,7 M€.
- Si le taux d'atteinte est  $>$  ou  $=$  à l'objectif annuel de DO - 1 point et  $<$  à l'objectif, il produit un intéressement de 1,35 M€.
- Si le taux d'atteinte est  $<$  à l'objectif annuel de DO - 1 point, l'intéressement est nul.

### **Article 3 - Plafonds et clause d'évolution du contexte légal**

#### **Art 3.1 Plafonds spécifiques à l'intéressement**

Le montant de l'intéressement versé au titre de l'exercice ne peut pas dépasser les plafonds fixés par la loi, tant au plan individuel que collectif (rappelés à l'annexe 4).

En cas de dépassement du plafond global fixé par la loi, le montant serait déduit des deux enveloppes suivantes au prorata de leurs montants respectifs :

- enveloppe d'intéressement lié au RNC
- enveloppe d'intéressement Trust Together

#### **Art 3.2 Clause d'évolution du contexte légal**

L'ensemble des dispositions du présent accord a été adopté au regard des dispositions législatives, réglementaires, ainsi que de leurs interprétations jurisprudentielles connues à la date de sa conclusion.

Au cas où pour une raison quelconque, résultant notamment d'une modification législative ou réglementaire, le montant de l'intéressement ou d'une manière plus générale le coût du dispositif pour la société s'en trouverait aggravé, le comité de suivi des signataires de l'accord prévu à l'article 13 serait alors réuni pour envisager toute modification du présent accord qui leur paraîtrait nécessaire à ce titre.

Dans le cas où aucun accord ne pourrait être conclu dans les délais légaux afin de s'appliquer à l'exercice en cours, le coût supplémentaire qui pourrait résulter pour Air France de ces modifications serait imputé de plein droit sur le montant de l'intéressement à répartir afin que soient neutralisées les conséquences de ces modifications, pour l'exercice au cours duquel le coût supplémentaire serait constaté et pour les exercices suivants.

Il en serait ainsi par exemple, dans l'hypothèse où serait augmentée ou mise à la charge de l'entreprise, une contribution sociale ou fiscale de toute nature ayant pour fait générateur direct ou indirect le présent accord.

## **Chapitre II : REPARTITION DE L'INTERESSEMENT**

### **Article 4 - Salariés bénéficiaires de l'intéressement**

Peuvent bénéficier de l'intéressement, tel qu'il résulte du mécanisme prévu par le présent accord, tous les salariés liés à la société Air France par un contrat de travail de droit français, et rémunérés par Air France, ayant acquis au moins trois mois d'ancienneté révolus dans la société au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent, y compris les salariés ayant quitté l'entreprise ou ceux dont le contrat de travail a été suspendu.



## **Article 5 - Principes de répartition de l'intéressement**

### **Article 5.1 Répartition de l'enveloppe d'intéressement lié au RNC**

Pour la tranche d'intéressement lié au RNC, déterminé à l'article 1.1, inférieure ou égale à 45 millions d'euros, la répartition entre les bénéficiaires s'effectuera pour l'exercice considéré proportionnellement au salaire en appliquant un salaire brut plancher d'un montant de 1,68 plafond annuel de la sécurité sociale (soit 65 903 € en 2017).

Le salaire retenu est défini en annexe 2.

Le salaire plancher est proratisé par la durée de la présence telle que définie dans l'annexe 3.

Pour la tranche d'intéressement lié au RNC, déterminé à l'article 1.1, supérieure à 45 millions d'euros, la répartition s'effectue proportionnellement au salaire.

### **Article 5.2. - Répartition de l'enveloppe d'intéressement Trust Together**

La répartition entre les bénéficiaires du montant de l'intéressement Trust Together déterminé à l'article 1.2 s'effectuera pour l'exercice considéré proportionnellement au salaire.

Le salaire retenu est défini en annexe 2.

### **Article 5.3. - Répartition de l'enveloppe d'intéressement lié à la performance opérationnelle**

La répartition entre les bénéficiaires du montant de l'intéressement lié à la performance opérationnelle déterminé à l'article 2 s'effectuera pour la période de calcul considérée proportionnellement à la présence.

La présence retenue est définie en annexe 3.

## **Article 6 - Date et modalités de versement**

### **Article 6.1. Versement annuel**

Le versement annuel de l'intéressement concerne l'enveloppe d'intéressement lié au RNC ainsi que l'enveloppe exceptionnelle « Trust Together ». Pour l'exercice 2017, ce versement annuel intégrera également l'enveloppe d'intéressement lié à la performance opérationnelle pour l'exercice 2017.

Le versement annuel interviendra après validation des comptes de l'exercice au titre duquel il aura été calculé et avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice, soit le 31 mai au plus tard.

Le montant versé à chaque salarié bénéficiaire sera celui résultant des dispositions des articles 4 et 5 ci-dessus, déduction faite des sommes dues au titre de la CSG et de la CRDS.

Le montant de l'intéressement attribué à un salarié, en exécution du présent accord, au titre d'un même exercice, ne peut pas excéder le plafond individuel indiqué en annexe 4.

Les sommes dépassant éventuellement ce plafond individuel sont réparties entre les autres bénéficiaires ne dépassant pas ce plafond ; elles sont réparties au prorata de chaque enveloppe dans les conditions prévues au présent chapitre II.

### **Article 6.2. Versement trimestriel**

Le versement trimestriel de l'intéressement concerne l'enveloppe d'intéressement lié à la performance opérationnelle pour les exercices 2018 et 2019.

Le versement trimestriel interviendra avant le premier jour du troisième mois qui suit l'échéance du trimestre concerné, soit :

- avant le 1<sup>er</sup> juin pour le premier trimestre
- avant le 1<sup>er</sup> septembre pour le deuxième trimestre
- avant le 1<sup>er</sup> décembre pour le troisième trimestre
- avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivante pour le quatrième trimestre

Le montant versé à chaque salarié bénéficiaire sera celui résultant des dispositions des articles 4 et 5.3 ci-dessus, déduction faite des sommes dues au titre de la CSG et de la CRDS.

## **Chapitre III : INFORMATION ET CONTROLE**

### **Article 7 - Information des salariés**

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés par les moyens de communication internes habituels. Il sera accessible sur le site intranet d'Air France.

Une note d'information sera en outre remise aux salariés.

En application du code du travail, toute somme attribuée à un bénéficiaire en application de l'accord fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie, y compris si ce dernier a quitté l'entreprise avant la mise en place de l'accord, ou avant que le calcul et la répartition de l'intéressement n'aient pu être effectués.

Outre les informations requises par la législation en vigueur, cette fiche indique les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord.

Par ailleurs, à l'occasion de la répartition de l'intéressement, chaque bénéficiaire est informé par tout moyen des sommes qui lui sont attribuées, du montant dont il peut demander en tout ou partie le versement ou l'investissement, ainsi que du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Il est présumé être informé à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'entreprise lui fait préciser l'adresse (postale et électronique) à laquelle devront être envoyés les avis et les sommes lui revenant. En cas de changement d'adresse, il appartiendra au

bénéficiaire d'en aviser l'entreprise et l'organisme gestionnaire en temps utile.

Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée, les sommes dues au titre de l'intéressement sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement.

Passé ce délai, elles sont versées à la Caisse des dépôts et Consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du Code Monétaire et Financier.

Par ailleurs, lors de la conclusion de son contrat de travail, le salarié reçoit un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale mis en place par l'entreprise.

### **Article 8 - Contrôle de l'application de l'accord**

L'application du présent accord sera contrôlée par le Comité Central d'Entreprise (CCE), à qui il appartiendra de vérifier, chaque année, que le calcul de l'intéressement est bien conforme aux dispositions du présent accord.

Le Comité Central d'Entreprise vérifiera en outre, chaque trimestre s'agissant des exercices 2018 et 2019, que le calcul de l'intéressement lié à la performance opérationnelle de la société Air France est bien conforme aux dispositions du présent accord.

## **Chapitre IV : DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article 9 - Caractéristiques de l'intéressement pour le salarié**

Conformément à la législation en vigueur à la date de signature du présent accord, les sommes attribuées au titre de l'intéressement du fait de l'application du présent accord, n'ont pas le caractère de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité Sociale, et sont en conséquence exonérées de charges sociales. Elles sont toutefois assujetties à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Lesdites sommes sont soumises à l'impôt sur le revenu si le salarié choisit de les percevoir.

Dans le cas où le salarié choisit de verser dans les délais légaux sur le Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE) ou sur le Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO) tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement, ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale.

### **Article 10 - Epargne salariale**

Les salariés bénéficiaires, tels que définis à l'article 4, peuvent investir tout ou partie de leur prime d'intéressement dans les Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) du Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE) ou du Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO) d'Air France, selon les modalités spécifiques à chaque support.

Il peut également décider de la percevoir immédiatement.

A défaut de choix exprimé par le bénéficiaire dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé, la prime individuelle d'intéressement lui revenant est affectée dans le FCPE Natixis ES Monétaire du PEE.

Concernant le versement trimestriel de l'intéressement lié à la performance opérationnelle en 2018 et 2019, l'interrogation du salarié n'aura lieu qu'une fois par an, au titre du premier trimestre de l'année et la réponse du salarié sera présumée valoir pour l'ensemble des quatre trimestres de l'année. A chaque trimestre, le salarié aura la possibilité, pour le trimestre suivant, de revenir sur son choix initial.

#### **Article 11 - Durée de l'accord**

Le présent accord d'intéressement est conclu pour une durée de trois ans, conformément aux dispositions légales.

Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour les exercices 2017, 2018 et 2019. Il cessera de produire ses effets le 31 décembre 2019.

#### **Article 12 - Comité de suivi**

En concluant le présent accord, la direction et les syndicats signataires entendent mettre en place un mécanisme susceptible d'évoluer, tout à la fois pour être adapté aux changements que connaîtra l'entreprise et pour que son efficacité puisse être accrue.

A cet effet, la direction réunira les syndicats signataires en comité de suivi annuel, dans le but de tirer un bilan de l'application du présent accord et d'examiner la possibilité de le faire évoluer.

Le comité de suivi sera également réuni pour échanger sur les modalités de mise en place d'un intéressement supplémentaire dans le cas où l'entreprise déciderait d'y recourir, au vu des résultats d'un exercice couvert par le présent accord.

#### **Article 13 – Révision de l'accord / Règlement des litiges**

Le présent accord ne pourra être modifié ou dénoncé que par l'ensemble des signataires et dans la même forme que sa conclusion, dans les conditions prévues à l'article D 3313-5 du code du travail.

Cet avenant fera l'objet d'un dépôt à la DIRECCTE compétente dans les mêmes délais et conditions que l'accord initial.

Par ailleurs, les différends qui pourraient surgir à propos de l'application du présent accord feront l'objet d'une tentative préalable de règlement amiable entre les parties signataires.

Tout différend qui n'aurait pas trouvé sa solution par la voie amiable, serait porté devant le Tribunal de Grande Instance de Bobigny dont relève le siège social de la société Air France.

#### **Article 14 - Dépôt**

Le présent accord sera déposé, conformément aux dispositions des articles L. 3313-3 et R. 3313-1 du Code du travail, à la DIRECCTE compétente.

Fait en 4 exemplaires,  
dont 1 exemplaire pour la DIRECCTE compétente

Roissy, le        juin 2017

Pour la société Air France

Pour les organisations syndicales

CFE CGC
CGT
FO
SNPL France ALPA
SPAF
SPASAF CFDT
UNSA

## **Annexe 1**

### **Définition du Résultat Net Corrigé de la société Air France**

#### **1 - Contenu de l'indicateur de Résultat Net Corrigé**

Le Résultat Net Corrigé est calculé comme suit :

- Le Résultat d'Exploitation Courant

Il ne sera pas tenu compte de l'incidence sur le résultat d'exploitation de l'intéressement et de la participation dus au titre du même exercice.

Dont sont déduits :

- Le coût de l'endettement financier net (charges financières de la dette brute déduction faite des produits de placements; les autres éléments du résultat financier tels que le change, les dotations ou reprises de provisions financières n'étant pas retenus)

= Résultat net corrigé avant impôts

- L'impôt forfaitaire calculé au taux de droit commun avec les éventuelles contributions additionnelles en vigueur (ce taux est appliqué au résultat net corrigé avant impôts tel que défini ci-dessus).

Ce taux sera actualisé en fonction de la loi de finances applicable à l'exercice considéré.

Le résultat constitue le solde intermédiaire de gestion, pris comme indicateur de référence :

#### **Le Résultat Net Corrigé**

#### **2 - Périmètre (référentiel comptable)**

Comptes retraités IFRS de la société Air France audités par les Commissaires aux Comptes

Les règles de calcul susvisées répondent aux normes IFRS actuelles, elles seront adaptées en cas de changement de normes.

#### **3 - Période de référence**

1<sup>er</sup> janvier - 31 décembre 2017

1<sup>er</sup> janvier - 31 décembre 2018

1<sup>er</sup> janvier - 31 décembre 2019

#### **4 - Source**

Direction des Affaires comptables (DB.RD)  
Service Centralisation comptable (DB.BB)

## **Annexe 2**

### **Définition du salaire**

Les salaires pris en considération sont les salaires bruts perçus au cours de l'exercice au titre duquel l'intéressement est versé.

Ces salaires sont définis comme suit :

Base de référence :

L'ensemble des rémunérations considérées pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, plus communément appelé « Assiette de Sécurité Sociale ». Ces salaires sont définis dans l'article L 242-1 du code de la Sécurité Sociale.

Pour les personnels navigants, cette assiette s'entend avant réintégration des frais professionnels et déduction forfaitaire de 30 %.

De cette base de référence, sont exclus les quatre éléments suivants :

1. Les indemnités de départ volontaire
2. Les indemnités de départ en retraite et de cessation d'activité pour atteinte de la limite d'âge
3. Les indemnités de licenciement
4. La rémunération complémentaire (Salaire moins Indemnités Journalières de Sécurité Sociale) versée par Air France en cas de maladie ou accident non professionnel.

Nota Bene :

- Pour les périodes d'absence assimilées à de la présence (voir annexe 3), c'est le salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait été présent qui est reconstitué.
- La réduction volontaire de salaire liée à l'Echange Salaire Actions est réintégrée dans la base de référence.

## **Annexe 3**

### **Définition de la présence**

Le temps de présence pris en compte peut être continu ou discontinu.

Sont assimilées à des périodes de présence, les périodes visées à l'article L. 3314-5 du Code du travail c'est-à-dire :

- le congé de maternité et le congé d'adoption,
- les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle,
- les absences pour stages de réadaptation, rééducation, formation, suite aux accidents de travail ou maladies professionnelles.

Sont également assimilées à des périodes de présence légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel, les périodes suivantes :

- Les congés payés,
- Les exercices de mandats représentatifs,
- Les exercices des fonctions de conseillers prud'hommes,
- Les journées de formation,
- Les congés de formation économique, sociale et syndicale,
- Les congés pour évènements familiaux (article L 3142-1 du code du travail).

Sont également assimilées à du temps de présence :

- les congés de paternité
- les congés pathologiques dans le cadre d'une maternité



## **Annexe 4**

### **Règles de plafonnement de l'intéressement**

Le montant maximum de l'intéressement versé au cours d'un exercice ne peut dépasser les limites fixées par la loi (article L. 3314-8 du Code du Travail). :

- Plafond collectif : les primes d'intéressement versées au titre d'un exercice sont limitées à 20 % du total des salaires bruts versés aux personnes concernées.
- Plafond individuel : la prime d'intéressement versée à chaque salarié est plafonnée à la moitié du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Il s'agit du plafond en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte, indépendamment de la date du versement effectif de la prime. Le plafond individuel s'apprécie sur le montant brut de la prime d'intéressement avant CSG et CRDS.

Pour les salariés n'ayant pas accompli un exercice entier dans l'entreprise, le plafond individuel est calculé au prorata du temps de présence.

## **Annexe 5**

### **Définition de la Satisfaction client**

L'indicateur « Satisfaction client » est établi sur la base du « Net Promoter Score » mesuré à l'aide de l'enquête e-SCORE.

L'enquête e-SCORE est l'outil central de l'entreprise servant à mesurer la satisfaction des clients et son évolution.

Elle prend la forme d'un questionnaire adressé par mail aux passagers après leur vol retour, selon un plan de sondage semi aléatoire et avec une pondération des données. Le recueil de l'avis de près d'un million de passagers par an assure la robustesse et la fiabilité du résultat.

Il permet d'établir le « Net Promoter Score » qui mesure la différence entre le pourcentage des clients « promoteurs » d'Air France et le pourcentage de clients « détracteurs ».

Un objectif de progression du « NPS » d'Air France est fixé chaque fin d'année dans le cadre du processus des contrats d'objectifs SMI (Système de Management Intégré) conclus par les différentes entités de l'entreprise.

#### **2 - Source**

Direction Générale Client

#### **3 – Objectif « Satisfaction client »**

- pour l'exercice 2017, l'objectif de NPS est fixé à 23
- pour les exercices 2018 et 2019, les objectifs mensuels sont décrits dans le tableau ci-dessous

	<b>Mois</b>	<b>Trimestre</b>
janv-18	29	29
févr-18	29	
mars-18	29	
avr-18	26	26
mai-18	26	
juin-18	26	
juil-18	25	25
août-18	25	
sept-18	25	
oct-18	35	35
nov-18	35	
déc-18	35	

	<b>Mois</b>	<b>Trimestre</b>
janv-19	35	35
févr-19	35	
mars-19	35	
avr-19	33	33
mai-19	33	
juin-19	33	
juil-19	31	31
août-19	31	
sept-19	31	
oct-19	42	42
nov-19	42	
déc-19	42	

## **Annexe 6**

### **Définition de la ponctualité D0**

L'indicateur « Ponctualité D0 » est l'outil central de l'entreprise servant à mesurer la ponctualité et son évolution.

Un objectif de progression du « D0 » d'Air France est fixé chaque fin d'année dans le cadre du processus des contrats d'objectifs SMI (Système de Management Intégré) conclus par les différentes entités de l'entreprise.

#### **2 - Source**

Direction Générale Opérations

#### **3 - Objectif « Ponctualité D0 »**

- pour l'exercice 2017, l'objectif de D0 est fixé à 47%
- pour les exercices 2018 et 2019, les objectifs mensuels sont décrits dans le tableau ci-dessous

	Mois	Trimestre
janv-18	51%	51%
févr-18	52%	
mars-18	50%	
avr-18	52%	50%
mai-18	51%	
juin-18	47%	
juil-18	39%	48%
août-18	44%	
sept-18	61%	
oct-18	54%	53%
nov-18	57%	
déc-18	48%	

	Mois	Trimestre
janv-19	53%	53%
févr-19	54%	
mars-19	52%	
avr-19	54%	52%
mai-19	53%	
juin-19	49%	
juil-19	41%	50%
août-19	46%	
sept-19	63%	
oct-19	56%	55%
nov-19	59%	
déc-19	50%	